

Dirigente d'Azienda

Federmanager Apdai Torino

AGOSTO/SETTEMBRE 2012 | n. 286




FEDERMANAGER

ASSEMBLEA BIELLA


I Manager italiani più velocemente verso un futuro migliore per l'Italia

Roma

1° Evento PRIORITALIA:
dal 2 al 5 Agosto 2012


 **ESSERE DIRIGENTI**

 **WELFARE**

 **CULTURA**

 Una riflessione sulla sostenibilità intesa, non solo in relazione alle nostre scelte e responsabilità, ma anche in termini di risorse sul piano sociale


06

 Il Direttore Granatelli rivolge agli iscritti un invito al voto e spiega perché il voto rappresenta un diritto-dovere e anche un valore di appartenenza

12

 Le Olimpiadi come specchio delle contraddizioni del nostro pianeta

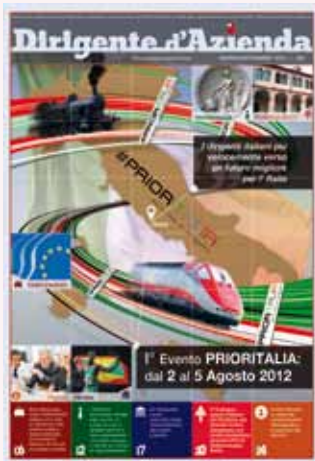
17

 Il 15 giugno, presso il Museo del Territorio, nel Chiostrò di San Sebastiano, si è svolta l'Assemblea annuale 2012 di Federmanager Biella

20

 Come affronta la sfida del cambiamento demografico il mercato del lavoro?

24



COPERTINA



Già nel n. 282, il primo del nuovo corso di questa nostra Rivista, campeggiava, in prima pagina di copertina, la sagoma dell'Italia per indicare che ad essa ed al suo miglioramento dovevano essere dedicati gli sforzi e l'impegno delle parti buone del Paese, con in testa i giovani.

Anche l'immagine dominante della copertina del n. 286 si richiama alla sagoma dello stivale e lo fa distribuendo lungo la sua lunghezza il logo di

#Prioritalia, il movimento di idee e di progetti per il futuro dell'Italia, creato con un evento organizzato a Roma dal 2 al 5 agosto.

Lascia bene sperare la folta partecipazione di manager, più di 500, provenienti da tutto il territorio e l'estremo interesse suscitato dall'evento che è stato animato dalla partecipazione di 37 ospiti, leader nel mondo dei media, dell'impresa, dell'economia e delle Istituzioni.

L'immagine di copertina auspica che l'iniziativa, fortemente voluta da Federmanager, Manageritalia e nuova CIDA-MAPI, nuovamente assieme in una recuperata unità del management italiano del privato e di parte del pubblico, possa diffondersi a tutto il territorio contaminando positivamente tutti i cittadini ed anche, in modo diretto ed indiretto, il mondo della politica.

A bordo della vecchia e gloriosa locomotiva a vapore c'è l'Italia attuale che, con tutti i suoi fardelli generati da una società inefficiente e sostanzialmente bloccata e guidata da classi dirigenti in grossa difficoltà, si muove a bassa velocità.

Lungo un cammino ideale rappresentato dai binari si immagina e si spera che possano transitare le iniziative generate da #Prioritalia, segnate da tappe successive contraddistinte dal logo del Movimento distribuito lungo il percorso.

Il management italiano, espressione della società civile e che sta pagando un prezzo elevatissimo a causa di questa crisi perdurante, scende in campo e vuole essere artefice di una rinascita che determini, attraverso un percorso a tappe, il passaggio del Paese da una condizione artigianale, basata sull'individualismo e sul familismo d'impresa, ad una nuova condizione incentrata su innovazione e competitività, basata su un gioco di squadra che veda come attori le imprese, le Fondazioni, le Banche, le Camere di Commercio, gli Enti Locali, le Università e gli Istituti di Ricerca, che sappiano muoversi ed operare in stretta sintonia tra loro, opportunamente coordinati da un Governo Centrale.

Il raggiungimento di ciascuna tappa permetterà di imprimere al Paese una velocità sempre maggiore fino a raggiungere, a completamento del processo di rinnovamento, la velocità di regime del "Frecciarossa".

Antonio Sartorio



DIRIGENTE d' AZIENDA:

www.torino.federmanager.it
Periodico di Federmanager Torino APDAI
in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti alla Fe.Pi

Fondato da:

Antonio Coletti

Direttore responsabile:

Carlo Barzan

Condirettori:

Andrea Rossi

Roberto Granatelli

Coordinamento editoriale:

Claudio Cavone

Antonio Sartorio

Segretaria di redazione:

Laura Di Bartolo

Dirigente d' Azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa. Anche a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - CONSED.



FEDERMANAGER



Publicità:

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.55.88

ildirigente@fmto.it

Direzione - Redazione - Amministrazione:

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

amministrazione@fmto.it

ildirigente@fmto.it

Editore:

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente:

Renato Cuselli

Vice - Presidente:

Donato Amoroso

Tesoriere:

Anita Marina Cima

presidenza@fmto.it

Grafica:

Byters s.r.l. - Creativity | Web | Mobile - Torino

Stampa:

Cdm Servizio Grafico S.r.l. - Collegno - (To)

Spedizione in abb. post. Pubblicità 45% art. 2

Comma 20/b Legge 662/96 filiale di Torino

Iscrizione al ROC numero - 21220



Associato all' USPI (Unione Stampa Periodica Italiana)

Autorizzazione del Tribunale di Torino n.2894 del 24.01.2011

Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.

La tiratura di questo numero è stata di **9.000 copie.**



Sviluppo sostenibile: la posizione di Fondirigenti

Una riflessione sulla sostenibilità intesa, non solo in relazione alle nostre scelte e responsabilità, ma anche in termini di risorse sul piano sociale.



Appello al voto

Il Direttore Granatelli rivolge agli iscritti un invito al voto e spiega perché il voto rappresenta un diritto-dovere e anche un valore di appartenenza alla nostra Associazione



Le Olimpiadi

Le Olimpiadi come specchio delle contraddizioni del nostro pianeta



Assemblea 2012 di Federmanager Biella

Il 15 giugno, presso il Museo del Territorio, nel Chiostro di San Sebastiano, si è svolta l'Assemblea annuale 2012 di Federmanager Biella



Il trasferimento di competenze tra generazioni: utopia o un progetto possibile?

Come affronta la sfida del cambiamento demografico il mercato del lavoro?



PRIMO PIANO

Sommario n.286

Articoli in evidenza

.EDITORIALE	4
Federmanager, Manageritalia e nuova CIDA - MAPI costituiscono Prioritalia, movimento di manager e idee al servizio del Paese (di Antonio Sartorio)	
.TERRITORIO - Articoli legati al territorio e alla società civile	9
Le "Stelle al Merito del Lavoro" conferibili il 1° Maggio 2013 (di E. Benedicenti)	
.ESSERE DIRIGENTE - La professione di dirigente	11
Sviluppo sostenibile: la posizione di Fondirigenti (di R. Cuselli) Intervista a Caprioglio sulla responsabilità sociale delle imprese	
.FEDERMANAGER TORINO - Attività di Federmanager Torino e CIDA	12
Percorsi imprenditoriali al femminile: il Gruppo Minerva si racconta (di Roberta Dho) Appello al voto (di Roberto Granatelli)	
.CULTURA	17
Le Olimpiadi (di Massimo Brignolo) Presentazione del libro: "Pensare l'Italia" di Ernesto Galli della Loggia e Aldo Schiavone	
.FEDERMANAGER PIEMONTE E VALLE D' AOSTA	20
Assemblea 2012 di Federmanager Biella Convegno FASI, organizzato a Vercelli, insieme alle Associazioni di Biella e Novara, il 4 maggio 2012	
.WELFARE	24
Il FASDAPI al centro delle tutele contrattuali (di Adriano Castella) Il trasferimento di competenze (di Marcello Garzia) La prevenzione del carcinoma del collo dell'utero (di Giorgio Giardina)	
.VARIE - Vita associativa	30
Notizie dal DIRCLUB Piemonte e News Brevi	



#PRIORITALIA
dalle idee al progetto

L'impegno della dirigenza italiana per il futuro del Paese

*(ri)partiamo
dalle priorità!*

Federmanager, Manageritalia e nuova CIDA - MAPI costituiscono #Prioritalia, movimento di manager e idee al servizio del Paese

Al di là della cronaca delle quattro intense giornate vissute dal 2 al 5 agosto a Roma più di 500 manager e alte professionalità, si riassumono in questo articolo i punti cardine fissati dalla interessante Convention a conclusione dei lavori e si fanno alcune considerazioni e riflessioni in prospettiva futura

Premessa

La crisi perdurante in cui è attanagliata l'Italia è sotto gli occhi di tutti e se è vero che essa è esplosa nel 2008 per fatti e situazioni esterne al nostro Paese e si è sviluppata a livello planetario, è altrettanto vero che i suoi effetti, per noi Italiani, sono risultati decisamente più gravi che per altre nazioni, a causa di una governance - paese fragile, incerta e spesso inconcludente, di cui il mondo politico costituisce, senza alcun dubbio, il soggetto maggiormente responsabile.

Rispetto a questa difficoltà di mettere in campo le giuste reazioni che permettano all'Italia di avviare una ripartenza per favorire la ripresa dell'economia e della occupazione, soprattutto giovanile, tutte le categorie rappresentative, con in testa - dicevamo - quella della politica, hanno evidenziato una scarsa capacità di autorigenerarsi e di gestire il cambiamento dal loro interno.

Sotto questo profilo, la presentazione del 6° Rapporto su "Generare classe dirigente", avvenuta a Roma lo scorso 5 aprile e intitolato "Rappresentanza, responsabilità e crescita" ha messo chiaramente in luce le difficoltà di tutti i nostri sistemi asso-

ciativi ed ha evidenziato le zone d'ombra nelle quali stazionano e languono, in particolare, le varie organizzazioni di rappresentanza politica, sindacale e imprenditoriale, ancora impantanate in paludi e aggrovigliate in giungle da cui non riescono a districarsi, più preoccupate di come mantenere in vita sé stesse che attente ad individuare e a cogliere le occasioni e le modalità con cui introdurre cambiamenti e processi innovativi per il bene dell'Italia.

E, invece, stiamo assistendo, in questa fase così travagliata ed incerta, ad una serie di "minuetti" che ci vengono propinati dai vecchi partiti politici che sono, per la verità, molto impegnati ma a modificare le loro sigle ed i loro loghi, senza minimamente considerare che il restyling alle facciate partitiche non è più sufficiente e che è ormai giunto il momento di cambiare uomini, metodi ed idee per poterle propugnare ed applicare concretamente.

In questo quadro non certamente confortante sono da cogliere e da interpretare in modo positivo i segnali di novità a più facce che hanno contraddistinto la storia recente delle organizzazioni sin-

“

È notevole la determinazione con la quale il nuovo Movimento dei manager italiani ha inteso operare nella "quattro giorni romana" per tornare alla buona politica..

”

dacali rappresentative di tutta la dirigenza privata e di una parte della dirigenza pubblica.

