

COSTITUZIONE: NUOVO SOGGETTO SOCIALE

# Consiglio Nazionale CIDA del 21 marzo 2012

**M**ercoledì 21 marzo si è tenuto il Consiglio Nazionale CIDA, che aveva all'ordine del giorno il monitoraggio del percorso che dovrà condurre alla istituzione della "Costituente Manageriale".

È stato un Consiglio interlocutorio, nel corso del quale si sono evidenziati alcuni aspetti positivi ma allo stesso tempo alcune criticità da risolvere (modalità di confluenza, patrimoni, associazioni sovrapposte specie nella funzione pubblica, modello organizzativo snello, incompatibilità con presidenti federazioni, ecc.). Insomma, molte cose ancora da sviluppare e definire con accordi.

A conclusione dei lavori è stata stilata la seguente schedulazione delle tappe.

Agenda impegni per costituzione Nuovo Soggetto Sociale:

## APRILE

5 - **COMITATO RISTRETTO COSTITUENTE**

16 - *Convocazione della riunione del 7 maggio della CONSULTA DEI PRESIDENTI delle organizzazioni aderenti alla Costituente, da parte del Comitato Ristretto della Costituente;*

23 - **COMITATO DI PRESIDENZA CIDA** (Per approvazione Statuto Nuovo Soggetto Sociale)

## MAGGIO

2 - **COMITATO RISTRETTO COSTITUENTE** (approvazione statuto e approvazione successivi adempimenti);

7 - **CONSULTA PRESIDENTI ORGANIZZAZIONI ADERENTI COSTITUENTE;**

15 - **CONSIGLIO NAZIONALE CIDA**

## GIUGNO

4 - **ATTO NOTARILE - PROTOCOLLI**

5 - **ASSEMBLEA NUOVO SOGGETTO SOCIALE** (per elezione organi)

6 - **CONSIGLIO NAZIONALE CIDA** (per elezione nuovo vertice)

Luigi Caprioglio

PER ESSERCI DI PIÙ

## Una nuova rivista per tutti noi

La premessa

**R**isale già a più di un anno fa il trasferimento della gestione del nostro periodico dall'Unione Regionale Piemonte e Valle d'Aosta ad Apdai Torino.

Dal 1° gennaio 2011, infatti, Apdai ed il suo Presidente Renato Cuselli hanno assunto la responsabilità editoriale della Rivista "Dirigente d'Azienda", supportati dal sostegno delle varie Federazioni provinciali.

Proprio nel n. 276 del gennaio - febbraio 2011, Renato Cuselli muove il suo indirizzo di saluto in qualità di nuovo editore e spiega di voler puntare a costruire un periodico che diventi davvero un nuovo strumento di comunicazione e di aggregazione per gli iscritti della provincia di Torino, delle altre provincie piemontesi e della Valle d'Aosta, spiegando che la via del cambiamento va percorsa con passo lento ma sicuro, avendo ben chiara la meta da raggiungere ma senza farsi cogliere dall'"ansia da prestazione".

### Qualche riflessione utile

Ecco, è da qui che bisogna partire con questo primo numero del nuovo corso, essendo consapevoli che i processi innovativi, come accade nelle nostre aziende che decidono di intraprendere nuovi percorsi e progetti sfidanti, richiedono grande impegno e tempi di attuazione che, tendenzialmente, non si concludono mai in quanto le innovazioni, per risultare davvero tali, devono essere costantemente rivisitate e sottoposte ad un processo continuo di cambiamento e rinnovamento.

Questo principio è tanto più valido nel nostro caso in quanto si vuole puntare su

un periodico costruito da un team allargato, che vada ben al di là del Comitato di redazione e che sia teoricamente composto da tutti gli iscritti, il cui ruolo dovrà essere contemporaneamente di tipo passivo in quanto lettori e di tipo attivo in quanto autori di articoli da proporre per la loro pubblicazione.

Si sta costruendo, infatti, una piattaforma informatica che permetterà a ciascuno di noi, dopo essersi accreditato ed avere acquisito una password, di entrare nel nuovo sistema da remoto e di redigere direttamente o di depositare all'interno di questa piattaforma, articoli da sottoporre all'Editore per la loro pubblicazione.

Un avanzato processo di informatizzazione, che entrerà in funzione e si perfezionerà a partire dal n. 285 della rivista, permetterà di gestire l'intero flusso editoriale e di comporre e preimpaginare il periodico esclusivamente attraverso l'utilizzo di documenti elettronici, che potranno transitare via web verso la Redazione e dalla Redazione verso il grafico impaginatore finale, senza più trattare documenti cartacei, con indubbi risparmi di tempo e di risorse.

### Le aspettative e gli obiettivi da perseguire

L'apporto e la collaborazione di tutti gli iscritti e non, quanto meno di molti, rappresenta, quindi, il presupposto affinché questa nostra rivista diventi più viva, più dinamica e più aderente alla realtà che stiamo vivendo, nella quale si debbono ricercare ed estrarre gli ingredienti giusti per una pubblicazione che non sia autoreferenziale, che privilegi l'essere rispetto all'apparire, che rifugga protagonismi inappropriati ed inutili e che racconti la

realtà fatta dei successi dei nostri iscritti, ma anche dei gravi problemi dei nostri dirigenti over 50 messi alla porta, dei giovani dirigenti in cerca di una posizione più solida e sicura, dei nostri pensionati che si sentono, in taluni casi, traditi o non sufficientemente considerati.

Una rivista, quindi, che parli di noi, soprattutto di noi, per fare in modo che gli altri tornino a considerarci come una componente importante della società, nel mondo del lavoro, sul piano culturale e sul piano sociale.

I dirigenti credono di sapere tutto ciò da sempre e lo danno talmente per scontato che, talvolta, dimenticano di ricordarlo agli altri e perfino a sé stessi.

Torniamo, quindi, a svolgere meglio anche questo importante ruolo, torniamo a farlo con maggiore convinzione e determinazione, anche con questa nostra rivista!

**Antonio Sartorio** - Ingegnere Elettrotecnico laureato al Politecnico di Torino, già Docente presso gli I.T.I.S. "Avogadro" e "Pininfarina" di Torino e "C. Olivetti" di Ivrea, già Dirigente responsabile dei servizi di illuminazione pubblica e degli impianti elettrici e speciali del Comune di Torino. È stato Dirigente di Iren S.p.A. e Segretario dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino. Già Segretario Generale del Sindacato DIRCOM dei Dirigenti del Comune di Torino, è stato componente del Consiglio nazionale del Sindacato DIREL - CONFEDIR. È Presidente della Commissione Previdenza e Assistenza di Apdai Torino, Consigliere dell'Unione Regionale Piemonte e Valle d'Aosta, Consigliere nazionale di Federmanager, Componente del Comitato di coordinamento nazionale dei Gruppi Pensionati.



# Quando il consulente diventa la V colonna per favorire la ricollocazione professionale

**È** la fitta rete dei consulenti senior, quelli impegnati quotidianamente in azienda, a dare il valore aggiunto alla ricollocazione professionale. Del resto, il consulente senior opera a stretto contatto con i Manager che ricoprono posizioni di elevata responsabilità, da dove emergono le esigenze di nuova forza lavoro.

Ne sono convinti in GEDI, che dal 1983 gestisce esperti impegnati nell'industria e nelle società di servizi. GEDI si occupa anche di Outplacement individuale.

Con un approccio innovativo, GEDI affianca l'azienda cliente e il suo personale nel complesso percorso della ricollocazione. La sua redemption, grazie a questo supporto, si avvicina all'80% della forza lavoro da ricollocare. I consulenti, che portano il cappello GEDI, ma che di fatto lavorano tutti i giorni in S.p.A. e S.r.l. ester-

ne, sono le nostre antenne - spiega l'Amministratore Delegato, Bruno Marchina - In questa maniera risparmiamo tempo, conoscendo a fondo quali profili possono interessare alle realtà dove i nostri consulenti operano'.

E' risaputo che, in un momento di crisi, le richieste di lavoro superano di gran lunga le offerte e, pertanto, il rischio di bussare a porte che rimarranno chiuse è molto alto. "È come se noi potessimo conoscere le necessità che stanno dall'altra parte della porta, prima di bussare - considera Ivan Bolognesi, National Key Account - Il nostro è un lavoro di analisi serio e concreto".

Ma questo potrebbe non bastare... Molto spesso chi è in outplacement mette sul banco un'esperienza che in quel momento ha poco mercato...

"Già, prima di tutto è necessario aiutare e

dare la massima attenzione alla persona - puntualizza Bolognesi - Noi lo facciamo con collaboratori molto preparati che, in prevalenza, hanno già svolto mansioni come quella di Hr. Manager, coach o ancora hanno svolto attività formativa e, naturalmente, di supporto alla ricollocazione. La loro esperienza è come minimo ventennale".

Il metodo GEDI prevede anche il servizio di orientamento per chi valutasse l'opportunità di mettersi in proprio e avviare una nuova attività. Un percorso formativo illustra le tipologie di forma giuridica dell'impresa, le caratteristiche amministrative, quelle fiscali, quelle previdenziali e la normativa che regola la libera professione.

Maggiori approfondimenti si possono trovare su [www.gedisrl.it](http://www.gedisrl.it).

SEDE PRINCIPALE: TORINO, CORSO TASSONI, 4 (Tel. 011-752026)

**GEDI è la più grande società italiana di consulenza operativa. Accanto ai servizi di Temporary Management, Ricerca e Selezione e Formazione, ultimamente ha rafforzato il suo servizio di Supporto alla Ricollocazione Professionale (con autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali ai sensi D. Lgs. n. 276/2003).**

"Analisi serio e concreto".

Ma questo potrebbe non bastare... Molto spesso chi è in outplacement mette sul banco un'esperienza che in quel momento ha poco mercato...

"Già, prima di tutto è necessario aiutare e dare la massima attenzione alla persona.

**I** consulenti GEDI sono ex dirigenti in pensione e liberi professionisti. Assistono le aziende clienti in prima persona portando soluzioni rapide e concrete là dove si creano urgenze e situazioni complesse, sia in Italia che all'estero.

