



ROMA, CAMERA DEI DEPUTATI, 5 APRILE 2012

Generare classe dirigente “Rappresentanza, Responsabilità, Crescita”

I processi di evoluzione delle elites, i meccanismi che regolano il loro ricambio, l'esigenza sempre più avvertita di internazionalizzazione delle classi dirigenti, la necessità di ricostruire un capitale di fiducia su cui fondare un progetto di autentico risanamento morale e di rilancio materiale del sistema Italia, sono i principali items su cui poggia l'analisi che Associazione Management Club e LUISS anche quest'anno ci hanno proposto aprendo il campo a ad nuovi importanti interrogativi. In particolare, il VI Rapporto individua tre termini attorno a cui sta ruotando tutta la riflessione socio-politica di questo difficile momento della storia del paese: Rappresentanza, Responsabilità e crescita. Sono concetti "forti" perché designano ambiti di intervento che hanno a che fare con il corretto esercizio della libertà democratica (Rappresentanza), con il valore fondante dell'equità, cioè di una giustizia agita e non astratta (Responsabilità), con il futuro (Crescita) di quelle giovani generazioni che risultano ancora confinate in una sorta di apartheid perché la Classe Dirigente le ha soffocate sotto una linea d'ombra di separazione, incapace di ascoltarne rivendicazioni, istanze, sentimenti.

C'è stato un progresso nella ricerca e nell'analisi che ci ha permesso in questi anni di definire meglio il campo di indagine.

La fotografia iniziale mostrava una "classe dirigente che non piace e che non si piace", pronta, per la prima volta, ad aprirsi alla necessità di far scattare adeguati meccanismi di selezione per reggere i ritmi di evoluzione della storia. Altro passaggio cruciale (ancora aperto) la faticosa affermazione della centralità del merito, quale principio essenziale su cui si regge l'economia della conoscenza, capace di alimentare la catena del valore del talento, orientata allo sviluppo di quelle competenze e di quei saperi che sono oggi considerati carburanti essenziali per riavviare la "macchina della ripresa" e che storicamente il nostro sistema ha calpestate. Attraverso le diverse "narrazioni" dei rapporti che si sono susseguiti è così possibile ricomporre il mosaico delle no-

stre elites che, nell'ultimo ventennio, sono state protagoniste (probabilmente più nel male che nel bene) del passaggio dalla I alla II Repubblica e del suo declino, dalla democrazia bloccata alla democrazia dell'alternanza. Oggi c'è bisogno di qualcosa di più, non è sufficiente arrestarsi alla diagnosi o al ritratto seppur dettagliato, c'è bisogno di lavoro profondo e delicato che sia capace di rinnovare l'architettura istituzionale. C'è, in una parola, bisogno di fare le riforme e poi di una governance nel tempo, che le faccia attecchire, da qui la necessità di coinvolgere più soggetti che rappresentano le elites, di lavorare sull'inclusione, non sulla separazione.

Altra questione di fondo che ha catalizzato la trattazione dei ricercatori del nostro Rapporto, sono le prospettive della competitività di fronte alla crisi dell'Eurozona. Risulta a tutti ormai chiaro che è in gioco non solo il destino dell'Italia e del sistema delle imprese, che rimangono una delle "grandi infrastrutture del paese" e che esprimono la parte più coraggiosa della società civile, ma anche le chances di rilancio del grande sogno europeo, "ammaccato" dai duri colpi inferti da una crisi che presenta mille facce.

Come ha precisato efficacemente il Presidente della Repubblica, il campo di intervento delle elites è decisivo per superare questa fase cruciale. La definizione di nuove regole capaci di arginare e governare l'area tanto dilatata anche in senso speculativo della finanza, il chiedersi qual è la logica di base del moderno sistema capitalistico che permette al capitale finanziario di agire fuori controllo, la promozione di politiche di sviluppo socialmente sostenibili, secondo i principi della libertà di iniziativa, della libertà degli scambi, del rispetto dei diritti umani e soprattutto della dignità dell'uomo, sono tutti ambiti prioritari, da cui passa la storia dell'Italia e del Continente.

Stiamo parlando di azioni che richiedono, qui sta il punto, un serio sforzo di riqualificazione culturale e programmatica da parte di forze politiche eredi di una dialettica democratica e di un mondo che si è dispiegato validamente per un cinquantennio nell'Europa Occidentale.



Oggi dobbiamo rifarci, pertanto, al primo messaggio del Rapporto:

a fronte di una fase che senza enfasi possiamo definire fondativa, quali sono i nuovi paradigmi politici su cui basare la

“ Per evitare il "conflitto letale" tra le civiltà, occorrerà ricostituire dunque quel tessuto connettivo, utile a colmare il profondo scollamento che oggi separa le leadership dall'opinione pubblica, l'interesse individuale dall'interesse collettivo **”**

convivenza civile e democratica?

Se, come spiega Sergio Fabbrini, dobbiamo preoccuparci di addomesticare il principe perché non diventi un dittatore, travalicando i limiti costituzionalmente fissati, non possiamo non preoccuparci anche del "corpo collettivo", cioè di quel popolo forse troppo addomesticato che ha perso sovranità e rappresentanza, uscendo dal progetto comune su cui si regge il patto sociale.

La presentazione del VI rapporto Classe Dirigente nella Sala della Lupa



fare con la rendita e l'esercizio del "privilegio ereditario di stampo neofeudale".

Parlo di capacità ermeneutica in quanto le elites devono essere sempre più capaci di leggere e interpretare la complessità dei tempi in cui viviamo e operare sull'orlo del caos, riconducendo su un terreno di coerenza fatti ed eventi, spesso convulsi, quando non contraddittori.

L'apertura, altro requisito fondamentale.

L'esperienza dell'Esecutivo Monti dimostra come il matching tra le classi dirigenti dei diversi paesi e lo scambio di visione e know-how è essenziale se vogliamo dare un indirizzo di crescita e di sviluppo all'Europa, facendo finalmente corrispondere all'Unione monetaria un'autentica Unione politica, che è la dimensione drammaticamente assente in questi mesi difficili e contrastati.

Per converso, ed è qui il risvolto positivo della medaglia, il desiderio di un'Europa politica sta facendo rinascere l'utopia kantiana legata all'affermazione di un'élite cosmopolita, dalla "mente innovativa". Non si tratta certo di cullare il sogno astratto di un impossibile governo del mondo ma, piuttosto,

di tentare di edificare una classe dirigente adeguatamente avvertita e preparata alla governance di processi economici complessi, che segnano questo "secondo tempo della globalizzazione".