Federmanager e Manageritalia avevano deciso, a suon di modifiche statutarie assunte nel tempo, di ammettere nel loro ambito, in qualità di iscritti, anche i Quadri e le Alte professionalità che operano all'interno delle aziende, spesso in posizioni di responsabilità molto vicine a quelle della dirigenza e che si potrebbero definire di pre - dirigenza.

Un altro elemento di grossa novità positiva è rappresentato da un evento di grandissima portata, verificatosi a Roma lo scorso 11 luglio: l'Assemblea Costituente che ha eletto il Presidente e gli altri Organi Statutari di un nuovo soggetto unitario denominato "CIDA Manager e Alte Professionalità per l'Italia (CIDA - MAPI)", nato il 4 luglio scorso con la firma dell'atto istitutivo, nel quale sono confluite quasi tutte le sigle sindacali del management e del privato e di parte del pubblico, oltre che - come si è accennato sopra - i quadri e le alte professionalità, con in testa Federmanager e Manageritalia, dopo circa 10 anni di separazione.

Il sociologo Giorgio Del Mare



La prima concreta iniziativa che questo nuovo soggetto unitario ha portato fulmineamente avanti, consapevole delle grosse difficoltà attuali, è stata l'organizzazione a Roma, dal 2 al 5 agosto, di quattro giornate di studio e di confronto di tutta la dirigenza e del management italiano per mettere a fuoco idee e iniziative tendenti ad aiutare concretamente l'Italia a risollevarsi e ad imboccare un percorso di crescita.

Il movimento che ne è sorto - #Prioritalia - è partito certamente con il piede giusto se si considera che più di 500 manager provenienti da tutta Italia, in un periodo normalmente riservato alle vacanze estive, ha fatto da degno contorno a giornate di lavoro attivo, dense di idee e di proposte. Proviamo a sintetizzare il risultato immediato che ne è scaturito!

I manager si mettono in "Movimento" per cambiare la politica e il Paese

È notevole la determinazione con la quale il nuovo Movimento dei manager italiani ha inteso operare nella "quattro giorni romana" per tornare alla buona politica e per sottolineare il suo impegno a lavorare per un interesse comune, aiutando e certificando le competenze di coloro che vogliono candidarsi per le prossime elezioni politiche e per tutte le occasioni elettorali che verranno, anche a livello territoriale, siano essi manager o soggetti appartenenti ad altri movimenti e/o partiti politici.

Di questo impegno ne sono testimonianza viva le tematiche affrontate e sviluppate nel corso dei quattro Panels attorno a cui ha ruotato la Convention e che erano dedicati ad "Affermare l'utilità della buona politica", "Definire i confini del politico ideale", "Soddisfare le nuove esigenze di partecipazione" ed "Assumere responsabilità coerenti al ruolo manageriale".

La certificazione delle competenze: una risposta alla crisi di rappresentanza politica

Nei confronti di tutti coloro che si candideranno a partecipare attivamente alla vita politica a qualunque livello, #Prioritalia si impegna a certificarne le loro competenze in relazione alla attività politica da svolgere.

La certificazione delle competenze si prefigge di implementare un sistema di selezione della nuova classe dirigente politica italiana e risponde alla necessità di esplicitare e rendere leggibili le competenze dei candidati da proporre a servizio del "bene comune" allo scopo di poter scegliere tali candidati alla gestione della "cosa pubblica" non per quello che dicono ma per ciò che fanno e sanno fare.

Essa è costituita da un insieme di azioni funzionali mirate ad attestare le conoscenze del singolo candidato mediante le esperienze acquisite a livello personale, formativo e professionale che ne permettano la sua spendibilità sul mercato.

Tale modalità di certificazione è basata su un sistema di standard in grado di rappresentare nel modo più oggettivo possibile il possesso di specifiche conoscenze ed è in grado di offrire una garanzia preventiva e continua sulla affidabilità e qualificazione professionale delle persone nello svolgimento delle loro attività in ambito lavorativo o politico.

(Ri)partiamo dalle priorità - I nove principi della buona politica

Sono state raccolte e sintetizzate le esi-

genze e le proposte emerse dalla società civile nell'ultimo biennio e sono stati individuati i seguenti nove principi per condurre una buona politica: "Informazione", "Legalità", "Trasparenza", "Inclusione", "Innovazione sociale", "Competenza", "Attuazione" (Cultura del fare rapidamente), "Collaborazione" (pubblico/privato) e "Visione".

I tre principi sui quali agire con più urgenza sono risultati, attraverso una indagine elettronica condotta tra i partecipanti, nell'ordine, la "Legalità", la "Competenza" e la "Attuazione".

Le schede - proposta ed i filoni progettuali

Sono emerse, a seguito dei lavori dei partecipanti, n. 114 schede - proposta e n. 208 idee progettuali appartenenti a n. 5 filoni riassuntivi identificati e condensati nel:

- **Ritrovare e promuovere il senso civico**

con programmi innovativi di educazione nelle scuole, un servizio civile gratuito, la partecipazione attiva dei dirigenti a supporto del lavoro delle Istituzioni;

- **Organizzare le competenze da mettere a disposizione del Paese**

con il censimento dei soggetti e delle competenze e la relativa certificazione e con la creazione di una scuola di formazione politica;

- **Contribuire all'efficienza nella gestione della "cosa pubblica"**

con l'ottimizzazione e la semplificazione della burocrazia, la modernizzazione tecnologica, la definizione di indicatori di per-



Un nuovo percorso evolutivo del paese



formance su obiettivi e risultati ed un piano di marketing riguardante il "Territorio Italia";

• **Confrontarsi costantemente e sistematicamente con la politica e le Istituzioni**

con la costituzione di Comitati territoriali di dialogo, la apertura di una agenda digitale di governo condivisa e la comunicazione puntuale sui risultati raggiunti;

• **Costruire la visione di un futuro sostenibile**

con il reperimento e la messa a disposizione di risorse adeguate per la ricerca, la sensibilizzazione sui temi ambientali, l'inserimento di nuovi indicatori di benessere e la promozione di campagne culturali.

Per riaffermare con forza e convinzione l'utilità della buona politica sono emersi, attraverso una indagine elettronica condotta tra i partecipanti, come prioritari, nell'ordine, i seguenti filoni tematici che la dirigenza può mettere a disposizione del Paese:

- La volontà di contribuire all'efficienza nella gestione della "cosa pubblica";
- La organizzazione delle competenze da mettere a disposizione del Paese;
- L'impegno a costruire la visione di un futuro sostenibile

Iniziative e progetti della dirigenza per lo sviluppo dell'eccellenza dell'uomo politico

- Creazione di un Osservatorio/Centro Studi
- che studi ed analizzi gli effetti delle decisioni politiche assunte;
- Innesto di manager formati nel para-politico
- che, appartenenti a movimenti, fondazioni e think-tank, influenzino la politica anche attraverso una forte attività nei social network;
- Comunicazione istituzionale efficace

ce di CIDA - MAPI/ #PRIORITALIA

- che colmi, con la diffusione forte e sistematica di notizie di carattere politico, economico e sociale, la debolezza della politica attuale;

- Networking a supporto della PA

- attraverso cui impostare comunicazioni di scambio a supporto della PA con la creazione di partnership facilitate dalla dirigenza manageriale;

- Messa a disposizione di team di manager

- per aiutare e supportare il settore pubblico nell'esame e nella soluzione di task complessi

In tale ambito di possibili iniziative, le due prioritarie emerse sono risultate "l'Osservatorio/Centro Studi" e il "Team di manager" da prestare al settore pubblico.

Perché intervenire

- Per opporsi alla Teoria della selezione inversa di George Akerlof (Premio Nobel per l'Economia 2001) che prevede che "Lasciato a sé stesso il mercato non premia i migliori né il merito ma tende ad attrarre e selezionare i peggiori e quelli con minore capacità contributiva e lavorativa";
- Per non lasciare il governo della nostra economia in mano ai <<bidoni>>;
- Per lasciare ai nostri figli e nipoti "buoni esempi", i "nostri risparmi", le "nostre aziende", il "nostro capitale di territorio e ambiente".

Le proposte per contribuire a una "buona politica"



- Formando un supporto per una adeguata formazione politica;
- Formando un supporto per la implementazione dei progetti;
- Impegnando i candidati, se eletti, a rispettare i principi etici di #Prioritalia e a condividere con la nuova Associazione gli stati di avanzamento dei progetti impostati ed i risultati.

Con chi intervenire

- Con gli altri attori della società civile con cui la dirigenza si può e si deve confrontare per contribuire alla buona politica e che sono stati individuati, in prima istanza, nel "Terzo Settore/No Profit", nella "Cittadinanza attiva", nei "Sistemi educativi", negli "Ordini professionali", nei "Partiti", nel "Sistema dei media", nelle "Istituzioni locali e nazionali", negli "Organi datoriali" e nei "Sindacati".

I segmenti di stakeholder ritenuti prioritari per un loro coinvolgimento nel breve termine sono risultati quelli relativi al "Sistema Educativo", alla "Cittadinanza attiva" ed al "Terzo Settore".

Per fare che cosa

- Per definire e focalizzare le possibili azioni da attuare per accrescere l'efficacia della partecipazione alla vita politica, indicando e offrendo soluzioni condivise

Le Assumptions

Al termine di un percorso faticoso rappresentato da quattro intense giornate di lavoro attivo per tutti i partecipanti, si è approdati alle sottoelencate "Assumptions" che possono e devono rappresentare per tutti noi il "decalogo", anche se numericamente più esteso, su cui poggiare le nostre convinzioni e le nostre azioni future:

Come intervenire (a breve termine)

- Offrendo il supporto del nuovo Movimento e delle Associazioni ad esso collegate, ai Colleghi che si candidano per ricoprire ruoli politici (per l'Amministrazione locale o centrale);



Giorgio Ambrogioni e Guido Carella

- In questo scenario di cambiamento è sempre più forte l'esigenza di mobilitazione da parte di quei soggetti che non sono tradizionalmente attori della politica ma spettatori;
- Non possiamo più permetterci solo di difendere interessi propri;
- Dobbiamo impegnarci nel diffondere la cultura e il senso civico;
- L'economia della conoscenza aiuta la crescita e consente di costruire una visione sostenibile e di impegnarsi per realizzarla;
- Intendiamo la democrazia non solo come esercizio di voto ma anche come disponibilità di spazi per il dibattito e la vita di relazione;
- Promuoviamo la nostra esperienza professionale per sostenere una migliore classe politica;
- La globalità poggia su un sistema di totale interdipendenza e per affrontarla occorre specializzazione ed integrazione, le due dimensioni su cui è necessario impegnarci per aiutare il nostro Paese;
- Siamo sempre più consapevoli che senza una buona politica saremo tutti sconfitti;
- Dalle aziende dobbiamo passare a progettare anche per il mondo circostante;
- Selezione e reclutamento dei politici secondo i principi dell'eccellenza e del merito legati al ruolo;
- Contribuiamo al rinnovamento dei partiti promuovendo un contatto costante;
- Creiamo una cultura della valutazione dell'operato del politico (Accountability, rendere conto responsabilmente);
- Poniamo attenzione ai numeri, ai risultati e all'efficienza in quanto espressione della potenzialità del territorio e della comunità;
- Creiamo alleanze con la società civile;
- Apriamo le Istituzioni ad un confronto con la società civile;
- Il tema dei talenti non è nelle agende politiche: il modello manageriale consente di fare programmi per l'accesso, la valutazione e la gestione dei talenti del Paese;
- Abbiamo capacità realizzativa e contatto con la quotidianità.....sappiamo fare: trasformiamo le strategie in azioni e risultati;
- Garantiamo spazi e tempi per dedicarci alla politica oltre che al lavoro;
- La politica deve tornare ad essere il

luogo delle decisioni e delle competenze.