Lo staff interno della GEDI, oltre alla gestione dei consulenti, si occupa di ricerca e selezione di Personale qualificato, grazie a una profonda conoscenza dei mestieri della varie aree aziendali.

In ambito formativo, progetta corsi sia tecnici che comportamentali. [www.gedisrl.it](http://www.gedisrl.it)

**L'**outplacement è un servizio specialistico, svolto da società accreditate dal Ministero del Lavoro, rivolto alle risorse umane. Attraverso l'outplacement un'azienda cliente offre a proprie spese l'aiuto a trovare nuove opportunità professionali a uno o più dipendenti dai quali intende separarsi.

**L**a società specializzata cura, per conto dell'azienda interessata e a favore del dipendente, 4 fasi: 1) Assessment (autodiagnosi/bilancio delle competenze); 2) Preparazione degli strumenti di marketing (curriculum vitae, colloquio, lettera di marketing ecc.); 3) Ricerca attiva sul mercato; 4) Reinserimento.

Può essere interessante segnalare che il FASI GSR (Gestione Separata Sostegno al Reddito) finanzia un servizio di placement, al fine di orientare e favorire il reinserimento lavorativo dei dirigenti disoccupati. Il servizio, erogato da Società qualificate e in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro, è a totale carico del FASI GSR.





# Steve e Adriano



*La morte del celebre produttore informatico americano ha dato modo a un nostro collega di puntualizzare l'importanza della sua opera su quanto in sede Olivetti era stato fatto prima di lui.*

**N**on è il mondan rumore altro che fiato / di venti, ch'or vien quinci e or vien quindi, / e muta nome perché muta lato (Dante).

Tanti anni fa rimasi colpito da un fatto, appena accennato da un giornalista, che, assieme a un centinaio di colleghi, accorse alla grandiosa e rumorosa cerimonia con cui la società di calcio Internazionale presentò, in un grande albergo sul lago di Como, il nuovo allenatore, Helenio Herrera. Quel giornalista si accorse che in un angolo della sala da pranzo cenava, insieme a sua moglie, un anziano distinto signore, che egli solo riconobbe. Era Albert Bruce Sabin, il creatore del vaccino contro la poliomielite, l'uomo che salvò e continuerà a salvare milioni di vite umane e che donò tutti i proventi delle sue scoperte ad istituzioni benefiche. Herrera e Sabin, dunque. Un pigmeo esaltato da tutti, un gigante sconosciuto ai più.

Fra le cose che maggiormente mi turbano vi sono le falsificazioni della storia e le appropriazioni dei meriti altrui. Oltre alle percosse e agli strali di una sorte oltraggiosa, chi potrebbe sopportare - per dirla con Shakespeare - l'arroganza dei potenti e gli sfregi che il merito paziente subisce dagli indegni? Perché insinuare che Marco Polo non sia mai stato in Cina? E che Cristoforo Colombo non sia italiano? E perché nascondere che Isaac Newton si sia arricchito finanziando il commercio degli schiavi? Perché consentire che Alexander Graham Bell, che viveva nella totale ignoranza di fisica ed elettrotecnica, possa essersi appropriato dell'invenzione del genio di Antonio Meucci in vita e della gloria conseguente dopo morte?

Nello stesso momento in cui Steve Jobs morì, pochi mesi fa, di una malattia invincibile, e prevista nel suo esito, tutti i giornali del mondo furono all'unisono pieni della glorificazione sua e della sua azienda, una corale pianificata apologia mediatica. In quell'occasione (10 ottobre 2011) io feci su *La Stampa* un intervento che mi sia consentito qui riprodurre.

Il mio doloroso sentimento non nasce solo dalla morte di Steve Jobs. Avendo speso una vita nel mondo dell'informatica so quale è stato il valore dell'uomo. Il punto più alto non è l'aver inventato i prodigiosi giocattoli degli ultimi anni. Il punto più alto è l'essere riuscito a divenire protagonista nel mondo dei computer pur non piegandosi alla logica ferrea del software compatibile, cioè lo standard universale de facto che in tutti i periodi e in forme diverse ha sempre decretato la condanna irrevocabile per chi osa star fuori del sacro recinto, e seguire la sua strada.

Ma più provo dolore nel vedere all'opera la macchina mediatica. Ad esempio, come è possibile affermare che il primo personal computer sia stato Apple I, apparso nel 1976? Perché tanto masochismo nazionale? Perché tale mancanza di orgogliosa coscienza? L'Olivetti Programma 101 (desktop con linguaggio e programmi, creato dal torinese Pier Giorgio Perotto), lanciato nel 1965, fu senza ombra di dubbio il primo personal computer della storia (se ne produssero 44.000 ed ebbero straordinario successo in America). L'Apple seguì nel 1976, l'Ibm qualche anno dopo. E non fu certo un fuoco di paglia. Negli anni 80 l'Olivetti tenne per un certo tempo il secondo posto tra i produttori mondiali di Pc, dietro Ibm e davanti ad Apple.

**V**i è oggi una insistita tendenza ad accostare storicamente a Steve Jobs il nostro Adriano Olivetti, rinvenendo tra essi un certo numero di somiglianze, e cioè la natura visionaria e anticipatrice del pensiero, il senso complessivo della missione che travalica la pura vicenda industriale, la forza trascinatrice e carismatica del leader, la determinazione,

che risorge inesorabile dopo la sconfitta, l'ossessione lucida e ispirata verso la bellezza dell'oggetto prodotto, la passione divorante che tutto intride, illumina e riscalda, fino all'ultimo respiro di vita. Ma ciò, a ben vedere, altro non è che la natura stessa dei grandi imprenditori e creatori.

Sembra più interessante, come sempre del resto, la disamina delle differenze. La prima trascende i personaggi in sé ed è il contesto storico politico in cui si trovarono ad operare. L'italiano fu pioniere in un'Italia distrutta dalla guerra, in cui le due componenti essenziali dell'oggetto informatico, l'hardware e il software, erano tutte da inventare. Jobs, mezzo secolo più tardi, fiorì e si espanse in un mondo in cui il dominio delle competenze mondiali si stava assegnando con chiarezza, il software all'America e l'hardware all'Asia, postrema conseguenza, secondo alcuni, della divisione internazionale del lavoro contenuta in nuce nelle decisioni di Bretton Woods, chiave di volta di tutta la storia contemporanea. E comunque l'ignoranza crassa della classe politica italiana del tempo verso i destini dell'informatica, industria del futuro, contrapposta al totale ossequio e ai favori concessi, per esempio, all'industria automobilistica, sono la ragione, non unica ma non ultima, dei funesti successivi esiti per la prima delle due e dei problemi esistenziali che la seconda oggi affronta e che è nei voti di tutti vengano superati. In America già negli anni Settanta erano decine di migliaia le imprese create dagli incubatori universitari, tra cui quello della Stanford University, nei cui dintorni Steve visse la sua giovinezza, era il più importante di tutti, e produsse lo Stanford Industrial Park, primo nucleo della Silicon Valley. In quell'ambiente straordinario qualsiasi idea originale e vincente poteva tradursi in realizzazione concreta, in intraprese che, come in molti casi avvenne, potevano giungere a dominare il mondo.

**A**ccanto alle apparecchiature per ufficio, la realtà propriamente informatica che circondava Adriano cinquant'anni prima, era quella dei mainframes, dei grandi calcolatori, una realtà di investimenti grandiosi e di software proprietari. Egli morì nel 1960, e dunque fu lontano dai raggiungimenti futuri di Olivetti nei personal computers, a cui abbiamo accennato, e che, tuttavia, solo la eccezionale struttura di processi e competenze da lui creata avrebbe permesso. Ma non fu certamente lontano dalla creazione del più avanzato mainframe di quei tempi, l'Elea 9003, che, completamente

transistorizzato e dunque ben più avanzato dei concorrenti internazionali, fu creato nel 1959 dal genio del trentacinquenne Mario Tchou, nato a Roma da genitori cinesi, che Adriano aveva, more solito, scoperto e appoggiato quando era uno sconosciuto. Fu una rivoluzione, fra le tante nate da Olivetti. Peccato che, un anno dopo la morte di Adriano, Tchou sia perito in circostanze misteriose, in un incidente automobilistico. I sospetti che sia stato eliminato perché le sue scoperte intralciavano il potere economico gigantesco di gruppi stranieri, come sarebbe avvenuto, senza alcun dubbio, in altro settore industriale, per Enrico Mattei, apparvero, ad una disamina seria, non totalmente infondati.

Mentre la storia della Apple è sovrapponibile quasi completamente con quella di Steve Jobs, la storia della Olivetti si estende, prima e dopo l'avvento di Adriano, al padre Camillo da una parte e ai suoi successori dall'altra. Ora per Jobs può ben dirsi che vi fu una concentrazione sbalorditiva sulle proprie idee, al punto tale che anche la sua vita personale e sociale, con le sue ombre, passò largamente in secondo piano rispetto agli obiettivi, che erano quelli di un successo assoluto sul mercato, a cui tutto fu sacrificato, nel segno di una strategia profonda, armoniosa, infallibile, in linea con le più sofisticate tendenze del business moderno.

Per Adriano il discorso è più complesso. Intanto alla figura dell'industriale si affianca per sempre quella del sociologo e del creatore di un rivoluzionario sistema istituzionale e politico, la cui attualità e originalità cresce col tempo e traspare in molteplici forme del pensiero e in concrete realizzazioni, specie di stampo federalistico. In secondo luogo, se la sua influenza si estese ben oltre la morte (cosa che al momento non può evidentemente essere detta per l'altro personaggio), allora occorrerebbe vedere se e quanto di negativo nell'operato di Adriano, accanto ai molti meriti e ai demeriti di altri, si è prodotto e protratto fino a tempi più recenti, a quelli, diciamo, della infelice conclusione della impresa gloriosa. A me pare che almeno una cosa possa essere detta.