Non è tempo di euforia, ma di responsabilità

L'impressione crescente è che la paura abbia preso il sopravvento, una paura di non farcela, di non essere adeguati a sopportare il peso dei sacrifici imposti dalla logica del risanamento, di essere, in una parola, schiacciati dalla crisi, costretti a quell'"afasia" che ha oggettivamente indebolito le nostre classi dirigenti.

La paura, lo dico in maniera ancora più forte dalla prospettiva di Fondirigenti, non può convivere con la voglia di intrapresa, con il senso della scommessa che anima manager e imprenditori, il cui profilo è in costante mutamento. Il ruolo del dirigente nel pubblico, ma soprattutto nel privato, ha allentato le connotazioni di professional, per acquisire una visione a tutto tondo. Lo studio di AMC/LUISS ci aiuta a riflettere sul dinamismo che investe figure dirigenziali che non hanno più il profilo e l'identità che la modernità aveva loro conferito.

Items

Se questo è il contesto in cui ci muoviamo, certamente ricco di ombre ma anche di luci, che cominciano ad intravedersi, vengo al secondo messaggio forte che emerge dalla lettura del Rapporto.

Non illudiamoci, però:

senza qualità non c'è futuro

essere elite significa in primo luogo dare il buon esempio, assumere le decisioni coerenti con i veri problemi del paese, progettare il futuro, mettere in piedi incentivi idonei a riportare nel cuore dello Stato professionisti di alta qualità e i cervelli fuggiti all'estero, facendo circolare talenti freschi negli apparati ancora troppo lenti e burocratizzati della Pubblica Amministrazione. Nello stesso tempo facilitare il ricambio a tutti i livelli, facendo rifluire intelligenza e creatività nei gangli decisionali, non solo del settore pubblico ma anche del settore privato. Sono tutte prerogative della Classe dirigente del futuro per cui non possiamo più aspettare.

La qualità è fatta di competenze, capacità ermeneutica, apertura, mente

innovativa

Il Rapporto non intende glorificare una qualità in astratto, perché è evidente che la qualità e l'affidabilità che deve caratterizzare la classe dirigente di un paese moderno deve tradursi in competenza e in valore misurabile. "Più nessuno è incolpevole", mi permetto questa citazione (Primavera Hitleriana, E. Montale) per ricordare che tutti siamo sottoposti a un'azione di verifica e di controllo. Non possono esistere più "zone franche".

Il modello di Classe Dirigente che il Rapporto delinea e che sto cercando di tratteggiare, in questo breve ragionamento, è un modello che non ha più niente a che





Di questa metamorfosi dobbiamo occuparci.

Occorre ripensare il ruolo del sindacato

Rimanendo sulla frontiera delicata della solidarietà e dei diritti universali, bisogna dire che anche il sindacato è sollecitato a reinterpretare il tempo presente. Un sindacato "riformato" ma non cancellato, come molti avventatamente sostengono, che deve fare più di prima il suo dovere, tornando ad essere combattivo.

Un sindacato debole che sindacato è?

Un sindacato che non capisce che siamo passati dalla società industriale alla società post-industriale, non rendendosi conto che ormai il 66% dei lavoratori sono lavoratori intellettuali e che, quindi, bisogna elaborare una strategia completamente diversa, non avrebbe più senso. Abbiamo bisogno di un sindacato che difenda i 23 milioni di lavoratori che ci sono in Italia e dai quali dipende il benessere del nostro Paese, che lo faccia con intelligenza, consapevole del fatto che è finita l'epoca della fabbrica industriale

La crisi della rappresentanza

Il destino della rappresentanza degli interessi economici è dunque il secondo "nodo" affrontato dal VI Rapporto. Un grande tema del nostro tempo, se teniamo in considerazione il complesso contesto della nuova geografia economica insieme al profondo mutamento che sta investendo il "soggetto-impresa".

Enuncerei con chiarezza quello che per me è l'interrogativo di fondo:

"Cosa possiamo intendere per trasformazione della rappresentanza legittima degli interessi economici in un contesto

che ha ormai superato le vecchie liturgie dominanti negli anni Ottanta e che vede l'Italia immersa in un assetto continentale dominato dalla competizione e messo a dura prova da una crisi di sistema che è giunta a mettere sotto scacco la tenuta stessa dell'Euro?"

Lo studio non può certo rispondere a questa domanda in maniera definitiva, però apre un versante dialettico e progettuale da cui dipenderà il futuro di tutto il sistema-paese.

Vi è, infatti, una trasformazione di primo livello, che potremmo definire, chiedendo un supporto alla cultura filosofica, "ontologica", che riguarda la struttura organizzativa delle imprese, il loro modo di stare sul mercato, di sfidare la competizione, di costruire le alleanze, di utilizzare il know-how e le competenze, per cui è, di fatto, saltato il rapporto di equivalenza tra identità e interesse; vi è poi una trasformazione che definiremo per semplicità di "secondo livello", che attiene all'articolazione di un bisogno di "presenza" e di partecipazione attiva, espresso da aziende e stakeholders, che sollecitano la politica ad investire le migliori energie per dare linfa e vigoria a una "rivoluzione" in cui, finalmente, parole che abbiamo esaminato prima, quali Ricambio, Ricostruzione, Merito, Competenza, possono finalmente tramutarsi, al di là di ogni facile retorica, in sostanziali punti di riferimento.

Sarà decisivo un "cambio di passo, che lasci spazio, al di là delle contrapposizioni ideologiche (cristallizzata eredità del '900, la partita aperta della riforma del mercato del lavoro è emblematica in questo senso), ad una pacata riflessione sul nuovo corso delle relazioni industriali, che saranno sempre più obbligate a misu-

rarsi con le dure leggi della competizione internazionale, con la "rete dei fenomeni" che stanno attraversando la società (lo strappo di Marchionne è solo l'esempio più eclatante) facendo emergere orizzonti ancora poco battuti.