I progetti emersi

Sulla base delle proposte di progetto impostate e incardinate nei cinque filoni progettuali, sono emersi ben ventisei progetti degni di esame e di successive analisi più approfondite.

Di questi, elenchiamo, per brevità e sintesi, i seguenti otto che sono stati ritenuti distintivi rispetto all'offerta di altri attori della società civile:

1. Censimento dei manager e delle competenze da mettere a disposizione della politica;
2. Certificazione delle competenze manageriali degli Amministratori pubblici e dei politici;
3. Disponibilità di team di manager che si occupino di garantire efficienza e concretezza ai progetti delle Amministrazioni locali;
4. Interventi straordinari, e in situazioni di discontinuità, di ottimizzazione a 360° della gestione pubblica (ad es. la solidità economica, la gestione delle risorse, la revisione dei processi);
5. Impegno della dirigenza a supporto delle Associazioni di volontariato e No Profit (1.000 manager per 100 progetti);
6. Costituzione di team di manager da mettere al servizio delle Amministrazioni locali per la realizzazione di progetti sul territorio;
7. Scuola di formazione manageriale per i politici;
8. Creazione di un Osservatorio/Centro Studi per il monitoraggio e la rendicontazione degli effetti delle decisioni politiche.

I ruoli emersi per la dirigenza

Dai lavori di #Prioritalia sono emersi i seguenti possibili ruoli della dirigenza:

- Supportivo per trasferire esperienze e competenze manageriali che contribuiscano ad aumentare l'efficienza nelle PP. AA. e allo sviluppo di

una cultura della performance;

- Abilitante per offrire spazi di formazione e specializzazione che favoriscano la definizione di linguaggi e competenze manageriali condivise, utili alla buona politica e al politico ideale;
- Connettivo per aggregare attori della società civile e per elaborare progettualità innovative diverse che creino valore condiviso a servizio del Paese e inneschino nuove forme di partecipazione;

Alcuni grandi Politici e Pensatori Italiani



- Influyente per orientare l'agenda politica attraverso una comunicazione pervasiva, autorevole e credibile che favorisca la presa di consapevolezza del ruolo e del contributo della dirigenza a servizio del Paese;
- Militante per diventare soggetto politico attivo, offrendo supporto (in termini di competenze, strumenti e strutture) a candidati, in coerenza con lo spirito di #Prioritalia;

Le attività da sviluppare nell'immediato futuro

- Il Posizionamento
 - con l'Envisioning del progetto #Prioritalia (mission, vision e principi guida);
 - con la diffusione di #Prioritalia come Movimento sociale e politico (etica del servizio, cultura del fare e del dare);
 - con la diffusione di #Prioritalia come luogo permanente di raccolta e confronto su idee e progetti
- L'Organizzazione
 - con l'identificazione costante e strutturata delle priorità del Paese;
 - con l'avvio di progetti pilota/ 100 progetti da cantiere;
 - con l'attivazione di un Gruppo di coordinamento delle attività;
 - con la trasformazione delle priorità





in progetti operativi;

- con l'attivazione di Gruppi di lavoro per la messa a terra dei progetti;
- con l'elaborazione preparatoria in funzione degli Stati Generali
- La comunicazione interna (per validazione e adesione)
 - con un evento, orientativamente nel mese di ottobre, per i pionieri di agosto, per coordinare le azioni;
 - con un'opera di sensibilizzazione e di declinazione sul territorio;
 - con la moltiplicazione dei messaggi emersi e con il loro trasferimento, da parte dei partecipanti, ad altri manager non presenti (member get member);
 - con un Tuning con CIDA - MAPI;
 - con un Forum per la condivisione e integrazione delle idee emerse;
 - con la pubblicazione e la condivisione dei progetti e lavori #Prioritalia;
 - con un Mega - evento per allargare #Prioritalia ad altri dirigenti e alla società civile
- La comunicazione esterna (per visibilità e consenso)
 - con la sensibilizzazione/tematizzazione verso i media e i giornalisti;
 - con la costruzione di un sito web #Prioritalia;
 - con la presentazione di #Prioritalia ad altri attori sociali vicini;
 - con un'azione di contatto con i partiti politici per presentazione progetto e interazioni future;
 - con la costruzione di alleanze di scopo per diffusione spirito #Prioritalia;
 - con il potenziamento di una azione sistematica di lobbying;
 - con la ricerca di nuove adesioni a #Prioritalia da parte di altri soggetti influenti interessati (non solo manager)

Conclusioni

Fin qui l'illustrazione ragionata e l'analisi sintetica delle idee, dei principi e delle iniziative di #Prioritalia.

Di qui in avanti, invece, qualche riflessione conclusiva dettata un pò meno dalla ragione e un pò di più dal "sentimento".

Era importante, soprattutto, soffermarsi sulla sostanza dell'evento, sul suo significato profondo e sui suoi obiettivi, grazie all'impegno, davvero notevole e pregevole, dei Presidenti di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, di Manageritalia, Guido Carella e della nuova Cida - Mapi, Silvestre Bertolini, piuttosto che riferire in modo cronachistico, sui trentasette ospiti, anche di spessore, appartenenti al mondo dei Media, dell'Impresa, dell'Economia e delle Istituzioni, i quali, con la loro partecipazione attiva, hanno

testimoniato dell'enorme interesse suscitato da un evento assolutamente originale ed unico nel suo genere, sia per i temi trattati che per le modalità con cui essi sono stati gestiti, ricorrendo spesso al coinvolgimento e al contributo fattivo degli iscritti partecipanti.

Possiamo definirla una ottima partenza ma tutti noi sappiamo che le sorti di questa appassionante avventura le decideranno i giorni e i mesi che verranno, ciò che questo Movimento saprà fare per diffondere in modo ampio il messaggio e quanto vorranno spendersi in modo attivo tutti coloro che credono che questa iniziativa possa avere davvero un futuro.

Chi crede davvero in #Prioritalia e nei valori che cerca di trasmettere, deve impegnarsi per comprendere e far comprendere a fondo lo spirito che ha animato l'inizio di questo nuovo ed avvincente percorso, che richiede una presa di coscienza e di responsabilità da parte del management italiano, rispetto alle reali esigenze del Paese, che ha estremo bisogno di aiuto e del contributo non partisan da parte di soggetti che siano privi di ideologie schierate e che desiderino operare nell'interesse comune.

Affinchè il Movimento #Prioritalia possa crescere è necessario, però, che esso si diffonda capillarmente su tutto il territorio, con iniziative pervasive a carattere locale: solo così sarà possibile innescare un vero cambiamento culturale che "contamini" i cittadini e, in definitiva, la politica, costringendola ed aiutandola ad operare con coerenza e con l'impegno ad attuare concretamente le promesse elettorali, nell'interesse esclusivo dell'Italia e dei suoi cittadini. I concetti a noi ben noti di "Accountability" e "Governance", di "Trasparenza" e "Responsabilità", di "Impegno" ed "Onestà" potranno diventare di uso comune per il mondo della politica a patto che il nuovo Movimento di idee creato dalle nostre Organizzazioni di Rappresentanza sia aiutato a crescere ed a crescere in fretta perché le tappe da percorrere sono numerose ed il cammino è impervio e ricco di ostacoli da superare!!

Noi dirigenti di tutte le età, noi uomini e donne che lo siamo stati ed abbiamo conservato e custodito gelosamente un certo modo di essere e di operare, noi tutti che pensiamo di appartenere alla fascia alta e nobile di questo Paese, noi che stiamo pagando duramente con espulsioni precoci e drammatiche dal mondo del lavoro, noi lo dobbiamo questo nostro impegno incondizionato, lo dobbiamo a tutti gli italiani, ed in particolare a quelli che sono oberati

da gravi problemi esistenziali in continuo aumento, a questo nostro popolo, sovrano non solo per Costituzione, che sta vivendo un disagio crescente causato da un degrado della classe politica, e non solo e da una crisi di valori etici che hanno raggiunto livelli insopportabili.

Lo dobbiamo perché vogliamo fortemente, anche con la nostra volontà di fare, di fare bene e di fare in fretta, che questa nostra Patria torni a crescere ed a crescere effettivamente perché oggi, purtroppo, la crescita dell'Italia riguarda solo l'età pensionabile, i licenziamenti, le tasse, la benzina..... e la povertà!!

Chi, tra noi, è convinto che è il momento di scendere in campo, nei modi che riterrà più consoni ed opportuni, si faccia avanti e non indugii!

Avanti c'è posto! C'è posto per tutti, senza preclusioni preconcepite basate sulla suggestione di slogan legati al ricambio generazionale e alle politiche di genere e supportate, finora, da "falsi miti andati in frantumi", come ha sostenuto il Direttore del Quotidiano "La Stampa", Mario Calabresi, nell'edizione dello scorso 22 settembre, perché gli slogan ed i falsi miti non servono a cambiare davvero un "sistema" ma occorre, invece, una "drastica riforma dei meccanismi della politica che metta al centro la trasparenza e il principio di responsabilità".

C'è posto, quindi, per i dirigenti "senior" e per quelli vicini alla conclusione della loro carriera lavorativa, c'è posto per quei Colleghi fulmineamente espulsi dalle loro aziende, c'è posto, soprattutto, per i giovani e le giovani manager che devono, ormai, impegnarsi a fondo per riprendere in mano il loro futuro!

Mettiamoci, quindi, tutti in viaggio nella consapevolezza che ora ci stiamo muovendo alla velocità della vecchia e gloriosa locomotiva a vapore ma che in futuro, anche con il nostro impegno e la nostra determinazione, il Paese si rimetterà in condizioni di operare e di muoversi alla velocità del "Frecciarossa".

Dalla locomotiva a vapore al Frecciarossa



LA STORIA NON È UNA PRIGIONE, TOCCA A NOI SCRIVERE LA NOSTRA!

Sviluppo sostenibile: la posizione di Fondirigenti

■ *Lo sviluppo sostenibile è un processo di cambiamento tale per cui lo sfruttamento delle risorse, la direzione degli investimenti, l'orientamento dello sviluppo tecnologico e i cambiamenti istituzionali sono resi coerenti con i bisogni futuri oltre che con gli attuali*

Parlando del futuro vorrei stimolare una riflessione sul tema della sostenibilità, intesa non solo come sviluppo sostenibile in relazione alle nostre scelte ed alle nostre responsabilità per determinare un impegno globale atto a garantire il futuro e la sopravvivenza del nostro pianeta, ma anche e soprattutto come sviluppo sostenibile in termini di risorse sul piano sociale più equamente accessibili, il che implica una maggiore diffusione del senso di giustizia sociale.