Mezzo secolo fa veniva percepito con chiarezza, nella prassi e nella teoria, la di-

stinzione tra aziende production oriented e aziende marketing oriented. Le prime erano quelle in cui la primazia assoluta andava assegnata alla progettazione e produzione, alle quali doveva necessariamente seguire una qualche efficiente azione di adeguato collocamento commerciale. Le seconde, invece, già allora erano quelle che, fin dall'atto del concepimento dell'organizzazione, e poi nella successiva implementazione, assegnavano una chiara priorità alle considerazioni di mercato, e su questa base, insieme ai necessari contributi della ricerca e sviluppo, si sviluppava una complessiva e articolata strategia aziendale che giungesse ad una chiara fisionomizzazione dell'azienda nel gran teatro del mondo esterno. Oggi non vi è più contrapposizione: e le aziende sono marketing oriented o non sono. Per-



Adriano Olivetti

sino le grandi aziende erogatrici di servizi pubblici sono tutte filosofate in questo senso.

L'Olivetti è stata fino in fondo una grande azienda production oriented. Non tragga in inganno gli storici il fatto che essa possedesse la più potente organizzazione commerciale che mai abbia avuto l'Italia nel mondo. Si credè "in realtà" fin dall'inizio un'alleanza solidissima, pur tra apparenti e rituali contrasti che di fatto conducevano a una reciproca assoluzione, tra produzione e rete di vendita. Veniva cioè soffocata la volontà di creare, da parte di pochi spiriti illuminati, la primazia della strategia, e del marketing che ne è magna pars, in modo che la funzione di giudice severo e inappellabile che essa esprime di norma, sia nei confronti della produzione sia della rete di vendita, non potesse dispiegarsi.

Emilio Comagniotti





SERRAVALLE SCRIVIA, 26 NOVEMBRE 2011

# Assemblea annuale di Federmanager Alessandria

■ I lavori dell'assemblea si sono svolti in due sessioni, la prima dedicata ai lavori istituzionali della Federazione di Alessandria, la seconda all'esame del "Temporary Management"

## Sessione istituzionale

I lavori dell'assemblea si aprono con la relazione del Presidente Francesco Bausone.

L'assemblea ordinaria della nostra associazione si tiene quest'anno con un certo ritardo, originato dall'insediamento differito del nuovo Consiglio Direttivo.

Dopo i ringraziamenti di rito, il presidente passa a descrivere l'attività e le prospettive dell'associazione, senza addentrarsi in analisi dell'attuale situazione economica, sul cui stato di crisi i media giornalmente ci inondano di informazioni, spesso contraddittorie.

L'associazione si è prodigata soprattutto in quello che è il suo compito istituzionale, fornire sostegno agli iscritti: in primo luogo assistenza contrattuale e previdenziale oltre a consulenza sulle pratiche del Fasi. Sono state poi numerose e di qualità le altre iniziative promosse dall'associazione: forum, convegni, orientamento nelle scuole superiori, progetti realizzati con l'università, meeting...

Il futuro? L'associazione manterrà il livello dell'impegno profuso nella fornitura dei servizi e nelle diverse iniziative, adoperandosi per il loro miglioramento. Sarà, comunque, una priorità il lavoro diretto al coinvolgimento dei soci, in particolare dei giovani e delle donne manager, cui dedicherà spazio e visibilità. Federmanager Alessandria opererà con concretezza e cercherà ogni occasione per creare sinergia con le altre associazioni. A questo proposito, non manca un augurio per la nuova Federmanager Piemonte.

Il presidente non dimentica di gettare uno sguardo oltre il territorio, richiamando i progressi degli enti che erogano i servizi a livello nazionale: Fasi, Assidai, Previdai, Fondirigenti.

La Federazione nazionale sta per concludere un triennio di grossi impegni, ricco di aspetti innovativi: dalle nuove norme del Contratto Collettivo, che danno tutela reale, alla recente "Costituente Manageriale", che ci fa sperare in una "casa comune" dei dirigenti italiani.

L'approvazione del bilancio, all'unanimità, segue la relazione del tesoriere Roberto Promutico e del collegio dei revisori dei conti.

*Intervento di Federico Dosio  
Coordinatore Nazionale Gruppo  
Giovani Dirigenti*

Lo scorso giugno il Gruppo Giovani Dirigenti si è riunito a Torino per impostare il lavoro futuro. Una novità che caratterizza il modo di operare del Gruppo è l'impiego innovativo di mezzi informatici: per l'invito ci si è serviti di LinkedIn e diversi altri social media sono stati utilizzati per la comunicazione.

Più in generale, possiamo sottolineare come costituisca un segnale decisamente positivo la candidatura di 36 persone, su 27 posti disponibili, per rappresentare i giovani dirigenti a livello nazionale, mostrando un rinnovato interesse del mondo dirigenziale giovanile nei riguardi dell'associazione.

Il tema che è stato scelto per l'approfondimento (da portare a Roma) è quello delle "reti d'impresa", probabilmente non del tutto originale, ma non per questo meno attuale e importante, stante la necessità di unire le forze per innovare in settori dove i competitors internazionali sono quanto mai agguerriti.

Il Gruppo Giovani ha davanti a sé impegni ambiziosi, anche perché stiamo assistendo a un vero e proprio cambiamento culturale, in ogni campo: si prende coscienza che per uscire dalla crisi è indispensabile puntare sulle eccellenze e sulla crescita dei giovani di alto potenziale.

Per conoscere meglio le finalità e le attività del Gruppo Giovani Dirigenti, vi invitiamo a connettervi a:

[http://nazionale.federmanager.it/ActionPagina\\_185.do](http://nazionale.federmanager.it/ActionPagina_185.do)

*Marina Cima  
Referente FEDERMANAGER MINERVA  
Provincia di TORINO*

TEMPORARY MANAGEMENT  
...omemo, testimonianze; domanda e off

...LE S. 26 NOVEMBRE 2011



La situazione della donna manager, nel nostro paese, non è certo rosea. Le dirigenti sono poche e vivono spesso problemi legati a un contesto ancora in buona parte maschilista e a situazioni di famiglia che comprendono il doppio impegno. Non mancano casi di mobbing e di licenziamento a seguito maternità. Queste situazioni sono spesso figlie della "miopia" di imprenditori che non sanno investire sulle capacità di adattamento, oggi più che mai importanti, di cui le donne manager sono spesso dotate.

Il convegno odierno tratta il temporary management, un modo di lavorare che richiede questa competenza che chiamiamo "saper cambiare". Il manager a tempo è però una figura con esperienza, in genere un over 50, e questo - nel nostro paese - esclude quasi totalmente le donne dirigenti, che sono in genere più giovani.

Un'iniziativa che aiuta le donne manager è quella del Gruppo Minerva, creato nel 2009 in Federmanager, che si prefigge di valorizzare il management al femminile. Ora le iscritte sono circa 200 e operano concretamente con progetti e iniziative ma soprattutto si confrontano e scambiano le proprie esperienze cercando in-

La sede di Federmanager Alessandria



sieme le soluzioni ai problemi. Impegno e solidarietà caratterizzano l'attività del gruppo Minerva e dovranno portare alla consapevolezza diffusa di quanto sia vitale valorizzare la dirigenza femminile, una risorsa finora troppo trascurata.

*Stefano Cuzzilla  
Presidente FASI*

**I**l presidente del FASI si limita, per ragioni di tempo, a un saluto ai presenti e un cenno alle attività del Fondo, che saranno approfondite nei prossimi mesi, nel corso di un apposito incontro previsto ad Alessandria.

È l'occasione per ricordare le peculiarità del Fasi, una risorsa unica nel suo genere, un fondo in salute, una gestione che non si adagia sugli allori ma prosegue negli sforzi di miglioramento del servizio agli iscritti.

### **Conferimento premio di laurea**

Nell'ambito della collaborazione con l'Università, Federmanager Alessandria conferisce un premio di laurea all'autore di una tesi di argomento inerente il mondo del lavoro e della realtà in cui opera il dirigente.

La tesi premiata, dal titolo "Impresa, lavoro e organizzazione" è originale, soprattutto nella sua parte di analisi sperimentale, in cui si valuta, in "laboratorio", l'influenza del cambiamento nel lavoro del manager.

### **Convegno sul Temporary Management**

*Introduce il presidente di Federmanager Alessandria, Francesco Bausone.*

Perché la scelta del tema? Abbiamo preferito parlare del manager e del suo lavoro, anziché addentrarci in analisi, previsioni, timori e auspici sui grandi temi dell'economia, che lasciano il (brutto) tempo che trovano. Vogliamo farlo mettendo a fuoco un tema di attualità, di cui si sente spesso parlare, ma di rado con piena conoscenza del fenomeno: il Temporary Management. Abbiamo con noi Maurizio Quarta, un "esperto" che tratterà lo stato dell'arte, poi Maurizio Sartor porterà la testimonianza di un dirigente che lavora "a tempo" e infine daremo la parola al vicepresidente di Federmanager nazionale Giovanni Bigazzi, che esporrà il punto di vista della nostra associazione. Il tutto sarà animato dalla giornalista Elisabetta Colombo.

*Elisabetta Colombo*

Il tema che trattiamo richiederebbe tempi decisamente più lunghi, ma vediamo di fare comunque luce su questo fenomeno nuovo, ancora avvolto da pregiudizi, preconcetti e dubbi.

Vediamo prima di tutto una definizione del Temporary Manager (che chiameremo, per semplicità, TM).

Il TM è un manager altamente qualificato al quale viene affidata la gestione di un'impresa o di una sua parte per garantire continuità all'organizzazione, accrescere le competenze manageriali esistenti e al tempo stesso risolvere alcune criticità, come tagli e riassetamenti economici e finanziari, ma anche per favorire la crescita e lo sviluppo di nuovi business. Per raggiungere questi obiettivi il manager viene dotato di tutte le opportune leve (poteri, deleghe).

Vorrei mettere sul tavolo alcuni interrogativi, prima di lasciare la parola ai relatori, chiedendo loro di darci le risposte. Penso che le domande siano quelle che si pongono molti dei presenti.





• *Quando ricorrere al TM e perché?*

- *Il TM è in contrasto con i manager interni?*
- *Il TM mette in pericolo il ruolo del manager tradizionale?*
- *Il TM è utilizzabile in ogni azienda di ogni dimensione?*
- *Il TM ha ambiti specifici di intervento?*
- *Il TM può migliorare il lavoro del manager aprendogli nuove possibilità?*
- *Il TM corre il rischio di essere sopravvalutato?*
- *Il TM come opportunità o TM come pericolo?*

**Maurizio Quarta**

Già alla fine degli anni '80, come risposta ai cambiamenti del mercato, appare, nel regno Unito, il Temporary Management. Maurizio Quarta si propone di fare un pò di chiarezza sul fenomeno, avendolo studiato e seguito da quando è nato, verso la fine degli anni '80 nel Regno Unito.