Per evitare il "conflitto letale" tra le civiltà, occorrerà ricostituire dunque quel tessuto connettivo, utile a colmare il profondo scollamento che oggi separa le leadership dall'opinione pubblica, l'interesse individuale dall'interesse collettivo. Sarà la ricongiunzione di questi versanti, la scommessa da vincere che potrà ridare un'"anima" e un progetto alla rappresentanza legittima degli interessi economici, conferendo smalto e finalmente nuova ricchezza di contenuti ai nostri sistemi democratici.

In conclusione, attraverso la riformulazione dei paradigmi e delle conseguenti strategie d'azione, sarà possibile favorire una maggiore responsabilità delle classi dirigenti nei confronti della crescita. E come ho ricordato all'inizio del mio intervento, non posso non ribadire l'importanza del "trinomio" che costituisce la struttura ed il focus del nostro Rapporto: una Rappresentanza rinnovata costituisce un contributo essenziale all'affermazione di una Responsabilità collettiva della classe dirigente del paese per riportare quest'ultimo in una condizione di Crescita.

Questi cambiamenti saranno possibili a patto che le Associazioni comprendano l'urgenza di tornare ad investire nelle competenze delle proprie organizzazioni, mettendole così in grado di affrontare le sfide della complessità.

Ciò dovrà tradursi nell'adozione di nuovi modelli organizzativi, come in parte sta avvenendo, con i tentativi di aggregazione in atto tra i diversi settori ed associazioni del sistema delle rappresentanze degli interessi (la nascita della nuova Costituente Manageriale ne è un chiaro e concreto esempio) e in un salto di qualità nella formazione delle nuove leadership delle rappresentanze, attivando programmi altamente qualificati sui nuovi compiti delle governance responsabili.

E qui, come Fondirigenti, ci proponiamo come parte attiva e concreta per questo cambiamento, cioè un vero e proprio salto culturale.

Il nostro intento sarà di proseguire la riflessione iniziata con questo Rapporto passando dall'analisi alla proposta ed all'azione.

Renato Cuselli

Presidente Fondirigenti e A.M.C.



PREVIDENZA E ASSISTENZA SANITARIA

Invecchiamento attivo e solidarietà tra le generazioni

■ *L'Unione Europea proclama il 2012 "anno dedicato alla valorizzazione della terza età nella società e nel mondo economico"*



Partiamo da un dato di fatto: gli italiani sono tra i più longevi al mondo. Siamo colpiti con piacere quando le cronache ci parlano dell'ultra-centenario armeno o magari tibetano ma la verità è che andando ad esaminare i dati macro, sorpresa delle sorprese, gli italiani ed in particolare i toscani sono i più longevi al mondo tra i maschi mentre le donne toscane vivono più a lungo, ma sono superate dalle giapponesi. L'Istat ha rilevato - 1° gennaio 2010 - che l'Italia è il Paese più vecchio d'Europa: si riscontrano 144 anziani ogni 100 giovani. La vita si allunga e l'Italia diventa sempre più "matura". Gli ingredienti dell'elisir di lunga vita si possono identificare in:

- uno stile di vita migliorato;
- una qualità del cibo più elevata;
- abitudini alimentari sane;
- progresso scientifico.

Individuati da Istat e Eurispes i comportamenti quotidiani degli over 65 sono prevalentemente orientati a:

- aiutare i figli - attività prevalenti fare la spesa e cucinare per loro;
- curare i nipoti, accudirli in assenza dei genitori e portarli a scuola.

Le donne sono più impegnate rispetto agli uomini in queste attività. Scavando però di più nelle abitudini si scopre che nella fascia dai 65 ai 75 anni:

- l'11% degli uomini e il 9% delle donne fanno regolarmente sport (rispettivamente il 5% e il 2% degli over 75);
- il 34% ha letto almeno un libro nell'ultimo anno (23% per gli over 75);
- il 18% ha visitato almeno una mostra o un museo nell'anno appena trascorso (7% per gli over 75);
- il 58% legge regolarmente almeno una volta alla settimana il giornale (43% per gli over 75).

I "senior" sono visti come un macigno che pesa sulla spesa pubblica e che blocca il mercato del lavoro. Peccato che gli esperti di previdenza sociale ragionano solo alla

luce dei conti verificabili e non si siano mai sforzati di calcolare quale sia il contributo reale che gli anziani forniscono alla collettività.

L'Unione Europea ha proclamato il 2012 "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni", con l'obiettivo di valorizzare la cosiddetta terza età e soprattutto di favorire il contributo attivo degli anziani non solo nella società ma anche nel mondo economico. Il progetto europeo punta anche all'instaurazione di un fecondo rapporto intergenerazionale tra giovani e senior. Con queste poche macro informazioni a disposizione ma con la consapevolezza che sempre più le città ed i paesi si riempiono di uomini e donne con i capelli grigi, ho iniziato ad occuparmi di "invecchiamento attivo".

Da Consigliere Nazionale di Federmanager mi sono chiesto quale contributo i nostri "pensionati" potessero dare alla nostra associazione e quindi alla società ed al Paese. La risposta è stata facile: scendere in campo numerosi! Cifre alla mano, la nostra Federazione conta più di 33.000 iscritti pensionati, cioè oltre la metà del totale degli iscritti, una risorsa immensa di competenze ed esperienze a disposizione della categoria e del Paese. Seguendo le considerazioni fatte dalla Comunità Europea "sull'invecchiamento attivo", è allora possibile individuare la potenziale nostra futura missione. "Promuovere una cultura dell'invecchiamento attivo che valorizzi l'utile contributo degli anziani alla società e all'economia, favorendo opportune condizioni di lavoro, di partecipazione alla vita sociale e di vita sana ed indipendente. In tale quadro, la solidarietà e la cooperazione tra le generazioni rappresenta un elemento trasversale che sottende le azioni e le attività di sensibilizzazione sul tema".

"L'invecchiamento attivo" può dare ai dirigenti senior di oggi e di domani la possibilità di:

- restare occupati e condividere la propria esperienza con le giovani generazioni;

- continuare a svolgere un ruolo attivo nella società;
- vivere nel modo più sano e gratificante possibile.

Il mio invito è di conseguenza rivolto a tutte le colleghe e colleghi che avranno voglia, modo e tempo di partecipare al progetto e successivamente di gestire attività di volontariato avendo come riferimento questi tre temi principali.

- Tutoring: un servizio finalizzato ad informare, orientare, accompagnare e sostenere:

- giovani dirigenti
- figli di nostri associati
- studenti
- nostri colleghi prossimi al pensionamento con l'obiettivo di aiutarli a compiere scelte consapevoli ed efficaci, rendendoli protagonisti del personale processo di autoformazione in vista della progettazione del proprio futuro professionale e di vita.