PARTIAMO DALLA CONSIDERAZIONE, DIREI 'SCOLASTICA', CHE LA SOSTENIBILITÀ RUOTA ATTORNO A QUATTRO COMPONENTI: LA COMPONENTE ECONOMICA, QUELLA SOCIALE, LA AMBIENTALE E, INFINE, QUELLA ISTITUZIONALE. LO SVILUPPO SOSTENIBILE, COSÌ COME DEFINITO DA BRUNDLAND E DA TUTTI CONDIVISO, LUNGI DALL'ESSERE UNA DEFINITIVA CONDIZIONE DI ARMONIA È, PIUTTOSTO, UN PROCESSO DI CAMBIAMENTO CHE IMPONE CHE LO SFRUTTAMENTO DELLE RISORSE, LA DIREZIONE DEGLI INVESTIMENTI, L'ORIENTAMENTO DELLO SVILUPPO TECNOLOGICO ED I CAMBIAMENTI ISTITUZIONALI SIANO RESI COERENTI CON I BISOGNI FUTURI OLTRE CHE CON I BISOGNI ATTUALI.

Occorre, pertanto, superare una visione prettamente, 'economicistica' della sostenibilità e riformulare il concetto, ampliandolo ovvero andando oltre la capacità di garantire alle generazioni future un grado di soddisfacimento dei loro bisogni, almeno pari a quello che stiamo garantendo a noi stessi.

Una estensione del concetto di nuova sostenibilità comporta inevitabilmente di richiamarsi, a livello collettivo, ad un più spiccato senso di giustizia sociale poiché è tempo di andare oltre il solo perseguimento dei singoli interessi e bisogni personali in quanto l'importanza della vita umana non può essere circoscritta al mero tenore di vita materiale ed al semplice soddisfacimento dei bisogni individuali, ma deve includere, tra le persone appartenenti alle varie classi sociali, l'esigenza di un più profondo rapporto di reciprocità, di interdipendenza e di cooperazione oltre che di maggiore giustizia ed equità.

Se il futuro è oggi, parafrasando Paul Valéry, *'il grido del nostro tempo è che il*



futuro non è più quello di una volta'.

Stiamo affrontando ore drammatiche, con una crisi di portata storica, strutturale, ignota per durata e caratteristiche, crisi legata alla concorrenza aggressiva, alla crescente internazionalizzazione dei mercati, alla dinamica del quadro ambientale, ma soprattutto alla difficoltà di reagire con le leve tradizionali all'intensità della competizione.

Per quanto riguarda la concorrenza, non si può fare a meno di osservare come la concezione genuina di un pluralismo di operatori, utile per migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi offerti al mercato, sia oggi sopraffatta dalla prassi di una competizione, controllata con grandi difficoltà dalla legge, volta all'eliminazione dei concorrenti. Di qui la necessità, quindi, di introdurre adeguati correttivi per evitare che il primato del merito ed il principio del confronto competitivo finiscano per degenerare, legittimando una radicalizzazione delle disuguaglianze; sotto questo profilo, occorre sempre tenere ben presente che l'elemento cardine di ogni sistema democratico è il principio della uguaglianza, da intendersi non come presupposto, bensì come scopo da perseguire.

Come scriveva Norberto Bobbio: 'non è che gli uomini siano uguali', l'uguaglianza è un punto di arrivo, è un dovere da compiere.

L'uguaglianza deve essere intesa come libero accesso alla conoscenza, senza barriere di censo, di famiglia, di provenienza geografica; conoscenza e sviluppo di capacità critiche sono parte fondamentale ed irrinunciabile della missione di una società democratica che si prefigge di formare cittadini critici, autonomi nelle proprie scelte, meno condizionabili dai poteri e dalle mistificazioni del potere, in una parola **LIBERI**.

Si tratta, quindi, di battersi sul terreno della qualità, dell'innovazione ed allo stesso tempo della produttività, si tratta, cioè, di ricominciare a crescere.

Su questo versante è tenuta a dare risposte vincenti e convincenti la nostra classe dirigente, sempre più coinvolta e chiamata in causa anche a fronte delle gravi conseguenze occupazionali determinate dalla crisi.

La sola via di uscita possibile passa attraverso lo sviluppo di una cultura manageriale che punti sulla valorizza-

zione e sull'ampliamento delle competenze, modificando radicalmente vecchie strategie e modalità gestionali ormai superate e facendo in modo che il sistema organizzativo - manageriale diventi il fattore "differenziale" principale per accrescere allo stesso tempo competitività e occupabilità, creatività ed efficienza.

Tutto ciò sarà realizzabile solo in presenza di una sapiente regia che punti tutto sulla capacità, attraverso la formazione come leva strategica prioritaria, di favorire e supportare un reale apprendimento collettivo e di creare e diffondere nuove professionalità, specie quelle dei giovani professionali, da utilizzare nella re-ingegnerizzazione dei processi e delle infrastrutture organizzative.

Tale sforzo di crescita e di sviluppo culturale collettivo richiede investimenti, esperienze e programmi difficilmente esplicitabili e concretizzabili senza un ricorso sistematico alla leva formativa ed un raffronto continuo con le buone pratiche dei nostri competitor.

L'individuazione delle peculiarità della via italiana al business, stimolando l'innovazione ed il cambiamento, nonché il coinvolgimento dei vari attori della business community e istituzionali rappresentano un aspetto caratterizzante e fondamentale della mission e delle attività di Fondirigenti.

La nostra Fondazione è presente da

tempo su questi temi, con una specifica attività di ricerca che si affianca al finanziamento della formazione continua ed all'agenzia di intermediazione del management.

Sul fronte delle attività intraprese, è stata avviata sin dal 2001 una costante attività di monitoraggio ed analisi del modello manageriale italiano, prima con il progetto "Management Made in Italy" e poi con la costituzione dell'Associazione Management Club (insieme alla LUISS ed a Federmanager) che pubblica, tra l'altro, il Rapporto annuale sulla classe dirigente.

Il focus delle nostre attività è incentrato sul modello manageriale, nella profonda convinzione che una adeguata dotazione manageriale a livello aziendale ed una seria preparazione da parte di imprenditori e manager siano il vero volano di innovazione e sviluppo per il nostro paese.

Alcune riflessioni finali

Aniché contemplare sconfortati le nostre debolezze, dobbiamo ripartire dai nostri punti di forza, andandoli a cercare e ad individuare laddove essi si trovano per costruire il nostro futuro puntando su di essi. Riconquistare un senso di padronanza del nostro destino è la risposta, così come ciascuno di noi deve promuovere riforme che partano dal basso e che riguardino i valori della società, i principi di responsabilità, di merito, di competenza e di dovere civile, accettando le sfide prioritarie della nostra classe dirigente per la

valorizzazione dei talenti e la costruzione di una società più aperta e più giusta.

Dalla fine della seconda Guerra mondiale sino agli anni sessanta, alcune generazioni di Italiani furono capaci di imprese eccezionali, non miracoli, come la ricostruzione ed il decollo dell'Italia moderna che furono opera di uomini e donne normali, delle loro idee, della loro generosità, della loro costanza, del lavoro di squadra svolto anche nei periodi più difficili.

Possiamo e dobbiamo ritrovare l'ispirazione di un passato non tanto remoto, collocabile attorno agli anni cinquanta, in cui i nostri genitori ed i nostri nonni furono considerati i "cinesi d'Europa" e stupirono il mondo per la grinta e la tenacia con cui risollevarono un Paese stremato ed umiliato. I loro valori non sono scomparsi per sempre ma li abbiamo dentro di noi. Per affrontare il futuro occorre riscoprire la parte migliore del nostro passato, così come hanno fatto le potenze emergenti, quelle potenze, cioè, che oggi dominano la scena mondiale e appena pochi decenni fa sembravano prigionieri di una decadenza interminabile.

La storia non è una prigione, tocca a noi scrivere la nostra!!

Ci riusciremo e così smentiremo i profeti della paura, questa non deve essere solo la nostra speranza ma la nostra certezza!!

Renato Cuselli

Presidente Fondirigenti & A.M.C.

Orienta la tua carriera nella giusta direzione con il Bilancio di Competenze.

Ambire è stata scelta da Fondirigenti per l'erogazione del servizio di Bilancio di Competenze ai Dirigenti Industriali.

Fondirigenti

FEDERMANAGER

Ambire
www.ambire.net

Numero Verde
800 199 659

NELLA SESSIONE PLENARIA DI FINE MAGGIO, IL CESE (COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO) HA ADOTTATO UN PARERE FAVOREVOLE RISPETTO ALLA COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE EUROPEA CIRCA LA STRATEGIA UE, PER IL PERIODO 2011-2014, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE.

La Responsabilità sociale delle imprese

■ *Dalla relazione di Luigi Caprioglio* abbiamo ripreso i passaggi più significativi del suo intervento***

Dottor Caprioglio, perché la Commissione presenta una nuova strategia in materia di Responsabilità Sociale delle Imprese?

La Commissione ha svolto un ruolo pionieristico nello sviluppo delle politiche pubbliche finalizzate alla promozione della RSI, fin dal suo Libro Verde del 2001, ma la crisi economica e le sue conseguenze sociali hanno scosso la fiducia dei consumatori come anche la fiducia nelle imprese.

Per il CESE, la nuova proposta amplia la definizione di responsabilità sociale delle imprese (RSI) al di là del quadro esistente, ma non chiarisce alcuni elementi importanti, come, ad esempio, la definizione del termine "impresa", che dovrebbe includere tutti i soggetti pubblici, privati e della società civile, onde evitare incomprensioni, i diversi approcci culturali alla RSI, le differenze tra responsabilità "sociale" e "societale" a seconda che si estenda o meno al di là del luogo di lavoro, quali attività volontarie siano soggette all'obbligo di informazione, tenendo presente che tutte le attività di RSI, al di là degli eventuali obblighi giuridici, sono volontarie, le misure specifiche per le PMI - la comunicazione prevede un unico approccio indifferenziato da applicare a tutti i tipi di impresa e la distinzione tra RSI e governo societario - due ambiti che è indispensabile mante-

nere separati. Inoltre, il Comitato si sarebbe aspettato una serie di programmi relativi alle novità contenute nella "strategia rinnovata", come ad esempio, iniziative volte a incoraggiare e aiutare le imprese ad assumersi la responsabilità dell'impatto che hanno sulla società e a mostrare alle parti interessate come intendono farlo. Per quanto sia necessario non confondere la RSI con l'adozione di un codice etico di condotta, è del tutto evidente che quest'ultimo agevolerebbe la realizzazione della RSI.

La RSI è un tipo di approccio improntato allo sviluppo sostenibile. Essa dovrebbe promuovere il ruolo positivo svolto dalle aziende nella società, che va al di là dei valori puramente economici. In ogni caso, la RSI non deve mai sostituirsi ai diritti sociali garantiti dagli strumenti legislativi o internazionali, che sono principalmente di competenza degli Stati e dei governi.