In effetti regna una certa confusione quando si parla di Temporary Management: mediaticamente è un concetto che funziona e crea interesse, ma in concreto la crescita è modesta.

All'analisi del fenomeno, Quarta farà poi seguire una riflessione sull'attuale situazione in Italia e un esame delle opportunità legate al mondo delle PMI e alla riformata legge fallimentare.

Riprendiamo la definizione del Temporary Management, che consiste nell'affidamento della gestione di un'impresa, o di una sua parte, a manager altamente qualificati e motivati, al fine di garantire continuità all'organizzazione, accrescendo le competenze manageriali esistenti, risolvendone al contempo alcuni momenti critici, sia negativi (tagli, riassetto economico e finanziario), che positivi (crescita, sviluppo di nuovi business). Gestione significa inoltre che il manager viene dotato di tutte le opportune leve (poteri, deleghe).

Il Temporary Management è una modalità alternativa per acquisire risorse di supporto alla gestione e può affiancarsi alla dirigenza tradizionale e alla consulenza da cui si distingue per la tipologia di problemi da risolvere e per le modalità di soluzione.

Quali sono le situazioni in cui è opportuno rivolgersi al TM? Prima di tutto quando c'è necessità di management transitorio, cioè per la gestione di fasi di copertura di improvvisi e temporanei vuoti manageriali; poi per la gestione di progetti che richiedono risorse non reperibili all'interno dell'azienda; il TM può essere utile per la gestione di crisi aziendali o per creare competenze mancanti. Più in generale, il TM si addice alla gestione di cambiamenti aziendali e di discontinuità che richiedano un trattamento in tempi brevi: più che la dimensione del salto, è critico il tempo di effettuazione dello stesso.

Che cosa offre il Temporary Manager? Flessibilità, prima di tutto, poi velocità

mancato decollo del TM nel nostro Paese, alla scarsa attività istituzionale a supporto; non mancano comunque gli esempi di provvedimenti a favore del TM: il disegno di legge bipartisan Mosca-Cazzola (2010) con agevolazioni fiscali per interventi nelle PMI, la legge nr. 4, 3/2005 della Regione Friuli Venezia Giulia (nota come legge Bertossi), la legge 7193 (1997) della Regione Umbria, la prima in Italia, oltre a bandi specifici in diverse regioni (Emilia Romagna, Toscana).

C'è poi da tener presente che la legge fallimentare, dopo la riforma, apre nuove prospettive al TM. Diventa più facile gestire le crisi con l'orientamento diretto al recupero dell'impresa in difficoltà e al mantenimento della sua continuità; il presupposto oggettivo è il concetto di crisi reversibile, con la difficoltà ad adempiere ritenuta temporanea, prima di giungere alla vera e propria insolvenza, irreversibile. L'introduzione di regole chiare, che non necessitano più di sofisticate operazioni di aggiramento e il grande spazio attribuito all'autonomia negoziale privata,

rendono il terreno più adatto all'entrata in gioco del Temporary Manager che sarà tanto più efficace quanto più elevata sarà la sua professionalità.

In conclusione, il TM può essere visto come un'opportunità in certe situazioni e in certe condizioni. Non risolve i problemi di manager in difficoltà o di imprenditori che pensano di profittare di queste situazioni di difficoltà.

**Maurilio Sartor**

L'esperienza di Sartor come Temporary Manager parte da piccole aziende, dove opera soprattutto nel campo fiscale; diventa poi responsabile amministrativo e finanziario in una grande azienda multinazionale; si specializza in tre diversi mestieri: responsabile amministrativo, pianificazione acquisti e supply chain. Maurilio Sartor vanta un'esperienza vasta, in aziende piccole e grandi, nel settore privato e in quello della Pubblica Amministrazione.

Una sua importante esperienza come manager con contratto a tempo determinato è quella di direttore degli acquisti al Comune di Milano. In questa sua funzione, introduce il concetto delle gare di appalto con valutazione tecnico-qualitativa



nell'avviare il progetto, operatività immediata, motivazione, qualità di esecuzione, vantaggi in termini di costi e assenza di complicazioni al termine dell'incarico.

Se diamo un'occhiata al mercato del Temporary Management nel nostro Paese possiamo constatare come questa modalità sia in "decollo continuato" dal 1987 senza uscire da una situazione di stallo. La pratica del TM è da noi in forte ritardo rispetto ai mercati europei più evoluti: abbiamo 4 o 5 società specializzate in TM mentre in Inghilterra sono almeno 200, con 7 - 8.000 praticanti, contro i nostri 450 circa. Le cause di questo ritardo sono diverse e vanno da un limitato interesse delle aziende multinazionali alla scarsità di aziende specializzate, senza trascurare il forte legame culturale con il concetto di dirigente tradizionale e la scarsa attività istituzionale.

Quali sono le opportunità che il TM offre alle PMI? Consente loro di portare in azienda competenze manageriali di alto livello, difficilmente accessibili e sostenibili nel lungo termine, a costi certi. Queste competenze, alla fine del progetto, consentiranno al personale dell'azienda di migliorare i processi gestionali.

Abbiamo accennato, tra le ragioni del

e non, come in precedenza, col solo criterio del massimo ribasso.

L'esperienza di Sartor come TM in piccole aziende dura mediamente 6 - 9 mesi, ritenuti necessari per trasferire le conoscenze. In molti casi, però, le PMI hanno bisogno di competenze a 360° che il TM può apportare, risolvendo così i problemi e prolungando il proprio apporto di collaborazione. Sartor ha lavorato con contratto a progetto anche al Comune di Alessandria, nel campo della riduzione dei costi, per 6 mesi, tornando poi a praticare il TM nel settore privato, sempre nel campo della riduzione dei costi.

Secondo Sartor, il TM deve essere prima di tutto un coach che, a differenza del consulente, non si limita a dire quello che si deve fare ma accompagna il progetto e ne segue la realizzazione. Il TM ha bisogno del tempo necessario al raggiungimento degli obiettivi, non può andarsene prima, né restare dopo.

**Giovanni Bigazzi**

*Presidente Federmanager Academy*

**F**edermanager sta monitorando da tempo la figura del TM che, ricordiamolo, è nata nel Regno Unito al tempo dei governi Thatcher, con funzione di ammortizzatore sociale.

Il ruolo di Federmanager è quello di presidiare le figure di alta professionalità, non certo quello di precarizzare il ruolo del manager. Ma il problema esiste e non si può non tenerne conto. È anche per questo che Federmanager sta monitorando le esperienze di TM in diverse provincie.

Alcune riflessioni: in Italia la diffusione del TM è lenta, c'è stallo - come dice Maurizio Quarta - non esplosione. Il fenomeno del TM tocca poco le multinazionali perché fanno rotazione interna dei loro manager e, se non trovano la figura adatta, si rivolgono a consulenti per cercarla. Nelle PMI, specie nelle fasi di transizione con operazioni di private equity, è utilizzato il TM, come intermediario specializzato.

Il livello del TM deve essere elevato, possiamo dire che deve possedere le caratteristiche professionali espresse dalle 3 "C": coaching, consulting e consueling (tema di un recente convegno a Milano). Un esempio è quello delle più recenti richieste di TM: un direttore generale, un project manager e 5 direttori commerciali. Richiedenti sono PMI che desiderano incrementare le vendite all'estero, non cercano formatori al proprio interno, ma persone capaci di creare volumi di vendita.

Ma la riflessione più importante, per quanto riguarda il mondo dirigenziale è quella del bisogno di mettere in primo piano i valori irrinunciabili che devono stare alla base del loro operare: la meritocrazia collaborativa, il rifiuto del familismo, l'etica professionale e l'integrità morale, il mantenimento della competenza distintiva (core competence) d'impresa e la visione "customer centered" in senso lato. Il manager deve essere embedded nell'impresa, diremmo "fuso" in essa, costituendone un attore che opera con continuità, che ha visione di lungo termine, motivazione personale e forte senso di responsabilità.

Il manager che vorremmo non è temporaneo, ma non ci sono pregiudizi nei riguardi di questa nuova figura e lo dimostra il fatto che, nei programmi della formazione Academy, promossa da Federmanager, è presente anche quella che porta ad acquisire le competenze del TM.

Chiude il dibattito Elisabetta Colombo, mettendo in risalto l'interesse dei presenti e la ricchezza dei contributi, nonostante il tempo ridotto. Siamo in un momento di cambiamento, domani molte cose potranno essere diverse. Il mondo sta cambiando.

**Giorgio Ambrogioni**

*Presidente Federmanager*

**A**bbiamo parlato di un tema che vorrei chiamare semplicemente "evoluzione della specie manageriale".

Questo cambiamento di approccio al management sarà l'oggetto del prossimo congresso, a Bologna, dove vedremo come dagli anni '70 del secolo scorso il terreno sia passato dall'autoreferenzialità, dal "fatto in casa", agli "inquinamenti" della finanza degli anni '90, per giungere, oggi, al "Temporary Manager"...

Contrapporre il TM al manager tradizionale? No. Nel nostro paese ci sono bisogni particolari che nascono anche da un diffuso management familiare di piccole imprese e richiedono risposte non tradizionali.

La prima constatazione è che non stiamo semplicemente vivendo una crisi, ma una metamorfosi. Il quadro politico attuale sta scomponendosi per poi ricomporsi diversamente; alla fine i partiti saranno diversi e rappresenteranno diversamente i blocchi sociali, i valori e le istanze che emergeranno dal paese.

Federmanager ha il dovere di porsi il problema in questi termini e di lavorare per posizionarsi meglio e rapportarsi al quadro futuro che verrà. Se non riusciamo a rappresentare quello che siamo e le

nostre attese in un contesto che cambia saremo condannati alla marginalità. Ma come fare rappresentanza portando in prima fila i nostri problemi e le nostre esigenze?

Dovremo, come si suol dire, "sporcarci le mani", senza entrare in politica, ma facendo politica.