- Osservatori Sociali: gruppi apolitici in grado di esercitare un ruolo informativo, propositivo e di monitoraggio delle vicende economico/sociali, con particolare attenzione alle problematiche di categoria e agli aspetti della solidarietà tra generazioni.

- Cultura, hobbies e tempo libero: gruppi motivati a programmare e realizzare progetti di attività ludico/ricreative di qualità, a supporto della popolazione "senior" e non.

Il mio invito è dunque quello di costituire un "Gruppo Senior" che si affianchi - in Federazione - ai già presenti gruppi "Giovani Dirigenti" e "Minerva". Non prevedo una struttura organizzativa specifica ma immagino, piuttosto, che possa avvenire una crescita spontanea - sul territorio - di piccoli team responsabili e fortemente focalizzati su temi specifici. Naturalmente, per assicurare l'idoneità dei servizi resi sarà innanzitutto necessario provvedere alla formazione degli operatori, mentre il Comitato nazionale avrà il compito di riconoscere e coordinare le diverse attività che si svilupperanno sul territorio.

Bene, questa è l'idea! Se la trovate stimolante, aiutatemi a realizzarla.

Vi aspetto! Un saluto a tutti.

Marcello Garzia

Pres. Comitato Coordinamento Nazionale Dirigenti Pensionati

Ho il piacere, in qualità di Presidente della Commissione Previdenza e Assistenza di Federmanager Torino e di Componente del Comitato di coordinamento nazionale Dirigenti Pensionati, di proporre all'attenzione dei nostri lettori l'articolo che il Presidente del Comitato ha predisposto e nel quale espone e propone, con grande passione, alcuni progetti possibili riguardanti i dirigenti "senior", pienamente condivisi dall'intero

Comitato e presentati e approvati dall'ultimo Consiglio nazionale Federmanager, svoltosi a Milano il 9 e 10 marzo.

C'è ovviamente il mio impegno, unitamente a quello dei Colleghi facenti parte del Gruppo pensionati della nostra Associazione, a favorire la creazione e la crescita di iniziative che vadano nella direzione tratteggiata da Marcello Garzia!

Antonio Sartorio





Con un colpo d'ala il Presidente Masoero comunica - Porte aperte a tutti: dirigenti, iscritti e non, quadri, alte professionalità, altre categorie -

■ *Con un singolare patriottico invito augurale, la copertina del documento che il Presidente Pietro Masoero presenta ai convenuti festeggia il 150° anno dell'Unità d'Italia, chiuso il 17 marzo, il 392° compleanno della Provincia di Asti ovvero il 77° dell'era moderna, "in quanto dopo le Regie Patenti di Sua Altezza Reale Carlo Emanuele I del 22 Novembre 1620 e vicissitudini ed invasioni varie, (non sollevi il sorriso la data) il Primo Aprile 1935 con Regio Decreto n. 297 Vittorio Emanuele III la fece tornare Provincia con Capoluogo Asti e con una circoscrizione formata da 105 Comuni"*

Anche quest'anno 'Asti repubblicana' - citiamo da 'Piemonte' Giosuè Carducci - una delle nostre piccole Associazioni, ha voluto distinguersi, aprendo le porte della sua Assemblée a tutti i colleghi della Provincia, iscritti e non, oltre che alla schiera dei Quadri, e anticipando in sede locale il risultato che la Costituente Manageriale persegue a livello nazionale con finalità anche europee.

Le solite tiranniche esigenze di spazio ci impediscono di riprodurre per esteso la relazione del Presidente Masoero, contrariamente a quanto avremmo voluto fare, tanto essa si sovrappone al corrente linguaggio burocratico e rituale, per sostituirlo con uno stile colloquiale, che mira a suscitare in tutti gli interessati il senso della comunanza di valori, prima che di interessi, e, in definitiva, della fratellanza. Si tratta di uno stile che forse le Associazioni di maggiori dimensioni non possono permettersi, ma che le piccole - di numeri, ma non di idee - riescono talora a tirar fuori, indicando a tutti la strada da percorrere.

Ve ne diamo perciò solo qualche esempio, che a noi è sembrato più significativo.

"Ricominciamo con lo stile delle telenovelle che avendo avuto successo vengono riproposte n volte; per la Provincia di Asti a mio avviso però, la storia si ripete ma non del tutto per il successo; questa vuole essere una provocazione perché il 2012 deve essere un anno di un minimo di ottimismo e dell'inizio di una rinascita del Paese e del territorio della Provincia di Asti; in fondo, a Roma abbiamo forse finalmente un "capo" che sembra aver preso a cuore e frontalmente i problemi dell'Italia.

Sono certo che state pensando "ma che sta dicendo, non c'è ragione alcuna che ci consenta di fare voli pindarici.. ci dicono che siamo in recessione, che il PIL non crescerà anche se lo spread scende e scenderà ancora".... Vero .. siamo coscienti del fatto ma non possiamo prenderci a martellate gli uni con gli altri in un torneo medioevale finalizzato alla eliminazione, per favorire i

“

Dobbiamo guardare avanti perché non sfuggano alla attenzione sentieri nuovi, mai praticati, senza aver paura di osare ... e non scambiare il conservatorismo per virtù civile”

”

conti pubblici, quelli della previdenza, quelli della sanità e via discorrendo."

"Nella relazione dell'anno scorso era stato fatto un panorama della nostra provincia astigiana alquanto poco orientato a quella famosa ripresina che tutti dicevano sarebbe arrivata: oggi nostro malgrado vediamo che la maggior parte di tutto quello che è stato scritto si è avverato, anzi..."

"È pur vero che ci sono stati nel periodo iniziale del 2011 quei timidi segnali di ripresa e di investimenti per rinnovamento fatti forse non per convinzione ma per la necessità di reagire. Ed è vero che ci sono segnali positivi nell'esportazione dei vini, l'Asti ed il Moscato d'Asti alimentano il senso del "possiamo farcela". Poi però, di nuovo il silenzio sul comparto industriale ed anche nel settore viticolo; come anni addietro, un'altro dei marchi più prestigiosi del mondo degli spumanti ha ammainato la bandiera di famiglia ed è passato di mano: esuberò 24 dipendenti.