Lo sviluppo della RSI dovrebbe essere guidato dalle imprese stesse. Le autorità pubbliche dovrebbero svolgere un ruolo di sostegno attraverso una combinazione intelligente di misure politiche volontarie e, ove necessario, di regolamentazione complementare, per esempio per promuovere la trasparenza, creare incentivi di mercato per il comportamento responsabile delle imprese e garantire la rendicontabilità aziendale. I sindacati e le organizzazioni della società civile identificano i proble-

mi, fanno pressione per ottenere miglioramenti e possono lavorare in modo costruttivo con le imprese per trovare con esse le soluzioni necessarie. I consumatori e gli investitori si trovano nella posizione di poter aumentare il "premio di mercato" per le imprese socialmente responsabili attraverso le decisioni d'acquisto e/o di investimento che adottano.

È difficile realizzare un programma di RSI all'interno di un'impresa senza l'impegno dei lavoratori. Il programma va definito in collaborazione con i dirigenti, i lavoratori e, ove opportuno, le parti sociali per rappresentare l'etica dell'organizzazione. La RSI va al di là del team building: per una strategia di successo l'impegno dei lavoratori è determinante.

Un numero crescente di imprese divulga informazioni sociali e ambientali. Le PMI spesso comunicano tali informazioni in modo informale e su base volontaria. Si stima che circa 2500 imprese europee pubblicano relazioni in materia di RSI o sostenibilità. Ma questo dato rappresenta ancora solo una piccola frazione delle 42000 grandi imprese che operano in seno all'UE. La comunicazione integrata di informazioni finanziarie e non finanziarie rappresenta un traguardo importante per il medio e lungo termine.

Attualmente l'attività di RSI si presenta in varie forme e risponde a molteplici motivazioni, che ne condizionano l'impatto





sociale: si va dalla tutela difensiva degli interessi degli azionisti, la beneficenza e la sponsorizzazione, presenti in alcuni Stati membri, ad attività più incisive, strategicamente correlate all'attività principale dell'impresa, oppure volte a trasformare la realtà individuando ed affrontando alla radice le cause dei problemi sociali. Il CESE nel suo parere, ha fatto notare che l'adozione di nuove regole potrebbe essere controproducente se in alcuni paesi queste nuove regole portano le imprese a cessare delle attività che comportano obblighi di informazione. I responsabili politici devono capire la portata di questa attività, onde promuovere un ambiente favorevole a iniziative più strategiche e innovative in questo settore. Bisogna evitare che i requisiti richiesti riducano l'attività di RSI a uno standard minimo e fare in modo che essi rimangano codici volontari, al di là dei requisiti giuridici obbligatori.

Proposta di creazione di una banca dati.

Il CESE valuta molto positivamente la proposta di creare una banca dati che consenta di analizzare e monitorare il contenuto degli accordi internazionali frutto di negoziati e destinati a regolamentare la globalizzazione sotto il profilo sociale e

ambientale. Questo, tra l'altro, supporta anche l'idea secondo cui le pratiche di RSI non possono sostituirsi alla normativa nazionale, né ridurre la portata delle disposizioni contenute in accordi convenzionali risultanti dalla procedura di dialogo sociale, ivi compresa la contrattazione aziendale collettiva che non può essere sostituita dalla RSI.

Nelle proposte del nuovo programma vengono trascurate le PMI. Sebbene la comunicazione non spieghi cosa intenda per "impresa", il linguaggio utilizzato lascia presumere che il punto di riferimento siano le grandi aziende. Eppure le PMI occupano un posto centrale in tutta l'UE nella creazione di crescita e occupazione e il Trattato di Lisbona ne fa il fulcro della competitività. Non è accettabile che venga imposto un unico approccio indifferenziato a tipi diversi di imprese. È necessario garantire che le PMI partecipino alle piattaforme dei soggetti interessati, dato che in passato la partecipazione è stata limitata per lo più alle grandi imprese. Tutte le imprese devono avere la possibilità di partecipare, in modo che interi settori e aree di interesse fondamentale siano rappresentati meglio.

La Commissione ha avviato una vasta gamma di programmi per collaborare

con le imprese e altre parti interessate sulle questioni sociali e ambientali più importanti. Un ulteriore impegno con le imprese sarà importante per il successo della strategia di Europa 2020. La Commissione promuoverà pertanto il dialogo con le imprese e altre parti interessate su questioni quali l'occupabilità, il cambiamento demografico e l'invecchiamento attivo, nonché sulle sfide che si manifestano sul posto di lavoro (compresa la gestione della diversità, l'uguaglianza di genere, l'istruzione e la formazione nonché la salute e il benessere dei lavoratori). In particolare, essa si concentrerà sugli approcci settoriali e sulla diffusione del comportamento responsabile delle imprese attraverso la catena di approvvigionamento. L'iniziativa "Impresa 2020" della rete RSI Europa è un esempio di leadership imprenditoriale nel campo della RSI particolarmente importante per gli obiettivi delle politiche dell'UE.

*Segretario Generale della CEC European Managers (Confédération Européenne des Cadres) e Rappresentante CIDA presso il CESE

**L'intervista è stata pubblicata su Italia Oggi del 18 giugno 2012.

FEDERMANAGER TORINO

UNA COMUNICAZIONE DELL'UNIONE REGIONALE DEL PIEMONTE DELLA NUOVA CIDA - MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA SULLE "STELLE AL MERITO DEL LAVORO" DEL 2013

Le "Stelle al merito del lavoro" conferibili il 1° Maggio 2013

■ *Vengono fornite dal Presidente dell'Unione Regionale del Piemonte della nuova CIDA - Manager e Alte Professionalità per l'Italia tutte le notizie utili, desunte da Circolari del Ministero del Lavoro ed in applicazione delle disposizioni della legge 5 febbraio 1992 n. 143, necessarie per la presentazione di candidature al conferimento di "Stelle al Merito del Lavoro" che avverrà il 1° maggio 2013*

Con lettere circolari n. 47655 del 31/04/2012 e n. 50019 del 09/08/2012 il Ministero del Lavoro ha comunicato che, ai fini del conferimento della "STELLA AL MERITO DEL LAVORO" per l'anno 2013, varranno le disposizioni legislative di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 143 ed ha precisato che alla Regione Piemonte sono state assegnate n. 69 decorazioni.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Premesso che il requisito fondamentale per determinare le categorie dei possibili beneficiari è l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, possono aspirare alla decorazione:

a) i lavoratori dipendenti, di ambo i sessi, occupati in qualità di operai, impiegati, quadri e dirigenti di imprese private, qualun-

que sia il campo di produzione o di lavoro nel quale esercitano la propria attività;

b) i dipendenti ed i soci lavoratori delle società cooperative;

c) i dipendenti di **stabilimenti** o **aziende** istituite da Enti Pubblici per lo svolgimento di attività di tipo imprenditoriale (**non rientranti nei ruoli organici del personale della pubblica amministrazione - Art. 1, comma 2, Legge 165/2001**);

d) i lavoratori dipendenti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni legalmente riconosciute a livello nazionale;

e) i pensionati già appartenenti a tutte le categorie elencate nei precedenti punti;

La decorazione può essere concessa ai lavoratori italiani all'estero che abbiano dato prove esemplari di patriottismo, di

laboriosità e di probità; per essi non è richiesto il requisito di anzianità lavorativa di cui all'art. 5 della legge sopra citata.

La decorazione può essere, altresì, concessa per onorare la memoria dei lavoratori italiani anche residenti all'estero, periti o dispersi a seguito di eventi di eccezionale gravità determinati da particolari rischi connessi al lavoro in occasione del quale detti eventi si sono verificati; in tal caso si prescinde dai requisiti dell'età e dell'anzianità di lavoro.

REQUISITI RICHIESTI

I lavoratori per essere candidati alla decorazione debbono essere in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere cittadini italiani;
2. aver compiuto 50 anni di età entro il termine ultimo previsto per la presentazione della domanda;
3. essere stati occupati **ininterrottamente** per un periodo minimo di **25 ANNI DOCUMENTABILI** alle dipendenze di una o più aziende, purché il passaggio da una azienda all'altra non sia stato causato da demeriti personali;
4. essersi particolarmente distinti per singolari meriti di perizia, laboriosità e di buona condotta morale;
5. avere, con invenzioni o innovazioni nel campo tecnico e produttivo, migliorato l'efficienza degli strumenti, delle macchine e dei metodi di lavorazione;
6. avere contribuito in modo originale al perfezionamento delle misure di sicurezza del lavoro;
7. essersi prodigati per istruire e preparare le nuove generazioni nell'attività professionale.

DOCUMENTAZIONE

Le proposte dovranno pervenire, su domanda in carta semplice, corredate dei seguenti documenti:

1. certificato di nascita o autocertificazione (Legge 15.5.1997, n. 127);
2. certificato di cittadinanza italiana o autocertificazione (Legge 15.5.1997, n. 127);
3. attestato del servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento;
4. attestato di professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
5. curriculum vitae;

6. autorizzazione, da parte dell'interessato, al trattamento dei dati personali (D. Lgs 196/2003);

Le attestazioni di cui ai punti 3) e 4) ed eventualmente il curriculum vitae di cui al punto 5) possono essere anche contenute in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio (in tal caso, se l'interessato ha prestato servizio presso più aziende occorre allegare gli attestati dei servizi precedenti).

Nel curriculum vitae di cui al punto 5), si prega di fornire le seguenti notizie:

- residenza (comune, via e numero civico, codice avviamento postale);
- composizione del nucleo familiare;
- titolo di studio;
- servizio militare (periodo, arma e grado);
- eventuali precedenti rapporti di lavoro con l'indicazione dell'azienda, periodo e qualifica;

- notizie complementari.

PRESENTAZIONE DELLE PROPOSTE

Le proposte, complete di tutti i dati anagrafici dell'aspirante e del numero di codice di avviamento postale corrispondente alla sua residenza, redatte in carta semplice, dovranno pervenire alla segreteria dell'Unione Regionale CIDA Piemonte in Torino - Via S. Francesco da Paola, 20, entro il 24 Ottobre 2012 in quanto esse dovranno essere inoltrate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Regionale del Lavoro per il Piemonte, **entro il termine del 31 Ottobre 2012**. Le segnalazioni inoltrate nei precedenti anni debbono ritenersi decadute e, pertanto, ai fini dell'eventuale proposta di decorazione per il 2013, esse dovranno essere ripresentate.

Si precisa che l'Unione Regionale CIDA parteciperà ai lavori delle Commissioni Ministeriali per l'istruttoria delle pratiche.

La nostra segreteria - tel. 011/562.55.88 - è a disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione.

Il Presidente
Edoardo Benedicenti





NOGARD

Odonto Stomatologia

San Giorgio S.p.A.



ISO 9001 CERTIFIED ORGANISATION

Dal 1986 a Torino due Centri odontoiatrici al servizio di Tutti.

Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.



Centro Odontoiatrico ADULTI
C.so Stati Uniti 61/A, Torino
☎ 011.548.605 / 011.547.114
(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti adulti)



Centro Odontoiatrico INFANTILE
C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino
☎ 011.500.689 / 011.548.605
(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti bambini in età scolare)

CONVENZIONI

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria e di Assistenza Sanitaria Nazionale.