In Parlamento sono rappresentate tutte le categorie professionali, non i dirigenziali. Questo è un tema di fondo, da portare in Congresso. Non Federmanager da sola, ma una Costituente Manageriale, un soggetto che rappresenta un milione di persone e le collega trasversalmente. Federmanager deve essere protagonista di questo progetto di rappresentanza per tutto il mondo del management. Un progetto capace di rispondere alle aspirazioni e ai bisogni, di fornire le tutele necessarie. Federmanager come grande contenitore a servizio della Costituente Manageriale! Il collante non potrà che essere il nostro Contratto Collettivo Nazionale di lavoro: la qualità del suo rinnovo determinerà il futuro della nostra categoria. Una lunga preparazione ci ha portato a risultati importanti (basti citare Fondirigenti) e ora sono da affrontare temi di fondo per i quali il contratto nazionale è lo strumento giusto: flexsecurity, rappresentanza...

Ma tutto questo non sarà sufficiente se Federmanager non saprà darsi un'organizzazione all'altezza, a cominciare dal territorio.

Dobbiamo trovare il modo di interagire meglio con la categoria, di rispondere concretamente ai bisogni.

Dobbiamo chiederci se il nostro modello è ancora valido. Una prima risposta può essere quella di mettere in comune i servizi.

Dobbiamo constatare che il nostro sistema è vecchio, che facciamo enorme fatica a responsabilizzare chi dovrebbe portarsi in prima fila... Si dovrà arrivare ad un ricambio generazionale, in grado di "dare gambe" all'associazione, in altre parole dobbiamo diventare coerenti con quanto ci chiede il Paese!

In conclusione, se siamo classe dirigente del Paese, al primo posto dobbiamo mettere il risveglio delle coscienze per la difesa dei valori eterni di etica, responsabilità e impegno. Dobbiamo incarnare il senso del bene comune.'







## Assemblea annuale 2011

■ Il 2 dicembre, presso la Sala convegni della Confindustria Vercelli-Valsesia, si è svolta l'Assemblea annuale 2011 della Federmanager della Provincia di Vercelli



**L**a concomitanza con l'Assemblea Nazionale (alla quale l'Associazione vercellese è stata comunque rappresentata dal Consigliere Lorenzo Giordanino) si spiega con la decisione del neo nominato Consiglio di tenere l'Assemblea entro l'anno e con la mancanza di date alternative.

Tale concomitanza ha determinato l'assenza di ospiti in rappresentanza di altre Organizzazioni manageriali, del Fasi e dell'Assidai.

L'Assemblea ha anche rappresentato la prima occasione di contatto con gli associati da parte del neo eletto Presidente Camillo Cibrario, che ha voluto consegnare un dono al Presidente uscente Renzo Michelini, rivolgendogli un caloroso ringraziamento per i lunghi anni trascorsi al servizio dell'Associazione.

In effetti Michelini ha vissuto gran parte della storia della Federmanager di Vercelli.

Socio dal 1967, ha fatto parte del Consiglio Direttivo dal 1987, è stato Vicepresidente dal 1992, Vicepresidente Vicario dal 1996 e Presidente dal 2005, succedendo a quell'altra nobile figura di dirigente che è il Dott. Giuliano Pio.

Ha anche fatto parte del Consiglio Nazionale in rappresentanza della Federmanager e della CIDA regionali.

Nei vari incarichi ha sempre intrattenuto rapporti cordiali e costruttivi, ricevendo unanime apprezzamento.

In considerazione di tutto ciò il nuovo Presidente Cibrario, gli ha chiesto a nome dell'intero Consiglio Direttivo di continuare a collaborare con la categoria, in veste di invitato permanente alle riunioni del Consiglio medesimo.

Fatta salva l'approvazione dei bilanci, sottoposti all'assemblea dal Tesoriere e segretario Claudio Gherzi e commentati dal Presidente del Collegio Sindacale Renzo Beltramo, la riunione ha anche consenti-

to approfondimenti e confronti di opinioni sui temi che maggiormente interessano la categoria.

Si è fatto cenno alla situazione economica nazionale e locale, sulla quale ha riferito il nuovo Socio Carlo Mezzano, recentemente chiamato alla direzione della Confindustria ospitante; alle conseguenze occupazionali della crisi sulla categoria e al Fasi-gsr, su cui ha brevemente riferito il Consigliere Michele La Rocca; alla perdurante penalizzazione delle nostre pensioni, alla prevedibile insufficienza delle pensioni future e alla difficoltà di individuare adeguati strumenti di risparmio nell'attuale congiuntura, temi su cui sono intervenuti Beltramo, il Consigliere Arduino Vettorello e il Vicepresidente Daniele De Giovanni; al programma di prevenzione di alcune patologie varato dal Fasi.

La serata si è conclusa con una sobria cena presso il Modo Hotel, la quale ha offerto ai presenti ulteriori occasioni di contatto e di confronto.

### RINNOVO CARICHE SOCIALI PER IL TRIENNIO 2011/2013

## Federmanager Vercelli - Valsesia

**E**sito del referendum chiuso al 15 ottobre 2011.

Dallo spoglio delle schede, giunte alla nostra sede in numero di 65, ed effettuato dall'apposita Commissione elettorale, sono risultati eletti a COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO:

Bot Augusto, Cibrario Camillo, De Giovanni Daniele, Delleani Giorgio, Gherzi Claudio,

La Rocca Michele, Lupo Carlo Felice, Michelini Renzo, Mortara Giulio, Vettorello Arduino.

Poiché durante lo svolgimento del referendum è pervenuta la comunicazione di Michelini che annunciava le proprie

inevitabili dimissioni da Presidente e da componente del Consiglio, è stato nominato in Consiglio Claudio Bendazzi, primo degli esclusi.

REVISORI EFFETTIVI:

Beltramo Rag. Renzo  
Giordanino Ing. Lorenzo

REVISORE SUPPLENTE:

Parolo Rag. Tommaso

**N**ella successiva riunione del Consiglio Direttivo, svoltasi il giorno 04 novembre u.s., sono state assegnate, a norma di statuto, le cariche sociali per il triennio 2011/2013.

I nuovi incarichi assegnati sono i seguenti:

Presidente: CIBRARIO Ing. Camillo

Vice Presidenti: LUPO Ing. Carlo Felice  
DE GIOVANNI Rag. Daniele

Segretario-Tesoriere: GHERZI Dott. Claudio

Consiglieri: BENDAZZI Ing. Claudio  
BOT Rag. Augusto

DELLEANI Dott. Giorgio  
LA ROCCA Dott. Michele

MORTARA Ing. Giulio  
VETTORELLO Rag. Arduino

Past President e invitato MICHELINI Rag. Renzo

DA VERCELLI - VAL SESIA

# La situazione industriale del territorio

■ **La Confindustria di Vercelli e Valsesia ha raccolto i dati dell'andamento industriale del territorio per il 2011 attraverso i valori forniti da 100 imprese associate**

L'andamento del comparto industriale nell'ultimo trimestre del 2011. Anche l'ultima parte del 2011 ha evidenziato per l'industria della Provincia di Vercelli un periodo di contrazione produttiva. Complice la crisi del debito sovrano in Europa che dal mese di luglio si è aggravata, la crescita del Sistema Italia che fatica a ripartire e il rallentamento che a livello globale comincia ad avvertirsi, anche l'economia della provincia di Vercelli continua a vivere una fase di stallo. E' quanto rivelano i dati dell'ultima indagine

previsionale a cura di Confindustria Vercelli Valsesia e relativa al IV Trimestre del 2011 (da ottobre fino a dicembre 2011). La ricerca, che si articola in due parti, la prima relativa a tutti i comparti produttivi e la seconda ai tre principali settori dell'industria provinciale, è rappresentativa di un campione di circa 100 imprese associate, che hanno risposto al questionario con una serie di parametri fissi, indicando le proprie previsioni nel breve periodo. Si riportano di seguito i principali valori rilevati.

## TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI PRODUZIONE TOTALE

Il peggioramento si evince partendo innanzitutto dalle previsioni in merito ai livelli di produzione totale, cioè relativa a tutti i comparti produttivi a cui appartengono le aziende associate, in quanto il saldo fra imprenditori pessimisti e ottimisti resta ancora in terreno negativo conoscendo però una brusca discesa: da -1,03 a -21,51. Mentre il saldo regionale è pari a -1,70. Tuttavia, continuano a superare il 50% del campione le imprese della provincia che ritengono di conoscere una stabilità dell'attività produttiva (54,84%).

## ANDAMENTO OCCUPAZIONALE

Su questo fronte, rispetto al III Trimestre, quando si era assistito a un incremento generalizzato, purtroppo si fa nuovamente un passo indietro, perché il saldo da 6,06 ritorna in terreno negativo a -10,75, con un dato regionale che da -1,60 diventa pari a -6,20. Va segnalato però che le aziende che non intendono intervenire sui valori occupazionali restano comunque oltre l'80%, come nello scorso trimestre.

## NUOVI ORDINI IN TOTALE e PER LE ESPORTAZIONI

In ulteriore discesa rispetto al periodo estivo le attese per l'acquisizione di nuovi ordini in totale e per le esportazioni: si resta in terreno negativo e, purtroppo, con entrambi i valori in ulteriore calo. In particolare, nel primo caso, il saldo pessimisti-ottimisti da -2,06 diventa -17,39, mentre il saldo regionale si ferma a -5,30 (quando nel II Trimestre era a quota 13,40); nel secondo caso da -1,33 si arriva a quota -10,67, a fronte di

un saldo regionale che invece resta positivo e pari a 3,50. Ma va segnalato che le aziende della provincia di Vercelli che confermano un valore costante delle commesse per l'export per i prossimi tre mesi sono oltre il 70 per cento.

## CARNET ORDINI

Solamente il 53% del campione afferma che il carnet ordini è ancora sufficiente a coprire almeno un mese di produzione contro una quota pari al 63% rilevata nel terzo trimestre.

## CASSA INTEGRAZIONE

Per quanto riguarda l'utilizzo della cassa integrazione i dati si differenziano di pochi punti percentuali rispetto al III Trimestre, in quanto la maggioranza delle aziende partecipanti (il 74%) alla ricognizione ha dichiarato di non dover ricorrere a questo tipo di ammortizzatore sociale.