Altre aziende denunciano esuberanti ed hanno in corso piani interni di ristrutturazione, altre stanno per farli, altre fanno ricorso all'articolo 182 bis della nuova legge fallimentare. Esuberanti almeno per alcune centinaia di persone sono in corso."

E qui il Presidente snocciola i numeri che supportano le sue parole, dai quali emerge chiaramente "che anche nel 2011 nel territorio della Provincia di Asti le società di capitale rappresentano solo il 7% delle imprese attive mentre le ditte individuali sono il 73% - (di queste il 40,7% sono nel settore agricolo, settore che rappresenta il 20,8% nella Regione ed il 22,5% nella nazione - quindi chiara la prevalenza storica economica e culturale astigiana) - Le società di persone sono il 18%, abbastanza in linea con i dati regionali e nazionali."

"Cala il settore agricolo che registra 7.673 aziende attive contro 7.698 aziende registrate (indice che peraltro segna un tasso composto 2011/2010 di decrescita del 3,8%) e così guardando a questi dati cala anche quello che dovrebbe essere il traino dell'economia del territorio ...

Qualche cosa allora sembra non tornare ma, certo, ci sono delle motivazioni importanti.

Per contro cresce quindi anche da noi quasi in modo esponenziale il terziario sia per numero di imprese registrate che per imprese attive."

"Le aziende manifatturiere, energie, minerarie a settembre 2011 perdevano il 5,4% di lavoratori dipendenti".

L'ultimo rapporto UIL sulla Cassa Integrazione ci fa rilevare che nel mese di Febbraio 2012 rispetto allo stesso mese del 2011 la Provincia di Asti ha avuto il maggiore incremento: + 1.250,3%. Il dato trova conferma nel confronto tra anno 2011 su 2010: + 356,7% per CIG ordinaria, + 22,7% per CIG straordinaria, in diminuzione però la Cassa in Deroga per 10.475 ore."

Avviandosi alla conclusione, Masoero non manca di richiamare contributi di alto livello culturale del suo territorio e non:

"La Fondazione Gorla in un suo convegno dedicato alla ricerca sulla storia e sul futuro della città nell'intento di suscitare "una riflessione che coinvolga tutti coloro che con il loro agire quotidiano, costruiscono l'economia e la società astigiana del futuro" ci informa, attraverso le parole della professoressa Adriana Luciano, direttrice del Dipartimento di Scienze Sociali all'Università

di Torino, che "Asti ha come punto di debolezza l'essere ancora e forse troppo, una zona industriale che è cambiata poco, il territorio mantiene una certa stabilità ma anche una staticità, le imprese sono piccole, l'attività è concentrata su due settori, il metalmeccanico (che ha perso dal 2008 1.700 posti di lavoro "FIOM GGIL") e l'agroalimentare" che è predominante.

Nella sua relazione su "Asti vicina e lontana" fa emergere che bisogna ripensare al sistema dei trasporti se è vero come è vero che, oltre ad essere una città di pendolari, Asti è anche una città che richiama e deve sempre più richiamare turisti ed attrarre nuovi residenti.

Sul sito ufficiale della Regione Piemonte "Attività produttive Direzione B16", sono state elencate le aree destinate a promuovere e sviluppare interessanti attività economico produttive con superfici coperte disponibili che variano da mq. 200.000 a mq. 50.000, le cui società di intervento forniscono assistenza nella procedura insediativa, certezza dei costi e dei tempi, assistenza finanziaria. Sono 28 le aree industriali attrezzate. Da Rivoli a Gattinara, da Torre Canavese a Tortona, nessuna di tali aree, mi pare di leggere, è stata accreditata, al momento della stesura, per il territorio astigiano. E tutte sono ubicate su direttrici di collegamento tra Italia ed Europa.

Noi discutiamo da anni sulla Asti - Cuneo, sulla Tangenziale Sud Ovest, sulla TAV (su questa poi, credo che ognuno di noi abbia un suo pensiero esclusivo), sulle strade di collegamento Asti Nord Asti Sud, sulla funzione delle ferrovie."

E ancora:

"La "crisi - utilizzando le parole del Presidente del Consiglio di Gestione di UBI Banca, Emilio Zanetti - è del sistema e non

semplicemente nel sistema".

È vero anche che la crisi finanziaria e la recessione che ne è seguita si sono trasformate in crisi del debito pubblico e che gli Stati a bassa crescita o a crescita nulla come l'Italia, fanno fatica a districarsi ed hanno da subire effetti devastanti in termini di posti di lavoro e arretramento del comune senso di ricchezza inteso come possibilità di accumulo del risparmio e quindi di tranquillità generazionale.

Carlo Azeglio Ciampi nel suo libro "A un giovane italiano" dice che quando ci si mette al servizio dell'interesse generale questo non richiede di: "essere persone eccezionali, santi, eroi o anacoreti ... è importante porsi obiettivi realisticamente perseguibili per lo sviluppo della società; è sufficiente essere uomini e donne probi, competenti, ... e sentire l'incarico assunto prima di tutto come dovere civico". (pag. 115).

Dobbiamo "guardare avanti perché non sfuggano alla attenzione sentieri nuovi, mai praticati, senza aver paura di osare ... e non scambiare il conservatorismo per virtù civile". (pagg. 39 - 97) Messaggio questo anche per i non giovani.

Ricominciamo allora anche noi non giovani da questo 2012 che la Comunità Europea ha deciso di dedicare "all'invecchiamento attivo e alla solidarietà tra le generazioni". Ricominciamo con la volontà di riportare la fiducia tra classe dirigente ed istituzioni per far sì che queste ultime possano far fronte alle esigenze della società e della comunità economica.

Noi come persone e come dirigenti, siamo partecipi ed interessati sia alle une che alle altre."

Infine, sono stati festeggiati con particolare calore i tre dirigenti con oltre 35 anni di iscrizione e di attaccamento alla famiglia dirigenziale astigiana, che sono l'ing. Fiorenzo Alciati, l'ing. Fiorenzo Penasso e il dr. Giuseppe Rovero.

E così come tutti i salmi finiscono in gloria, figuriamoci se, proprio ad Asti, poteva mancare il pranzo sociale, degno paradigma di un territorio tanto ricco di tradizioni, quanto ancora oggi fra i più piacevoli e godibili del nostro Piemonte.