Convenzioni in forma DIRETTA:

FASI FISDAF FASDAC	CASAGIT PRONTOCARE UNISALUTE	FISDE FASDIP NEWMED	FASCHIM FASIOPIEN PREVIMEDICAL	REALE MUTUA BLUE ASS. CYNERGY CARE
--------------------------	------------------------------------	---------------------------	--------------------------------------	--

Convenzioni in forma INDIRETTA:

MICHELIN ASSIDA	FAIT MANAGERITALIA	ASSILT FASDIR	ASIDAL EMVAP
--------------------	-----------------------	------------------	-----------------

FINANZIAMENTI

Possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con **interessi interamente a carico dei Centri**, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

TARIFE

Applicazioni tariffe minima Ordine dei Medici: per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente **un preventivo dettagliato e una approfondita informazione didattica.**



A tutti gli iscritti ai Fondi Sanitari di Categoria, agli iscritti Cida ed ai loro familiari verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il Fasi, e visite di prevenzione gratuite.

SPECIALITÀ

- PREVENZIONE
- IGIENE ORALE
- CONSERVATIVA
- ENDODONZIA
- PARODONTOLOGIA
- IMPLANTOLOGIA
- PROTESI FISSA
- PROTESI MOBILE
- CHIRURGIA ESTRATTIVA E PREPROTESICA
- ORTODONZIA
- PEDODONZIA
- ARTICOLAZIONE TEMPOROMANDIBOLARE
- PATOLOGIE DEL CAVO ORALE

OPERATORI

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE REALIZZATE ESCLUSIVAMENTE DA MEDICI SPECIALISTI ED ODONTOIATRI IN POSSESSO DI TUTTI I TITOLI E REQUISITI DI LEGGE. L'EQUIPE ODONTOIATRICA è composta da **48 operatori**: 16 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche, 16 assistenti alla poltrona, 9 segretarie, 7 odontotecnici

STRUTTURA

LE STRUTTURE ODONTOIATRICHE SI SVILUPPANO SU 700 MQ CON: 18 unità operative con i migliori standard tecnologici, 4 centri di sterilizzazione, 9 apparecchi radiografici, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche, 1 sala conferenze con 40 posti, 2 sale attese, 2 centrali tecnologiche, sistemi computerizzati e di video proiezione, macchina a epiluminescenza per prevenzione neoplasie cavo orale.



I due Centri Odontoiatrici sono stati designati dal FASI come **STRUTTURE DI RIFERIMENTO** per tutto il 2012 per **VISITE GRATUITE** di prevenzione dentale e di prevenzione delle neoplasie del cavo orale e per il trattamento edentulia, per tutti gli iscritti. Per sottolineare più di 20 anni di efficiente ed efficace collaborazione con il FASI, tutti gli assistiti che usufruiranno della Prima Visita potranno ritirare un utile omaggio per la prevenzione dentale.

Dalle ore **8.00** alle **20.00** con orario continuato dal **lunedì** al **venerdì** e **sabato** mattina. Per casi urgenti **visite immediate**

Per informazioni ☎ 011.548.605 nogard@nogard.it www.nogard.it

IL GRUPPO MINERVA SI RACCONTA

Percorsi imprenditoriali al femminile

■ *Di cosa parliamo quando diciamo imprenditoria? E qual è il confine tra la necessità di essere buone "imprenditrici" di sé stesse, oggi fondamentale, e la creazione d'impresa? Quando quest'ultima è una scelta opportuna? Il tema del tutto intrigante è stato lanciato dal Centro Lavoro Torino il 29 giugno per il secondo seminario "PERCORSI IMPRENDITORIALI AL FEMMINILE. Come orientarsi nelle scelte professionali e valorizzare le competenze imprenditoriali femminili" nato dalla collaborazione di Federmanager Minerva e Career Counseling*

L'occasione era ghiotta: poter incontrare imprenditrici esperte e affermate, confrontarsi con il loro vissuto e condividere le proprie difficoltà ha raccolto l'interesse di un gruppo numeroso di giovani donne in cerca di nuove sfide professionali. «Un risultato - come ha commentato Marina CIMA Referente FEDERMANAGER MINERVA-PROVINCIA DI TORINO - che ci conferma il bisogno di momenti di confronto vero in cui tutte ci mettiamo in gioco, uscendone arricchite, e che diventano fondamentali per mantenere uno scambio intergenerazionale in questo momento di grande difficoltà».

Le imprenditrici coinvolte in un vero e proprio percorso di mentoring, Emanuela Truzzi, Roberta Barovero, Tiziana Triberti e Anna Mortarino hanno fornito stimoli importanti: la passione per la propria professione, la capacità di reinventarsi e di crescere, la voglia d'indipendenza e di non sottostare a regole che non piacciono. Dai loro racconti personali è emersa una grande capacità di mettersi in gioco, sempre anche quando ci si trova a ricominciare, almeno nei fatti, daccapo e gli spunti di riflessione per le giovani non sono mancati. Alcuni i punti critici sollevati circa la differenza tra fare impresa prima e dopo la crisi, un passaggio che ha inciso negativamente soprattutto in termini di opportunità e per l'uscita dal lavoro. Emerge anche il problema di essere considerate "vecchie" a quarant'anni, quando l'esperienza raggiunta e la maturità personale dovrebbero permettere un vero e proprio sviluppo professionale, e la conseguente difficoltà di ricollocarsi diventa spesso uno stimolo alla creazione d'impresa. Così come la maternità, in molte aziende

motivo di esclusione che penalizza molte donne nel loro percorso lavorativo.

Il Gruppo Federmanager Minerva che ha partecipato all'incontro



E quanto alle loro competenze?

Diversificate per età ed esperienze lavorative, le partecipanti hanno rivelato un denominatore comune nella preparazione e nella professionalità, notevoli in quasi tutti i casi. E se dubbi e fragilità sono comprensibili per A. che ha appena deciso per un'impresa in proprio puntando sulla creatività digitale, A. e la sorella stanno valutando un'impresa che valorizzi la produzione olearia di famiglia finora marginale, e poi c'è M. che strappa un applauso perché dal Venezuela è arrivata 8 anni fa in Italia con l'obiettivo di ottenere un master universitario in economia gestionale e ce l'ha fatta! E che dire della commozione di G. che ha perso il lavoro in seguito alla maternità e con il nuovo diploma di danza terapia sta

cambiando professione e rimarginando ferite perché la maternità non dovrebbe proprio mai essere un handicap.

«Non sarà facile ma la stoffa c'è», è l'incoraggiamento che arriva dalle imprenditrici senior che offrono anche alcuni suggerimenti: formarsi per colmare le proprie lacune e prepararsi ad affrontare nuove sfide, utilizzare le nuove possibilità informatiche e guardarsi intorno ampliando il più possibile l'orizzonte: «Se quando abbiamo iniziato noi non c'è stata la necessità di spostarsi troppo per poter fare esperienza - hanno spiegato le imprenditrici - oggi bilanciare un periodo all'estero è da valutare seriamente.

Per poi tornare ma con maggiori possibilità e competenze, quelle che forse in questo momento la nostra realtà stenta a offrirvi». Ma anche la flessibilità fa parte del corredo che un'imprenditrice deve portare con sé, insieme alla determinazione e alla capacità di scommettere sulle proprie capacità. Senza dimenticare l'importanza della rete e M. propone uno scambio e-mail per mantenere i contatti, che viene subito accolto.

ROBERTA DHO - Socia Sostenitrice
Federmanager Minerva Torino



DAL 15 AL 17 NOVEMBRE SI VOTERÀ PER IL RINNOVO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO E DEI COLLEGI DEI REVISORI DEI CONTI E DEI PROBIVIRI DI FEDERMANAGER TORINO APDAI

Appello al voto per ritrovarsi nei valori di appartenenza contro ogni individualismo ed insensibilità

Nel presente articolo si muove un appello al voto agli attuali iscritti all'Associazione e si spiega perché l'esercizio del voto rappresenta, oltre che un diritto e un dovere, anche un ritrovarsi nei valori di appartenenza contro ogni forma di individualismo e di insensibilità



Raffigurazione tratta da un Denaro del periodo repubblicano di Roma antica, databile al 63 a.C., che rappresenta un elettore nell'atto di depositare la propria scheda nell'urna" (Archivio Bolaffi)

Far parte di una classe sociale, economica o professionale con un ruolo importante nel Paese ed i cui componenti spesso assolvono funzioni di leadership in vari settori della vita economico - sociale, non ha un significato isolato ma esprime in modo pregnante la "rappresentatività della categoria", racchiudendo in sé valori concreti insiti nel concetto primario di aggregazione, collante fondamentale degli interessi di quella classe o categoria di persone.

Noi dirigenti e manager possediamo tutte le credenziali per essere considerati come appartenenti ad una classe particolarmente importante della società, ma dobbiamo risolvere un problema!

Dobbiamo prendere, una volta per tutte, coscienza del nostro ruolo e dell'ampiezza delle responsabilità assunte, spesso ben oltre le competenze e spesso a copertura di responsabilità altrui.

Dobbiamo, allora, intraprendere con determinazione un cammino che ci porta a conquistare, sempre più e sempre meglio, prestigio e stima, non per gentile concessione altrui ma per professionalità e serietà riconosciute da Parti sociali e politiche.

Senza la presenza e l'impegno della nostra Associazione e della Federazione Nazionale, che ci rappresentano, iscritti o meno, molte situazioni di fatto e normative, ancorché non sempre esaltanti per la categoria, sarebbero, senza alcun dubbio, peggiori.

Non sarebbe neppure possibile impegnarsi per trasformare in diritti riconosciuti le istanze provenienti dalla categoria, che esercita la propria attività professionale sotto diverse forme.

Tutti i dirigenti, ovunque operino, risentono, nel bene e nel male, dell'esistenza di tali regole consolidate e dovrebbero, conseguentemente, sentire il dovere morale dell'iscrizione alla loro Associazione di rappresentanza e di collaborazione, per quanto possibile, per un giusto riconoscimento degli interessi della categoria.

Ciò, in sintesi, significa appartenere ed aver preso coscienza del fatto che l'individualismo non è mai gratificante.

Questi sono i motivi fondamentali per cui bisogna sentirsi "soci iscritti", non solo, quindi, per i servizi che l'Associazione eroga e che potranno (e dovranno) essere migliorati ed integrati, ma soprattutto perché il termine "appartenere" ha una valenza precisa che richiede, anzi esige, un chiaro comportamento di chi entra a far parte della schiera.

Ai giovani, che tanto hanno ancora da apprendere e molto ancora da dare e da ricevere, raccomando di recuperare l'orgoglio di essere dirigenti/manager, di appartenere, cioè, ad un insieme sociale che ha sempre offerto un consistente apporto di cultura e professionalità.

Ci si deve augurare, ma occorre impegnarsi affinché ciò accada, che si incrementi ulteriormente e si consolidi la tendenza ad iscriversi all'Associazione.