## INVESTIMENTI PROGRAMMATI

In tema di investimenti circa il 50% dell'imprenditoria vercellese e valsiesiana dichiara di averne in programma, considerando però sia le aziende che sono pronte a farlo per ampliamento sia quelle che intendono procedere solamente per sostituzione. Il dato è peggiore rispetto alla precedente rilevazione allorché il 60% del campione dichiarava l'interesse per iniziative di rinnovo o ampliamento degli impianti.

## ANDAMENTO DEGLI INCASSI RISPETTO AI TERMINI DI PAGAMENTO PATTUITI

Su questo fronte la situazione rispecchia quanto già rilevato nel corso dei precedenti quattro trimestri: la quota già limitata di industriali che riceve pagamenti in anticipo si riduce di 1 punto percentuale (dal 2,04% all'1,08%), mentre quelli che riescono ad ottenere pagamenti secondo un normale andamento diminuiscono dal 50% al 44,09%; purtroppo si consolida la quota di imprese che vede arrivare in ritardo i compensi pattuiti (dal 47,96%



Foto di: Nicola Brunetto

prosegue >

ai 54,84%). Detto ciò, però, per quanto riguarda la tempistica dei pagamenti, va comunque segnalato che, in media, si è riscontrato un lieve miglioramento: i tempi di attesa sono scesi da 98 a 88 giorni, mentre per quanto riguarda gli incassi dalle pubbliche amministrazioni si è passati da 156 a 148 giorni.

#### GRADO MEDIO DI UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Per quanto riguarda questo parametro il valore si mantiene stabile e pari al 70% circa come media di utilizzo riconfermando sostanzialmente quanto già rilevato per il trimestre precedente.

#### I TRE PRINCIPALI SETTORI PRODUTTIVI

Lo scenario per i tre principali comparti manifatturieri delle provincia rispecchia, dal punto di vista tendenziale, il quadro delineato a livello globale seppur con alcune differenziazioni che di seguito vengono evidenziate.

#### .METALMECCANICO

Le previsioni per la produzione totale del

comparto non sono rosee in quanto il saldo fra industriali ottimisti e pessimisti da quota 9,62 è tornato a -26,42 e lo stesso discorso vale sul fronte dei dipendenti, dal momento che il saldo fa un grosso passo indietro a quota -9,43. Peggiorano purtroppo ulteriormente nella chiusura d'anno le previsioni di acquisizione di nuovi ordini in totale, con il saldo pessimisti-ottimisti che da 1,92 conosce una forte battuta d'arresto fino a -23,08. Stesso discorso per quanto riguarda l'acquisizione di nuovi ordini per l'export: il saldo da 4,88 ritorna decisamente negativo a -15,38.

#### .VALVOLAME E RUBINETTERIA

Il comparto rispecchia in buona parte i trend del settore metalmeccanico di cui fa parte. Pertanto si nota un vero e proprio peggioramento per la produzione totale, il cui saldo da -6,67 scende addirittura a -25, mentre per quanto riguarda l'andamento dell'occupazione il saldo da 3,33 diventa negativo a -7,14; tuttavia va detto che le aziende convinte di non dover intervenire sul personale superano ancora l'80%. In

forte discesa, ancora, i saldi pessimisti-ottimisti per quanto riguarda l'acquisizione di nuovi ordini in totale e per l'export: rispettivamente si parla di -28,57 (quando solo tre mesi fa il dato se pur negativo era pari a -6,67) e di -13,64 (tre mesi fa era positivo a quota 13,04).

#### .TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Anche il settore tessile, che nel II trimestre di quest'anno aveva conosciuto un breve periodo di euforia, va incontro a una fase di rallentamento come gli altri due comparti già analizzati. In particolare, per quanto riguarda il saldo fra pessimisti e ottimisti in relazione alla produzione totale e all'occupazione, si assiste a un notevole ribasso: per entrambi i valori il saldo passa da -6,67 a -15,38. Tuttavia le realtà aziendali che vogliono mantenere sugli stessi livelli il personale sono circa il 70%. Peggiorano anche le previsioni per l'acquisizione di nuovi ordini in totale e di nuovi ordini per l'export: nel primo caso, il saldo passa da 6,67 a -23,08, nel secondo caso da 7,14 si azzerava.



## Un saluto a Renzo Michelini

***In una realtà associativa come la nostra - piccola nel grande mare di Federmanager - l'avvicendamento di un Presidente costituisce un evento che finisce inevitabilmente per coinvolgere tutti gli iscritti anche sul piano personale: sono tali e tanti i momenti di incontro, compresi quelli casuali, che non può non essere così***

**E** così è stato per l'avvicendamento fra Renzo Michelini e il sottoscritto, anche se con una specifica accentuazione. Renzo non è un iscritto qualunque: è iscritto dalla sua nomina a dirigente, avvenuta nell'ormai lontanissimo 1967 - quando alcuni (pochi purtroppo) dei nostri iscritti non erano neppure nati - e ha compiuto all'interno dell'Associazione un lungo percorso di impegno che lo ha portato alla presidenza nel 2004. Di fatto però già dal 2000, con la conferma nel ruolo di vicepresidente vicario da lui svolto dal 1992, integrata in quella occasione con la rappresentanza dell'Associazione, egli aveva interpretato il ruolo di presidente, pur nel rispetto assoluto delle prerogative del suo predecessore, lo "storico" Presidente Giuliano Pio, da lui sempre definito "maestro e fratello maggiore" e che oggi continua a partecipare attivamente ai momenti più significativi della nostra vita associativa in veste di Presidente Onorario.

Peraltro neppure nella sua attività di dirigente Renzo Michelini era rimasto nella fila, avendo svolto, fra l'altro, il ruolo di direttore commerciale della Cantone SpA, storica azienda vercellese produttrice di macchine agricole e titolare di brevetti di importanza mondiale per il settore.

Per un motivo o per l'altro possiamo dunque dire che non vi è collega vercellese per il quale Renzo Michelini sia solo un nome e non anche una persona in carne ed ossa, conosciuta direttamente e con la quale si è interagito, per una semplice chiacchierata, per un consiglio, per una ben più impegnativa richiesta di tutela.

Ma Renzo non è conosciuto solo a Vercelli: egli ha rappresentato il Piemonte nel Consiglio Nazionale, sia di Federmanager, sia della

CIDA, per quattro lunghi anni, nei quali non ha mancato di mettersi in luce per l'impegno e la qualità della sua partecipazione, in particolare mirata a difendere l'autonomia e la significatività delle realtà associative piccole come la nostra. E, a proposito del Piemonte, va ricordato il suo impegno, coronato dal successo, nel promuovere la partecipazione di tutti i Presidenti del Piemonte e della Valle d'Aosta alla nostra Assemblea annuale - obiettivo per il quale ha contribuito in modo determinante anche Giuliano Pio - riuscendo a far svolgere alla nostra assise anche un ruolo significativo di condivisione dei problemi, di scambio di informazioni, di approfondimento della conoscenza personale, e in definitiva contribuendo non poco al miglioramento della coesione fra di noi.

E che dire della sua presenza sulla scena pubblica vercellese? Dall'alluvione del 2000, che ha coinvolto pesantemente la nostra Trino, alla nascita dell'Università del Piemonte Orientale, non vi è stato avvenimento della Provincia che non lo abbia visto protagonista in proprio, ma soprattutto in rappresentanza della nostra Associazione, alla quale ha portato lustro e positiva notorietà.

Nella prima riunione del nostro Consiglio Direttivo successiva alla sua cessazione dalla carica, Renzo Michelini ha voluto ringraziare l'Associazione in tutte le sue componenti per avergli offerto "45 anni di gioia e di amicizia" e si è messo a disposizione per quanto eventualmente potesse ancora essere utile: non temere, caro Renzo, tanto per cominciare sarai invitato permanentemente alle nostre riunioni e poi sai, se non cambi il numero del tuo cellulare .....

**Camillo Cibrario**





## L'assemblea annuale

**I**l 23 febbraio scorso si è tenuta l'assemblea ordinaria che annualmente raduna i Soci del Club per l'esame e approvazione del bilancio d'esercizio. Da alcuni anni a questa parte alla manifestazione "statutaria" si affianca la consegna del ricavato dalla cena degli Auguri di fine anno, liberamente conferito dai partecipanti attraverso il meccanismo della lotteria di solidarietà (a dicembre 2011 si sono raccolti 2.000 euro) e destinato ad Associazioni che svolgono attività socialmente rilevanti sul territorio piemontese. È stata, inoltre, effettuata la premiazione di 6 soci che, nel corso del 2011, hanno compiuto il "giro di boa" dei quindici anni di iscrizione e la consegna del premio "lambello" al socio Sergio Farvero quale riconoscimento per l'appoggio continuo ed il sostegno che ha voluto fornire nel tempo alla attività Dirclub, favorendo la partecipazione di dirigenti alessandrini alla vita del Club e partecipando egli stesso, nei limiti del possibile in considerazione delle distanze da coprire.

Erano presenti 51 soci con 10 deleghe, ma la bella sala del Circolo Ufficiali comprendeva anche mogli e mariti nonché alcuni ospiti, in primo luogo i rappresentanti delle Associazioni a cui si era deciso di devolvere il ricavato della lotteria.

Due assegni da 1.000 sono stati consegnati rispettivamente alle Associazioni Casa KONS e ANFFAS, che svolgono opera meritoria in favore dei più svantaggiati. I loro rappresentanti hanno brevemente illustrato ai presenti le finalità e le azioni concrete svolte, offrendo la loro disponibilità a coloro che desiderassero conoscere più a fondo le loro attività ovvero volessero impegnarsi con i volontari che generosamente lavorano in queste associazioni.

Nel corso della parte "ufficiale" della manifestazione, sono stati esaminati, attraverso l'illustrazione dei conti svolta brillantemente dal Tesoriere Gianni Bonino e dal Revisore Sergio Persico, ed approvati all'unanimità il bilancio consuntivo 2011 (chiuso con una perdita di 1.500 Euro, legata principalmente alla spesa straordinaria generata dalle manifestazioni di ottobre per il 25° anniversario del CLUB) e il bilancio preventivo 2012.