Complessità del territorio, attraverso forme di partecipazione e concertazione strutturata, volte a favorire una strategia condivisa d'azione sul territorio con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo

La premiazione dei tre Dirigenti con più di 35 anni di iscrizione





Presente e futuro nel sistema previdenziale italiano nel tempo dell'incertezza



Fino a pochi anni fa, antropologi e filosofi si interrogavano e discutevano animatamente su una delle domande che più coinvolgevano l'esistenza stessa dell'uomo, cioè "da dove veniamo, dove andremo?".

Oggi i Dirigenti, abbandonata la filosofia, si interrogano su un tema contingente: "come eravamo, come saremo?".

Questo è sostanzialmente il tema del convegno organizzato da Federmanager - Cuneo il 19 aprile u. s. nella Sala Rossa dell'Agenzia di Pollenzo, in collaborazione con il Club Human resources di Confindustria - Cuneo sul tema: "Presente e futuro nel sistema previdenziale italiano nel tempo dell'incertezza".

Dopo una breve presentazione introduttiva sulle finalità del Convegno da parte del Presidente di Federmanager - Cuneo, Dr. Sibilla, ha preso la parola il moderatore Dr. Marzano che ha sottolineato come, in un mondo che cambia, fatto di meccanismi che cambiano, anche il mondo del lavoro deve necessariamente adeguarsi perché niente sarà più come prima.

Se negli anni passati c'erano garanzie per lo studio, per la salute, per la pensione, oggi quel sistema non è più sostenibile, anzi è perfino in gioco la sua sopravvivenza. L'aspettativa di vita si allunga sempre più mentre si restringe il divario tra lavoratori in servizio e pensionati; in questa situazione è facile immaginare l'impatto sulla spesa pubblica, sulla sanità, sulla previdenza. forse la riforma del lavoro proposta dal Governo non è la più giusta, ma qualcosa bisogna pur fare

e da qualche parte occorre incominciare. Sicuramente i giovani che iniziano oggi la loro vita lavorativa, percepiranno domani una pensione notevolmente inferiore a quella dei loro padri; da qui la necessità di provvedere, fin da subito, ad una pensione integrativa.

Il Dr. Valdameri, partner dello Studio Pirola, intervenendo subito dopo, ha fatto un excursus molto approfondito di tutti gli interventi che sono stati fatti sul sistema previdenziale negli ultimi 60 anni, a partire dalla riforma Amato del 1992 a quella Dini del 1995, a quella Prodi del '97, alla controriforma del 2004, alla legge Prodi - Damiano del 2007, fino all'ultima riforma Monti - Fornero del 2011. Quest'ultima, a parte il passaggio definitivo dal sistema retributivo a quello contributivo, è una riforma epocale; scompare la pensione di anzianità, sostituita dalla pensione anticipata che è un sottotipo della pensione di vecchiaia. C'è da tenere conto che questa riforma, essendo stata scritta, per motivi di urgenza, in poco più di quindici giorni, ha forse dimenticato qualcosa che, sicuramente, verrà corretta nei prossimi mesi.

Si richiedono ora almeno 20 anni di contribuzione (prima erano 5) e, dopo il 2011, ci sarà un graduale allineamento tra l'età pensionabile degli uomini e delle donne, ma soprattutto un adeguamento alla aspettativa di vita per cui, se si allunga la vita media, si allunga parimenti l'età da cui far decorrere la pensione, sempre che questa non sia inferiore a 1,5 volte la pensione sociale, altrimenti occorre aspettare fino a 70 anni.

L'intervento del Dr. Valdameri è stato molto tecnico e ricco di tabelle illustrative riguardanti, nel dettaglio, tutte le situazioni, comparando le attuali con quelle future. Non è possibile riportarle qui per ragioni di spazio, ma, per chi volesse approfondire il tema, segnaliamo che sono state messe "on - line" dalla segreteria di Federmanager -Cuneo.

In ultima analisi, possiamo dire che il tema è stato sviscerato in tutti i suoi aspetti da un "esperto" e quindi più abbordabile

dagli "addetti ai lavori".

Il Dr. Delfino, direttore INPS di Cuneo, ha voluto iniziare il suo intervento con la metafora del sibilo che si sente, a volte, prima del segnale orario RAI, dovuto all'aggiustamento dell'orologio atomico. Come questo, anche il sistema previdenziale deve ogni tanto essere aggiustato. Il vecchio sistema ha offerto garanzie oltremodo generose ma si deve tenere conto che era stato concepito soprattutto per servire ai nostri emigranti, un sistema che presupponeva innanzitutto la sostenibilità e un elevato rendimento. Nel '95 si scelse di lasciare il sistema retributivo, tenuto conto che, secondo la media degli ultimi 10 anni, il numero dei nuovi pensionati era di circa 400.000/anno. Dal '96 al 2010 il numero di pensioni di anzianità ha avuto un'impennata ed un rendimento più alto che se si fosse applicato il sistema misto; ciò ha prodotto per lo Stato una perdita di 2 punti del PIL.

Dal 2012, per tutti, sarà applicato il sistema contributivo pro - rata. Per i primi 10 anni non capiterà niente di particolarmente grave e la pensione corrisposta sarà pari a circa il 75% dell'ultima retribuzione, con una modesta perdita rispetto al livello attuale, successivamente il suo valore scenderà progressivamente al 65% ed anche oltre ma, comunque, mai al di sotto del 40%.

È evidente che questa riforma non potrà non tenere conto di una seria riforma del lavoro e dell'introduzione di rigorosi ammortizzatori sociali, ma anche degli assegni sociali o di accompagnamento per ciechi o non autosufficienti. Dal 2012, poi, tutte le date di possibile pensionamento saranno legate alla aspettativa di vita e dal 2018 uomini e donne saranno equiparati, salvo deroghe per invalidi o altre categorie speciali, purchè sempre con 20 anni di contribuzione. Sul numero degli "esodati" sono state fornite cifre diverse, tra quelle del Ministero del Lavoro e quelle dell'INPS ma sono entrambe vere in quanto le prime rappresentano quelli attuali mentre le altre si riferiscono a coloro che potenzialmente possono averne diritto.

A questo punto ha preso la parola la D.ssa Masini, Responsabile del Settore Attività Istituzionale del Previdai, il cui intervento ci è stato fatto pervenire in sintesi e che perciò pubblichiamo a parte nella sua stesura integrale.