Per intanto, mi permetto di porre alla

attenzione di tutti gli iscritti una riflessione da fare: il primo obbligo morale cui adempiere è quello della collaborazione sotto diverse forme e la prima forma di collaborazione attiva è quella della partecipazione al voto per rinnovare gli Organi dell'Associazione scegliendo le persone che, con atto volontario e disinteressato, si sono rese disponibili a svolgere una attività di supporto alla vita associativa.

Con l'espressione di voto, si raggiungono contemporaneamente due obiettivi, di cui il primo è quello di contribuire attivamente e direttamente ad eleggere i soggetti che, nei vari Organi statuari, dovranno occuparsi della gestione "politica" dell'Associazione, mentre il secondo è quello di supportare, con una espressione ampia di voto, i risultati elettorali dando maggior forza rappresentativa agli eletti.

Confido, pertanto, nella Vostra sensibilità di iscritti e sono sicuro che portandoVi ai seggi nei giorni 15, 16 e 17 novembre 2012, contribuirete ad attenuare quella condizione di crisi che sta coinvolgendo molte Rappresentanze sociali e politiche del nostro Paese.

Non si può, infatti, condividere l'idea di una classe o categoria di persone e di professionisti che tenda all'egoismo esasperato per disattenzione o scarsa sensibilità ai problemi comuni, perché tale categoria potrebbe essere percepita come non apprezzabile, dando luogo, inesorabilmente, nel medio periodo, ad una dissoluzione della medesima e della sua organizzazione, per inaridimento della "solidarietà associativa".

Quindi, andate a votare ed esprimete il Vostro assenso o il Vostro dissenso e fatelo anche nelle occasioni future perché la stagione della vita è lunga e, anzi, essa tende ad allungarsi sempre di più e, senza la necessaria solidarietà generazionale, gli anni futuri potrebbero essere penalizzanti.

Chi rimane isolato si dispera tra vie impervie e non conosciute, mentre, se entra in cordata, concorre a determinare una meta conosciuta e da perseguire con unanimità di intenti.

Roberto Granatelli

Direttore Generale Federmanager
Torino Apdai

Le olimpiadi: un evento all'insegna dell'universalità

■ *Le Olimpiadi come specchio delle contraddizioni del nostro pianeta*

Si sono chiusi il 12 agosto i Giochi della XXX Olimpiade che hanno attirato, come avviene ogni 4 anni, l'attenzione di tutto il pianeta se si pensa che, i dati di Londra non sono ancora disponibili, nel 2008 le Olimpiadi furono seguite da quasi cinque miliardi di persone, il 70% della popolazione mondiale. Di quadriennio in quadriennio, i Giochi stanno diventando sempre più globali non solo in termini di pubblico ma anche di partecipazione sia per numero di atleti sia per numero di nazioni presenti. A Londra, gli atleti in gara hanno superato le 11.000 unità ed erano presenti ben 206 nazioni considerando la partecipazione di tre atleti delle ex-Antille Olandesi, nazione ormai dissolta, e di un atleta del Sudan del Sud, repubblica indipendente solo dal 9 luglio del 2011, che hanno gareggiato sotto la bandiera del CIO come atleti indipendenti.

Venti anni fa a Barcellona (si trattava di un altro mondo che, almeno a livello sportivo, non aveva ancora subito i contraccolpi della dissoluzione dell'Unione Sovietica presente, con l'eccezione delle repubbliche baltiche, con il nome di Squadra Unificata) erano solo 171 le nazioni rappresentate e, a dimostrazione che la partecipazione di nuove nazioni non aggiunge solo folklore alla sfilata della Cerimonia di Apertura, in venti anni le nazioni in grado di salire sul podio sono passate da 64 a 85.

A Londra sei nazioni hanno, per la prima volta, visto la loro bandiera salire sul pennone durante la consegna delle medaglie: la piccola Grenada, isola caraibica poco più grande dell'isola d'Elba, ha visto addirittura il diciannovenne Kirani James (si allena negli Stati Uniti presso l'Università di Alabama) salire sul gradino più alto del podio nei 400 metri piani, una delle prove simbolo dell'atletica leggera. Hanno rotto il digiuno anche il Guatemala, quando Erick Barrondo ha vinto l'argento nella 20 km di marcia, Cipro (Pavlos Kontides, argento nella vela classe laser), il Botswana, (con il diciottenne Nijel Amos, argento negli 800), il Gabon (con Anthony Obame, sconfitto dall'azzurro Carlo Molifetta nella finale del taekwondo +80 kg) e il Montenegro argento nella pallanuoto femminile. Vicinissima alla conquista della prima



Kirani James (Foto di Giancarlo Colombo/FIDAL)

storica medaglia è arrivata la Repubblica di San Marino che solo in un emozionante spareggio ha visto svanire il sogno con il quarto posto di Alessandra Perilli nel trap femminile, specialità del tiro a volo.

Ignorata dalla maggior parte dei media, e dispersa negli 88 podi della grande Cina, è arrivata la prima medaglia per una atleta tibetana, Qieyang Shenjie per i cinesi, Choeyang Kyi per i tibetani, che è giunta terza nella 20 km di marcia dopo essere già entrata nel libro dei record come la prima partecipante proveniente dai territori occupati del Dalai Lama. Per la prima volta nella storia, per le strade di Londra, si sono visti centinaia di profughi del Tibet sventolare la bandiera della loro regione, la cui esposizione è vietata in Cina, inneggiando un'atleta che indossava la divisa rossa dell'odiato invasore al grido di "Vai ragazza, noi tibetani siamo con te".

Un palcoscenico universale non può che diventare lo specchio delle mille contraddizioni del nostro pianeta; si è rasentato l'incidente diplomatico, che per la soluzione ha richiesto una lettera formale di scuse, quando la squadra di calcio femminile della Corea del Nord è scesa in campo

a Glasgow per il riscaldamento prima di una partita e le giocatrici hanno notato sul maxischermo dello stadio la bandiera della Corea del Sud esposta per errore, abbandonando immediatamente il campo di gioco.

Negli stessi giorni nei quali il mondo ha conosciuto il dramma della somala Samia Yusuf Omar, ultima classificata nei 200 metri a Pechino 2008 e morta su una carretta del mare tra la Libia e l'Italia, da Londra arrivano notizie sempre più frequenti del fenomeno, assente nella controllatissima Pechino, dei profughi olimpici: venticinque tra camerunensi, sudanesi, congolesi, ivoriani, guineani e eritrei hanno scelto di far perdere le proprie tracce. Il più famoso tra loro è l'eritreo Weynay Ghebresilasie che dopo essere stato il portabandiera del suo paese sarebbe fuggito per chiedere asilo politico.

Come sempre accade sono mille le storie, non solo sportive, che si intrecciano: le prossime saranno scritte nel 2016 a Rio de Janeiro.

Massimo Brignolo

Curatore di Olimpiadi - il blog dello sport a Cinque Cerchi
<http://olimpiadi.blogosfere.it>

ERNESTO GALLI DELLA LOGGIA E ALDO SCHIAVONE DISCUOTONO
SUL LORO PAESE, L'ITALIA

Pensare l'Italia

■ *Due intellettuali, diversi per formazione, studi e storie culturali, ma uniti dalla volontà di capire, in un dialogo sul loro Paese.*

Ho appena finito di leggere uno di quei volumetti della collana Vele, edita da Einaudi dal titolo "Pensare l'Italia" e sottotitolo in copertina "Cosa sarà, cosa potrà essere l'Italia di domani?" firmato da due intellettuali autorevoli, Ernesto Galli della Loggia e Aldo Schiavone, entrambi docenti universitari, entrambi impegnati politicamente ma senza supporti partitici (almeno per quanto si sappia) tuttavia presenti

nella pubblicistica italiana con vibranti prese di posizione dell'una o dell'altra parte.

Con questo libro, prezioso in rapporto inverso alle sue dimensioni, si parla dell'Italia e se ci sarà un futuro per questo amato Paese.

I due autori non si dividono gli argomenti ma li affrontano in contemporanea a briglia sciolta, scontrandosi qualche volta ma per trovare infine una risposta concorde.

Lasciamo ai lettori l'esito delle loro analisi sulle lacerazioni del Novecento, l'inseguimento della modernità, la cultura da politico; però ci preme anticipare le diverse rotte percorse dai due nocchieri che però toccano al fine lo stesso traguardo su un tema che ci sembra fondamentale cioè sulla identità italiana.

Scrivono Galli della Loggia:

"Si annunciano tempi di ferro nei quali non mi riesce per nulla facile immaginare che cosa possa sopravvivere e avere ancora una funzione vitale di tutto quel coacervo di passati, di tradizioni, di mentalità, di costumi, di idee, di libri, che hanno dato vita al nostro "destino", ai diversi, ai molteplici destini che si sono avvicendati sul palcoscenico italiano. Mi sto chiedendo se davvero potrà esserci ancora spazio per un'identità italiana spendibile in qualche modo sul piano storico-politico.

Certo, gli spaghetti e il Canal Grande ce li avremo sempre, ma con tutto il rispetto e l'amore che porto agli uni e all'altro, essi non bastano davvero, come non sono bastati nel passato ad assicurarci un effettivo destino storico."

Aldo Schiavone contrasta questa posizione sebbene sia in parte d'accordo sulla identità ma non sull'aggettivo.

"E' vero, l'Italia deve saper ritrovare un'identità, in cui sia racchiuso, per così dire, il suo destino. Direi identità e basta: confesso di avere qualche resistenza verso

l'aggettivo 'nazionale'; vi sento dentro qualcosa di ormai inadeguato, che non riesce a guardare in avanti. Penserei invece che le grandi patrie europee debbano piuttosto riuscire a 'denazionalizzare' le loro identità. Gli Stati e le patrie, non le nazioni."


Il confronto non è così acceso, tanto è che i due autori concordano nella definizione neutra "Stato italiano". Valutare nel suo giusto valore la nostra identità può servire preminentemente a questo, così Galli della Loggia.

A questo punto avviene la conversione di Schiavone:

"Ma io credo che anche quando il nostro Stato avrà ceduto all'Europa tanta sovranità (auguriamoci che accada presto, e che dopo la moneta ci sia la difesa e la politica estera, e poi altro ancora...) da diventare poco più che una forma di governance regionale, continuerà a esistere ancora a lungo una patria italiana, un'identità italiana, e uno stile italiano: dico nel pensiero, non solo nella moda o al ristorante. Ed è a queste cose che mi sento più legato, e sono loro che vorrei immaginare ben vive ancora a lungo, quando noi non ci saremo più."

A.R.





“In un solo giorno ho ritrovato il sorriso vincente di una volta.”

Marco Bianchi
Manager Aziendale

AllOn4™



Immediata

Grazie a All On Four™ potrai ritrovare il sorriso di un tempo in una sola giornata.



Computerizzata, senza bisturi

All On Four™ viene eseguita senza l'utilizzo di bisturi e senza punti di sutura grazie all'implantologia computerizzata.



Definitiva

Finalmente potrai dire addio alla tua vecchia protesi. All On Four™ è una soluzione fissa e definitiva anche in casi di scarsità ossea.

ODONTOBI è una dental clinic specializzata negli anni in diversi ambiti della salute e dell'estetica dentale, è oggi una realtà che offre molteplici servizi personalizzati, dalla diagnosi alla terapia; avvalendosi della più avanzata tecnologia del settore.