A seguire, un rinfresco assai apprezzato con il quale si è chiusa in allegria la serata molto bene organizzata dalla vicepresidente Del Core.



## Lettera di un iscritto ASSIDA - Associazione per l'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti del Gruppo Telecom Italia

**A**bbiamo sottoposto la lettera di Claudio De Rosa a Massimo Rusconi, che, oltre ad essere presidente Fe.Pi., svolge nella vicenda il ruolo che egli stesso precisa nella premessa del suo commento. Riteniamo in questo modo di aver adempiuto ad una delle funzioni principali del nostro periodico: rappresentare un punto di riferimento per i colleghi che dibattono dei loro problemi, anche manifestando opinioni fra loro molto diverse, ma sempre nel rispetto reciproco e saremo altrettanto lieti di ospitare altre opinioni in argomento.

**La Redazione**



C'erano tantissimi pensionati al convegno degli iscritti all'ASSIDA, svoltosi il 12 marzo a Torino Incontra.

Tutti ansiosi di conoscere i progressi conseguiti a nove mesi dal precedente dibattito sull'iniqua stangata imposta sulle quote associative.

Ma tutto si è risolto in un pugno di mosche, nonostante l'impegno dei relatori, i quali hanno esplicitamente lamentato che gli organi ASSIDA volutamente li tengono lontani da informazioni e consultazioni, anche nei confronti di chi riveste cariche importanti in Federmanager.

Mi stupisce che questo irritante ed anche ambiguo comportamento dell'ASSIDA verso Federmanager non trovi, da parte di quest'ultima, un'esplicita e ferma presa di posizione.

Sul piano formale va rilevato che il problema ASSIDA, pur essendo un problema aziendale (debole argomento per esimersi dall'impegno ad affrontarlo ai livelli più alti), investe una cospicua popolazione di iscritti del Lazio, della Lombardia e del

Piemonte, che ripongono in Federmanager la loro tutela.

Eppure il tema ASSIDA, a differenza del FASI, non viene nemmeno proposto dagli organi di stampa federali.

Sul piano sostanziale trovo singolare che, in un contesto di crescente enfasi sulla mobilità, Federmanager non promuova una unificazione dell'assistenza integrativa, per esempio sotto l'egida FASI (questo argomento meriterebbe una estesa disamina).

In conclusione voglio sottolineare che per i pensionati le rivendicazioni fondamentali sono il potere d'acquisto e l'assistenza sanitaria.

È su questi argomenti che, secondo me, si gioca la fidelizzazione verso Federmanager.

**Claudio De Rosa**



Confermo che all'incontro del 12 marzo a Torino sulle problematiche di Assida eravamo in molti, così come a Roma il 6 marzo e il 15 marzo a Milano. In totale si sono contate 300 presenze. Non convengo invece sull'asserzione che tutto si sia risolto in un pugno di mosche, anzi. I relatori, ed io ero uno di essi sia nella mia qualità di delegato alla assemblea di Assida sia in quella di coordinatore del gruppo di pensionati ex Olivetti, (l'altro era Cesare Mossotto, coordinatore del gruppo di pensionati Telecom Italia "Affari nostri") hanno chiaramente indicato le strategie e le tattiche in corso ed i ruoli che rivestono la RSA del gruppo Telecom Italia e Federmanager. Inoltre sono state fornite tutte le informazioni, anche dettagliate, di come le trattative stanno procedendo, dandoci appuntamento per un nuovo incontro a fine giugno.

Mi pare che siano emersi sia apprezzamento sia accordo sul modo di procedere, non di scontro ma di trattativa, riconoscendo l'impegno di chi la sta conducendo. A Torino, invero, vi è stata una lamentela diffusa per la tempistica, lamentela che è stata raccolta e trasmessa al presidente federale il quale, a dimostrazione di quanto tale vicenda sia ritenuta importante, si sta "spendendo" in prima persona.

Il problema principale di Assida, e anche di altre casse sanitarie aziendali, è quello della stabilità nel tempo, viste le loro dimensioni ridotte e la dinamica demografica in atto che porta rapidamente verso uno squilibrio del rapporto pensionati-dirigenti in servizio, con conseguente aggravio di costi. L'azienda contribuisce con una "quota di solidarietà" a favore dei pensionati che però è in funzione del numero dei dirigenti in servizio, che è in discesa continua. Si mira quindi a stabilizzare la contribuzione aziendale e a moderare le quote dei pensionati, almeno di coloro che hanno le pensioni più basse.

E' anche opinione diffusa, ma non universale, che un passaggio al Fasi e la trasformazione di Assida in fondo integrativo rappresenti un approdo più stabile (Federmanager ha fatto un apposito studio) ma tale passo non può che essere necessariamente il frutto di una trattativa visto che è l'azienda che deve prendere tale decisione.

Si lavora quindi con impegno in più direzioni e il fatto che la vicenda non sia stata riportata dagli organi di stampa federali non significa affatto che essa non sia ritenuta importante e che gli interessati non abbiano informazioni e canali di partecipazione (vi sono gruppi di interesse con ben mille indirizzi di email di pensionati!).

Concludo con un commento alla frase di De Rosa sulla "fidelizzazione": l'obiettivo di Federmanager non è "fidelizzare" i pensionati ma piuttosto di far di tutto perché i loro diritti ed aspettative trovino soddisfazione e ciò non solo per gli iscritti ma per tutti, anche se ci fa piacere constatare che proprio in questo caso di Assida, alcuni colleghi si siano iscritti.

**Massimo Rusconi**

Presidente FE.PI (Federazione Dirigenti del Piemonte)



**"ASSIDA" È IL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE DEL GRUPPO TELECOM ITALIA.**

COME PREVISTO DAL CONTRATTO NAZIONALE, È POSSIBILE, TRAMITE UN ACCORDO SINDACALE, SOSTITUIRE IL FASI CON FONDI AZIENDALI, A PATTO CHE SE


NE CONSERVINO I PRINCIPI DI EQUITÀ, SOSTENIBILITÀ E SOLIDARIETÀ, EVENTUALMENTE MIGLIORANDONE LE PRESTAZIONI. MOLTI GRANDI GRUPPI SI SONO AVVALSI E SI AVVALGONO DI TALI FONDI CHE IN GENERE STANNO OGGI SOFFRENDO PER LE RIDOTTE DIMENSIONI, IL DIVERSO RAPPORTO TRA DIRIGENTI IN SERVIZIO (IN DIMINUZIONE) E PENSIONATI (IN AUMENTO), L'AUMENTO DEI COSTI DELLA SANITÀ.

FEDERMANAGER SEGUE DA VICINO LE VICENDE E L'EVOLUZIONE DI TALI FONDI A GARANZIA DEL RISPETTO DELLA IMPORTANTE TUTELA DELL'ASSISTENZA SANITARIA PER I DIRIGENTI.





# Dirigenti "esodati" senza sostegno

 **Il Presidente Federmanager Ambrogioni scrive al Ministro mettendo in evidenza l'anomala posizione di quei dirigenti che per legge sono esclusi dai provvedimenti a favore degli "esodati", pur avendo contribuito al loro finanziamento**

Roma, 5 aprile 2012

**G**entile Ministro, siamo perfettamente consapevoli delle difficoltà che il nostro Paese sta vivendo e del difficile compito che è stato attribuito a questo Governo e in particolare a Lei quale Responsabile del Dicastero del Lavoro e Politiche Sociali.

Ci rendiamo anche conto della necessità di prendere decisioni rinviate da troppi anni in quanto impopolari, come era quella di ricostruire un patto generazionale in materia di previdenza tra vecchie e nuove generazioni. Ma qualche correttivo si rende necessario. È evidente, infatti, come l'immediata entrata in vigore del sistema contributivo pro rata abbia creato forte disagio per quei lavoratori purtroppo numerosi, tra cui i dirigenti, che in questi ultimi anni, per effetto della crisi, sono stati esodati dalle loro aziende e che si sono visti spostare anche di parecchi anni l'accesso al pensionamento cui avevano fatto affidamento quale unica fonte di sostentamento. Tema di cui questo Governo si è già fatto carico con l'estensione dell'area delle esenzioni contenuta nel decreto "Milleproroghe", ma in modo ancora inadeguato.

Sussiste un problema di copertura finanziaria, ma riteniamo che per problemi così

seri le risorse si devono trovare e siamo certi di condividere con Lei che esistono ancora ampi margini di spesa improduttiva da tagliare, senza necessariamente andare ad aumentare il cuneo contributivo già oggi troppo elevato. Nel merito, ci preoccupa l'ipotesi emersa da notizie di stampa



Il ministro Elsa Fornero

su cui il suo Dicastero starebbe lavorando, di dare una risposta all'esigenza dei cosiddetti "esodati" estendendo l'istituto della "mobilità" per il periodo necessario al conseguimento della pensione, e comunque entro un periodo temporale massimo predefinito. Ancora una volta, sarebbe un'i-

potesi che guarderebbe esclusivamente a quelle categorie di lavoratori a cui si applicano gli strumenti di sostegno di cui alla legge n. 223/1991 in caso di licenziamenti collettivi. L'ipotesi in esame sarebbe, quindi, discriminatoria verso quelle categorie di lavoratori, quali ad esempio i dirigenti, che, come noto, sono esclusi per legge da tale strumento di sostegno al reddito, pur contribuendo a finanziarlo. Pertanto, i dirigenti normalmente spinti dall'azienda a concordare la risoluzione del rapporto di lavoro sono rimasti privi di lavoro, hanno visto allontanarsi significativamente l'accesso alla pensione e non dispongono di alcun ammortizzatore sociale, nonostante che sulle loro retribuzioni abbia gravato la contribuzione per la disoccupazione e la mobilità.

Sarebbe preferibile far rientrare costoro nella clausola di salvaguardia di mantenimento del precedente regime previdenziale. In ogni caso, soluzioni alternative dovrebbero basarsi su meccanismi di sostegno maggiormente correlati alla retribuzione e alla relativa contribuzione previdenziale.

La prego, confidando nella sua sensibilità, di farsi interprete di tale nostra preoccupazione individuando, pur nelle difficoltà, soluzioni che possano essere applicate per la categoria dirigenziale e siano coerenti con la specificità della figura e dei livelli di contribuzione versata.