Il Dr. Campanaro, della Confindustria - Cuneo, ha sottolineato l'importanza del tema che ha certamente effetti indotti sulla popolazione aziendale che diventerà sempre più vecchia. Sorge, perciò, l'esigenza di motivare i "diversamente giovani" e

di istituire una nuova formazione per affrontare una vita professionale più lunga.

Giovanni Formagnana

Intervento di Oliva Masini - Responsabile Settore Attività Istituzionale Previdai

Fondo di previdenza a capitalizzazione per i dirigenti di aziende industriali.

A valle della riforma delle pensioni del Governo Monti del dicembre 2011, tra gli operatori della previdenza complementare il quesito che ci si è posti è stato: se la pensione parte più tardi e sarà quindi, presumibilmente, di importo più elevato, serviranno ancora i fondi pensione? Quale sarà il loro ruolo?

Dopo un primo momento di riflessione, la risposta - convinta - è stata che sì, la previdenza complementare sarà ancora utile, anzi necessaria. Vediamo perché.

La vita, fortunatamente, continua ad allungarsi. Non è un evento recente: se ne parlava anche venti anni fa ma le previsioni dell'epoca sono state smentite dai fatti; le valutazioni si sono dimostrate, a posteriori, sottostimate. Eventi come l'AIDS, al quale si attribuiva la responsabilità di frenare l'allungamento della vita, sono stati fronteggiati e non hanno avuto gli effetti previsti. Oggi la popolazione italiana è composta per 1/5 da ultrasessantacinquenni; tra quaranta anni è previsto che costoro incidano per 1/3.

A ciò si aggiunga che l'attuale contesto economico non è certo dei più favorevoli, con almeno due effetti: uno, più evidente, di una maggiore instabilità lavorativa e quindi una discontinuità più elevata nella contribuzione previdenziale, in particolare in due periodi della vita attiva, quello iniziale e quello a ridosso del pensionamento. Il secondo effetto, meno palese, sulle pensioni: il sistema di calcolo contributivo contempla, infatti, che i contributi versati di anno in anno vengano "capitalizzati" in funzione dell'andamento del PIL nazionale, seppure con alcuni correttivi. Inoltre mentre il "vecchio" metodo retributivo tiene conto delle retribuzioni degli ultimi periodi lavorativi che, salvo eccezioni, sono mediamente le più alte, il metodo contributivo considera tutto il periodo di lavoro; dato che difficilmente si nasce, lavorativamente, top manager, entreranno nel calcolo anche le prime contribuzioni, di livello ben inferiore a quelle degli ultimi anni.

E ancora, per livelli di pensione medio alti come quelli dei dirigenti, il vitalizio, una volta avviato, non viene rivalutato proporzionalmente all'inflazione; perde, quindi, nel tempo potere di acquisto.

Da ultimo, le modifiche intervenute sulla struttura sociale comportano che il supporto che veniva offerto in passato agli anziani dalla famiglia venga meno e si renda sempre più necessario il ricorso all'assistenza di persone estranee al nucleo familiare, con conseguenti oneri.

È quindi agevole comprendere come, a valle della riforma, la previdenza complementare mantenga appieno il suo ruolo di supporto al reddito pensionistico di base e possa svolgere, proprio grazie alla sua duttilità, un ruolo fortemente positivo, adattabile alle differenti situazioni nelle quali ciascuno di noi potrà trovarsi.

La previdenza complementare, infatti, ha forti elementi di personalizzazione che non hanno riscontro nella previdenza di base; Previdai non fa eccezione, anzi. Questa caratteristica richiede e consente di effettuare delle scelte che possono dimostrarsi strategiche.

Sin dall'iscrizione si è chiamati, infatti, a scegliere con quale apporto contributivo aderire: solo con il Tfr o anche con la contribuzione a proprio carico; quest'ultima vincola il datore di lavoro a contribuire con la propria quota. Sia il dirigente che l'azienda, disgiuntamente, possono anche decidere di versare ulteriori risorse, discrezionali nell'ammontare e nella frequenza; per l'azienda si tratta di uno strumento di politica retributiva su cui riflettere, posto il minor peso dei relativi oneri rispetto a pari importo erogato in forma di retribuzione. In questo contesto, il limite di deducibilità fiscale posto per i contributi della previdenza complementare (pari a 5.164,57 euro) risulta penalizzante per la categoria dirigenziale che pur potendo destinare importi maggiori rispetto ad altre categorie ed avendone interesse per i motivi già illustrati, li vede gravati, ove eccedenti tale limite, da tassazione ai pari di una retribuzione. Nei regimi fiscali degli altri paesi europei la fase di contribuzione e di accumulo è pressoché sempre esente da tassazione, rimandata al momento della fruizione della prestazione.

La contribuzione può essere ulteriormente incrementata al di fuori del rapporto di lavoro con forme di contribuzione volontaria, sottoposte allo stesso regime fiscale dei contributi versati tramite il datore di lavoro. In questo caso, come per la contribuzione aggiuntiva, il versamento è libero nella misura e nella periodicità; può essere peraltro interrotto in qualsiasi momento.

La personalizzazione continua con l'individuazione del comparto - o mix di comparti - di investimento più conforme al proprio profilo di rischio/rendimento. Previdai consente infatti, e sono pochi i fondi a farlo, di allocare contemporaneamente

prosegue >





la propria posizione in diversi comparti. Con cadenza annuale si può modificare la scelta, distintamente tra posizione già maturata e future contribuzioni. I tre comparti disponibili vanno dall'assicurativo, caratterizzato da rendimenti minimi garantiti, consolidamento annuale dei risultati e coefficienti di conversione in rendita predeterminati ai due finanziari, distinti per il livello massimo di azioni potenzialmente presenti in portafoglio (rispettivamente 40% il Bilanciato e 75% lo Sviluppo). Questi ultimi due, non assistiti da garanzie di rendimento né di integrità del capitale investito, hanno una gestione attiva, volta alla rivalutazione del capitale impiegato attraverso investimenti finalizzati a cogliere le opportunità offerte dai mercati azionari ed obbligazionari italiani ed esteri. Lo stile di gestione adottato ha consentito, anche in periodi di forte negatività dei mercati quali quelli di alcuni anni recenti, di proteggere le posizioni degli iscritti.