Cordialmente,

**Giorgio Ambrogioni**  
Presidente Federmanager



SEMINARIO ORGANIZZATO DALL' AGENZIA PIEMONTE LAVORO IN COLLABORAZIONE CON L' UNIONE REGIONALE CIDA

## Il ruolo strategico delle alte professionalità

Il 16 marzo 2012, a Torino, al Pala Olimpico Isozaki, si è tenuto un seminario orientativo sul tema del Mercato del Lavoro in relazione alle attività del comparto turistico/alberghiero, alimentare e della grande distribuzione. L'incontro era finalizzato ad evidenziare l'importanza della conoscenza delle diverse opportunità lavorative su più fronti ed era rivolto a dirigenti ed imprese che intendano approfondire i contenuti formativi nelle aree dell'innovazione e dell'internazionalizzazione e che mirino a sviluppare le proprie competenze per affrontare le difficoltà del mercato del lavoro.





## Sulla collina di Torino una nuova struttura per i malati terminali

**U**n malato che non può guarire, ma può essere curato con attenzione e professionalità. Una famiglia sconvolta dall'esperienza di malattia che sta affrontando. Un minore che si trova ad affrontare la perdita di un genitore.

A tutte queste persone si indirizza l'attività della Fondazione FARO che da 23 anni si occupa dell'assistenza domiciliare e in hospice ai malati terminali e alle loro famiglie.

Nata da una felice intuizione del prof. Alessandro Calciati, all'epoca primario di oncologia all'Ospedale San Giovanni, e dei suoi assistenti fra cui il dr. Oscar Bertetto, la Fondazione ha assistito fino ad oggi, in modo assolutamente gratuito, più di 15.000 pazienti nell'ambito della provincia di Torino.

L'attenzione che l'equipe medico - infermieristica della FARO ha sempre avuto anche per i familiari dei pazienti, considerati l'altro soggetto colpito dalla malattia, ha portato nel 2001 all'avvio di un progetto di assistenza psicologica, ma anche

### Faro veduta

sociale, alle famiglie cosiddette "fragili". Al progetto sono interessati i principali centri oncologici della provincia, il cui personale è stato coinvolto e messo in grado di segnalare alle nostre psicologhe i nuclei familiari in cui siano riscontrati elementi di fragilità che vanno dalla presenza di minori alla solitudine di famiglie ristrette nelle quali uno dei due membri è colpito da malattia.

Per ognuna di queste famiglie, ormai migliaia, è stato disegnato un progetto specifico coinvolgendo di volta in volta altri soggetti quali la Croce Rossa, la Fondazione Paideia che si occupa di minori, la Fondazione Adecco che cerca di ricollocare nel mondo del lavoro i pazienti guariti o i familiari superstiti.

L'iniziale attività di assistenza domiciliare si è completata nel tempo con l'apertura dell'hospice "Sergio Sugliano" all'interno del Presidio di San Vito dove, in 14 camere singole con servizi privati e in ampi spazi comuni, sono accolti i malati

che, per le loro condizioni o per l'esaurimento delle risorse familiari, non possono essere adeguatamente assistiti presso il loro domicilio.

La struttura si è presto dimostrata insufficiente ad accogliere tutti i malati con queste caratteristiche ed è stata quindi avviata la realizzazione di un secondo hospice, sempre all'interno del Presidio di San Vito, ancora una volta finanziato dalla Compagnia di San Paolo e realizzato a cura dell'Azienda Ospedaliera San Giovanni Battista, proprietaria dei locali.

La struttura, con una capacità di 20 posti letto in camere singole - suddivise in tre moduli contraddistinti da diversi luminosi colori - ha ampi spazi comuni e una sala polifunzionale con un arredamento più simile a quello di una casa piuttosto che di un ospedale.

I primi pazienti sono stati accolti all'inizio di aprile.

Tutto ciò che la FARO ha realizzato in questi anni, è stato reso possibile grazie al sostegno delle Fondazioni bancarie cittadine, della Fondazione Specchio dei Tempi e di tanti benefattori - per la maggior parte familiari e amici delle persone assistite dalla FARO - che con donazioni, lasciti testamentari e la scelta del 5 per mille hanno voluto far sì che altri potessero ricevere le stesse cure ricevute dai loro cari.

Molte sono, inoltre, le organizzazioni, le aziende, i privati che con agevolazioni e iniziative di vario tipo o donandoci una parte del loro tempo - come fanno gli oltre 200 volontari riuniti nell'Associazione "Amici della FARO" - sostengono l'iniziativa.



## Convegno Federmanager 3 maggio 2012 ore 18:30

Sistema dei controlli in tema di sicurezza ed ambiente dopo la sentenza Thyssen ed Eternit: la responsabilità del dirigente e dell'imprenditore individuale:

### Introduce

Presidente Renato Cuselli - Federmanager Torino e Fondirigenti

### Moderatore

Prof. Avv. Toti S. Musumeci - Università di Torino, Foro di Torino

### Relatori

Dott.ssa Laura Longo - Sostituto procuratore della Repubblica

presso il Tribunale di Torino

Avv. Maurizio Bortolotto - Foro di Torino

### Tablora Rotonda

Dott. Giuseppe Gherzi - Direttore Unione Industriali di Torino

Sig. Livio Costamagna - Presidente Confapi Piemonte

Dott. Franco Arborio - Amministratore delegato Ecosafe Srl

- Centro congressi Torino Incontra - via Nino Costa - Torino  
3 maggio 2012, ore 18:00 - 20:30.



# Associazioni Federmanager del Piemonte e Valle d'Aosta

| <b>FEDERMANAGER</b>                        | <b>VIA   ORARIO</b>   | <b>SEGRETERIE</b>                        | <b>CONTATTI</b>       |
|---|---|---|--|
| <b>FEDERMANAGER ALESSANDRIA</b><br>Associazione Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Francesco Bausone</b>    | <b>Via Legnano 33</b> - 15100<br>Alessandria<br>dal lunedì al venerdì:<br><b>9.00 / 13.00</b><br>Sportello Fasi<br>Mercoledì: <b>9.00 / 13.00</b>                                       | Segreteria:<br><b>Nicoletta Boidi</b>   | tel. <b>0131- 44.21.31</b><br>fax <b>0131 - 44.59.63</b><br>email:<br><b>alessandria@federmanager.it</b> |
| <b>FEDERMANAGER ASTI</b><br>Associazione Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Pietro Masoero</b>              | <b>P.zza dei Medici 4</b> - 14100<br>Asti<br>Lunedì - Martedì - Giovedì:<br><b>mattina</b>  | Segreteria:<br><b>Gianna Villata<br/>                     Carla Fornero</b>   | tel. <b>0141- 43.69.65</b><br>fax <b>0141 - 59.46.44</b><br>email:<br><b>adaiaasti@tin.it</b>            |
| <b>FEDERMANAGER BIELLA</b><br>Assoc. Biellese Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Francesco Renzo Penna</b>  | <b>Via Nazario Sauro 3</b> - 13900<br>Biella<br>Mercoledì: 16.00 - 19.00<br>Sabato: 8.30 - 12.30  | Segreteria:<br><b>Rino Vaudano</b>  | tel. <b>015- 35.11.76</b><br>fax <b>015 - 35.11.76</b><br>email:<br><b>repenna@tin.it</b>                |
| <b>FEDERMANAGER CUNEO</b><br>Associazione Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Pier Franco Sibilla</b>        | <b>C.so Dante 49</b> - 12100<br>Cuneo<br>Lunedì: <b>14.00 - 19.00</b><br>Giovedì: <b>8.30 - 12.30</b>   | Segreteria:<br><b>Emanuele Giordano<br/>                     Erika Demaria</b>  | tel. <b>0171- 69.54.36</b><br>fax <b>0131 - 69.25.51</b><br>email:<br><b>direction@cnnnet.it</b>         |
| <b>FEDERMANAGER NOVARA V.C.O</b><br>Assoc. Novarese Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Gianni Silvestri</b> | <b>Via Monteverdi 2/A</b> - 28100<br>Novara<br>Martedì-Mercoledì-Giovedì:<br><b>14.30 - 18.00</b>   | Segreteria:<br><b>Maria Antonietta<br/>                     Bagnalore</b>   | tel. <b>0321- 62.66.42</b><br>fax <b>0321 - 62.66.42</b><br>email:<br><b>novara@federmanager.it</b>      |
| <b>FEDERMANAGER TORINO</b><br>Associazione Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Renato Cuselli</b>            | <b>V. San Francesco da Paola 20</b><br>10123 - Torino<br>Lun. - Mart. - Merc. - Giov.:<br><b>9.00 / 17.00</b><br>Venerdì. <b>9.00 - 13.00</b>   | Direzione:<br><b>Roberto Granatelli</b><br>Segreteria:<br><b>Paola Castagnone<br/>                     Cristina Codazza</b> | tel. <b>011- 562.55.88</b><br>fax <b>011 - 562.57.03</b><br>email:<br><b>segreteria@fmo.it</b>           |
| <b>FEDERMANAGER VERCELLI</b><br>Assoc. Vercellese Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Camillo Cibrario</b>   | <b>Via A.Manzoni 7</b> - 13100<br>Vercelli<br>martedì e venerdì:<br><b>9.00 / 17.00</b><br><b>Sabato mattina su appuntamento</b>  | Segreteria:<br><b>Loretta Faccenda</b>  | tel. <b>0161- 54.797</b><br>fax <b>0161 - 213.773</b><br>email:<br><b>dirigentivc@libero.it</b>          |
| <b>FEDERMANAGER AOSTA</b><br>Sind. Valdostano Dirigenti Aziende Industriali<br>Presidente:<br><b>Marco Farinet</b>          | <b>Via Giorgio Elter 6</b> - 11100<br>Aosta<br>martedì: <b>9.00 / 18.00</b>   | Segreteria:<br><b>Edda Sartor</b>   | tel. <b>0165- 33.299</b><br>fax <b>0165 - 33.299</b><br>email:<br><b>aofndai@gmail.com</b>               |

**DIRIGENTE d' AZIENDA** - direzione:

Via San Francesco da Paola 20 - 10123 - Torino  
 Tel.: 011.5625588 | Fax : 011.5625703 | idirigente.it