Prima di parlare delle opportunità in caso di pensionamento, è solo il caso di accennare alla possibilità di percepire un'anticipazione – per motivazioni diverse e particolari requisiti – o riscattare anticipatamente la posizione, trascorso un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro senza aver nel frattempo ripreso l'occupazione e comunque prima del pensionamento. La previdenza complementare, in questi casi, viene "distratta" dalla sua finalità previdenziale per far fronte a situazioni di particolare necessità, espressamente previste dalle norme.

Arrivati al pensionamento si aprono una serie di alternative, tutte da valutare con particolare attenzione. Innanzitutto non c'è alcun obbligo a chiedere immediatamente la liquidazione di quanto accantonato: la posizione rimane in gestione nel o nei comparti prescelti e continua a beneficiare dei rendimenti ottenuti; può peraltro essere ancora alimentata tramite la prosecuzione volontaria. Può essere in qualsiasi momento liquidata, scegliendo opportunamente tra liquidazione in rendita e/o in capitale; quest'ultima forma è consentita in genere solo per metà della prestazione (al 100% solo in particolari casi). È questo il momento in cui la duttilità della previdenza complementare va opportunamente sfruttata, calibrando le scelte in funzione delle necessità proprie e della famiglia, avendo a riferimento il livello pensionistico oramai accertato.

In questo primo scorcio di anno Previdai ha ormai superato il numero di 1.300 posizioni erogate in rendita, fenomeno ancora sconosciuto nell'ambito dei fondi negoziali. La maggior parte delle scelte è derivata da obbligo normativo – per i nuovi iscritti – o da convenienza fiscale – per i vecchi; sono pochi coloro che hanno scelto di percepire l'intera prestazione in rendita. È però crescente l'attenzione che viene posta a tale modalità di prestazione e, a mio avviso, sempre più lo sarà nel prossimo futuro: Previdai sta raggiungendo la maturità abbandonando il ruolo sinora attribuitogli di valido sostituto del Tfr per assumere quello proprio di erogatore di prestazioni pensionistiche a supporto della pensione di base.

Nel chiudere questo intervento torno al tema iniziale, la riforma delle pensioni. In questa occasione la previdenza complementare non è stata direttamente coinvolta anche se altre norme hanno di fatto mantenuto invariate, sul piano fiscale, condizioni di particolare favore che la riguardano. Questo va letto, a mio avviso, come un segno di attenzione in un momento di assoluta necessità da parte dello Stato: la tassazione delle rendite finanziarie, che ha allineato le diverse preesistenti aliquote a quella del 20%, ha lasciato indenni i rendimenti dei fondi pensione, continuandosi ad applicare l'aliquota dell'11%. Anche la tassazione delle prestazioni che, dal 2007, ha uno specifico regime particolarmente contenuto, è rimasta invariata. In questo contesto gli addetti ai lavori si interrogano su quale ulteriore ruolo la previdenza complementare possa assolvere, con particolare riguardo alle problematiche occupazionali dell'ultimo scorcio lavorativo prima del pensionamento. Oggi le norme consentono di rimandare il momento in cui percepire la prestazione complementare rispetto a quella di base; non è possibile invece il contrario. Su questi aspetti, soprattutto in considerazioni degli effetti della crisi in corso, si sta focalizzando la riflessione di coloro che operano nel contesto previdenziale.

BEN 7 DIRIGENTI ISCRITTI A FEDERMANAGER TORINO SONO STATI INSIGNITI DELLA IMPORTANTE ED AMBITA ONORIFICENZA

Torino, 1° maggio 2012, consegnate ottantaquattro "stelle al merito del lavoro"

Martedì, 1° Maggio 2012, Festa del Lavoro, si è svolta, presso il Conservatorio "G. Verdi" di Torino, la cerimonia di consegna delle "Stelle al Merito del Lavoro" ad ottantaquattro lavoratori piemontesi insigniti dal Presidente della Repubblica per particolari meriti di perizia, laboriosità, condotta morale e anzianità di occupazione.

Erano presenti le massime autorità civili, militari e religiose del Piemonte e, in rappresentanza del Governo, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Elsa Fomerò.

Gli iscritti a Federmanager insigniti di tale onorificenza sono:

- **Gualtiero Brambati** – Dirigente *Thales Alenia Space, Torino*
- **Michellino Casetta** – Dirigente *Alenia Aeronautica, Torino*
- **Bruno De Mori** – Dirigente *Fiat Group Automobiles, Torino*
- **Paolo Martinatto** – Dirigente *Faiveley Transport, Piossasco*
- **Matta Luigi** – Dirigente *FIAT Group, Torino*
- **Antonio Pincin** – Dirigente *Botto Filà, Valle Mosso*
- **Nive Serra** – Dirigente *Sait Abrasivi, Collegno*

Le congratulazioni ai nostri Colleghi iscritti sono d'obbligo ma rappresentano anche e soprattutto un motivo di orgoglio per tutti noi!



Antonio Pincin con il sindaco Fassino e il Presidente Un. Reg. CIDA Piemonte Benedicenti

EDIZIONI EINAUDI

Testa e Croce

■ Una breve storia della moneta



Che cos'è la moneta? Simbolo o segno? Mondana o numinosa? Sogno o sterco?

In questo libro si tenta di dare una risposta non mistica a questa domanda. La moneta è un'invenzione che non viene dagli dèi o da un Dio, ma dalla genialità degli uomini ed essa è rivolta a utilizzare razionalmente la capacità che essi hanno, unica tra le specie esistenti, di trasformare il loro ambiente. È, dunque, uno strumento, non un fine. È una norma, non una merce. Nel suo stravolgimento da strumento a fine, da norma a merce sta la degenerazione che essa ha subito nel corso della sua storia e che questo libro racconta.

Nel gioco del mercato la moneta adempie la funzione svolta dai get-

toni nel gioco della roulette. I gettoni non hanno alcun valore intrinseco. Se glielo si attribuisse usandoli come ricchezza accumulabile si rovinerebbe il gioco privandolo di una fine, quindi di un fine.

Ricondurre la moneta alla sua funzione strumentale e normativa è il solo modo di restituirle la sua qualità di un potere al servizio di un'economia e non di un'economia al servizio di un potere.

Giorgio Ruffolo

"Testa e Croce"

Una breve storia della moneta
2011

Passaggi Einaudi
pp. XII - 178

17,00 €

ISBN 9788806208912

| Marinus van Reymerswaele, *Il cambiavalute e sua moglie*, 1540