La struttura offre una gamma completa di servizi e trattamenti tra i quali:

- **Estetica dentale**
- **Riabilitazione totale fissa della bocca in giornata**
- **Sedazione cosciente**
- **Implantologia computerizzata senza bisturi**
- **Chirurgia endossea e parodontale**
- **Radiografia digitale 3D - TAC**

Struttura Odontoiatrica convenzionata con FASI, e loro famigliari per tutto il Nord Italia



BIELLA, 15 GIUGNO 2012

Assemblea 2012 di Federmanager Biella

■ *L'Assemblea annuale di Federmanager Biella accoglie i partecipanti nella prestigiosa cornice del Museo del Territorio nell'ambito del Chiostro di San Sebastiano, una scelta diversa rispetto alla tradizione, dovuta ad un cambiamento nell'articolazione dei suoi lavori*

La relazione del Presidente

Lo spiega in apertura della sua relazione il Presidente **Renzo Penna**, richiamandosi alla richiesta di un collega di ospitare la presentazione del suo primo libro in un *"Aperitivo al Circolo"*, uno degli abituali incontri culturali che caratterizzano l'Associazione di Biella: la presentazione prevedeva l'autorevole presenza, in veste di relatore, del Sindaco della Città, che ha cortesemente proposto quale sede il magnifico auditorium nel quale ci troviamo.

Dovendo celebrare, spiega sempre il Presidente, in questo periodo dell'anno l'Assemblea annuale, è venuto spontaneo abbinare le due cose, sostituendo la Cena Sociale con un aperitivo, sia detto per inciso, altrettanto ricco, offerto da Federmanager Biella.

Nel ringraziare i colleghi per la partecipazione, Penna cita in particolare i graditi ospiti - il Presidente di Federmanager Asti **Pietro Masoero**, **Gianni Silvestri** Presidente di Federmanager Novara accompagnato dal Tesoriere **Pier Luigi Vaudano**, il Presidente di Federmanager Vercelli **Camillo Cibrario** - e coglie l'occasione per porgere le felicitazioni dell'Assemblea, oltre alle sue personali, al Socio **Antonio Pincin**, recentemente insignito della Stella di Merito del Lavoro.

Come è noto, lo scopo principale dell'Assemblea annuale, oltre a quello statutario della ratifica dei Bilanci (Consuntivo 2011 e Preventivo 2012), consiste nel relazionare in modo sintetico sul lavoro svolto

e sui fatti più salienti dell'attività dell'Associazione nell'anno precedente e nei primi mesi di quello in corso, nonché nel cercare di delineare per sommi capi il programma per i mesi futuri, con l'impegno di migliorare i servizi e le iniziative a favore degli Associati.

"Non possiamo però esaminare l'andamento della nostra attività associativa" così testualmente si esprime il Presidente

"senza calarci nella realtà che ogni giorno siamo chiamati a vivere, ad operare, a decidere: una realtà in cui le difficoltà sovrastano di gran lunga i risultati e che ci assorbe giorno dopo giorno".

E così prosegue: "A fronte dell'impegno spesso oneroso, non solo materialmente ma anche psicologicamente per dare un valore aggiunto al nostro lavoro, assistiamo impotenti al prevalere dell'eccesso di una Finanza completamente staccata dall'economia reale, che falsa la realtà creando problemi che vanno affrontati e risolti, per riportare la stessa alla sua missione originaria e naturale, quella

cioè di supportare l'impresa nello sviluppo economico, innanzitutto con la disponibilità delle Banche ad erogare maggior credito alle Imprese".

Renzo Penna richiama con calore il fenomeno negativo tutto italiano di una burocrazia imperante, che costa 140 miliardi di Euro all'anno per il suo funzionamento - 45 miliardi in più rispetto ai migliori



Il chiostro di San Sebastiano

esempi del resto d'Europa - con risultati molto modesti in quello che dovrebbe essere il suo obiettivo principale: agevolare l'iniziativa privata facilitando nuovi progetti, incoraggiando nuovi investimenti, non solo nazionali, ma anche dall'estero. E' dunque più che mai indispensabile e urgente provvedere ad un taglio deciso della spesa pubblica per rendere possibile una riduzione della pressione fiscale, volta a favorire un rilancio dei consumi interni e la conseguente ripresa nel campo della produzione industriale, ivi compresa la produzione manifatturiera del territorio biellese.

Il Presidente non rinuncia a snocciolare qualche dato: "Se è vero, così come è stato scritto, che nel 2011, in Italia, la pressione fiscale complessiva è stata pari al **68,50%** (contro il 52,80 della Svezia, il 46,70 della Germania e il 37,30 del Regno Unito) è altrettanto chiaro che ci sono margini entro cui operare e intervenire per liberare nuove risorse da destinare ai consumi. E se non ripartono i consumi, è altrettanto difficile che si riprenda il mercato del lavoro e l'offerta di nuove opportunità in risposta alla crescente domanda di impiego".

Penna prosegue con dati specifici della categoria nel territorio biellese: "A proposito di impiego, con riferimento allo scorso 2011, abbiamo purtroppo dovuto registrare ancora 9 Risoluzioni del Rapporto di Lavoro Dirigenziale, che seppure inferiori

I relatori: Penna, Gentile e Dagostino



alle 15 dell'anno precedente, non ci lasciano bene sperare, visto che, anche nei primi 5 mesi di quest'anno, ce ne sono state già 4. Non solo, ma delle 9 cessazioni del 2011, i due terzi, cioè 6 colleghi, appartenevano ad una fascia anagrafica critica - vale a dire fra i 45 ed i 55 anni - e soltanto 3 erano in prossimità del pensionamento."

Non tutto però è così terribilmente negativo: con evidente soddisfazione, il Presidente comunica anche che, dei 6 colleghi ancora giovani, la metà si è ricollocata abbastanza rapidamente, mentre i restanti 3 sono ancora in cerca, ma fruiscono del cosiddetto **FasiGSR** (Gestione Separata di Sostegno al Reddito) - l'istituto contrattuale, specificamente voluto dalla Federazione Nazionale in presenza della grave crisi che ha colpito pesantemente anche la nostra categoria - "un vero prezioso paracadute, che accompagna con l'assistenza economica il Dirigente nella difficile ricerca di un nuovo posto di lavoro".

A proposito del **FASI**, "che continua ad essere il Fiore all'occhiello della nostra categoria", Renzo Penna illustra le due più importanti novità introdotte lo scorso anno:

1°) l'introduzione del sistema "**My Fasi**", il progetto innovativo che si pone l'obiettivo di semplificare l'accesso degli iscritti ai propri dati attraverso il semplice inserimento nel P.C. di una USB Card, una tessera personalizzata da attivare preventivamente.

Al riguardo il Presidente manifesta la disponibilità degli Uffici di Federmanager Biella ad assistere tutti gli iscritti al **FASI** per l'attivazione della **USB Card**, necessaria anche per stampare i Moduli di Richiesta di Rimborso personalizzati ed i Bollettini Freccia per il pagamento dei contributi trimestrali, dal momento che dal 2012 non sarà più inviato il Plico Annuale con i documenti cartacei come per il passato.

Egli ritiene inoltre opportuno ribadire quella che da tempo non è più una novità, e cioè il fatto che, a seguito di apposita convenzione tra **FASI** e Federmanager, anche gli Uffici di Biella funzionano come terminali del Fondo sul territorio per agevolare i rapporti di tutti gli iscritti con il medesimo.

2°) il forte accento posto sulla **Prevenzione**, vista anche come strumento di controllo di una spesa sanitaria, sia pubblica che privata, in continuo aumento, che, come è universalmente noto, richiede interventi di razionalizzazione delle strutture e delle risorse.

Il Presidente, con richiamo alla sua esperienza personale, ricorda quanto da lungo tempo il **FASI** sia stato sensibile al tema della prevenzione, iniziando in anni lontani con l'Odontoiatria ed allargando progressivamente la sua offerta ad altri settori della medicina; le patologie ogget-

to di particolare attenzione sono ora quelle relative al male del secolo, specifiche sia per le donne che per gli uomini, per le quali sono previste visite preventive totalmente gratuite per gli iscritti, purché effettuate presso Cliniche ed Istituti convenzionati direttamente con il **FASI**. Elenco e dettagli compaiono sul sito del **FASI** e sono stati ampiamente trattati nel **Convegno** del 4 maggio scorso [NdR vedi cronaca nelle pagine seguenti], organizzato dal Fondo a Vercelli per il quadrante Biella - Novara - Vercelli - V.C.O., alla presenza di un folto pubblico, tra cui anche una quindicina di colleghi biellesi, che il Presidente ringrazia per la partecipazione.

Per completare il quadro della copertura sanitaria offerta agli associati, Renzo Penna spende qualche considerazione anche sulle novità riguardanti l'**ASSIDAI**, che - oltre alla tradizionale offerta di piani sanitari integrativi rispetto ai rimborsi **FASI**, sia in forma individuale che collettiva, e sostitutivi, con rimborsi fino all'80% della spesa sostenuta dai Dirigenti non assistiti dal **FASI** o da altri Fondi similari - all'interno di ogni piano ha inserito servizi per i soggetti non più autosufficienti (**Long Term Care**), che si affiancano alla già esistente Assistenza Infermieristica Domiciliare erogata dal **FASI**.

Per quanto riguarda il funzionamento di **ASSIDAI**, Penna non rinuncia a una critica, peraltro costruttiva come è nel suo stile, ricordando come, dopo un periodo - da inizio 2010 fino all'autunno 2011 - piuttosto difficile, caratterizzato da ritardi enormi e reiterate richieste di documenti per pratiche già sostanzialmente complete, la gestione dei rimborsi si sia normalizzata, per ricadere in qualche ritardo non giustificato negli ultimi mesi di aprile e maggio; tali casi, un campanello di allarme che è subito scattato, sono stati prontamente segnalati, con l'intento di contribuire ad evitare di ricadere negli errori del passato.

Dopo l'assistenza sanitaria il Presidente apre il capitolo della **Previdenza**, riepitomando le dolenti note ormai di dominio pubblico. L'elenco inizia con l'esclusione per almeno due anni (2012 e 2013) della **perequazione automatica** per i trattamenti superiori a 3 volte il minimo **INPS** (e quindi tutte le pensioni della categoria) e continua con il contributo di solidarietà per i pensionati già appartenenti a casse previdenziali private (quali l'ex **INPDAl**) e con l'ancor più pesante annullamento delle pensioni di anzianità, il differimento a 64 anni di età per avere la cosiddetta **pensione anticipata** e contemporaneamente l'allungamento da 40 a 42 anni di contributi per gli uomini e a 41 anni per le donne, con il solo requisito contributivo slegato dall'età anagrafica. Tutto questo ha provocato una serie di situazioni molto pesanti per coloro che prima della Riforma

Fornero avevano già risolto il rapporto di lavoro in previsione di poter accedere al pensionamento con le vecchie regole delle quote. "A definire il numero imprecisato di persone che si è trovato coinvolto in questa situazione molto delicata" dice testualmente il Presidente "è stato coniato un termine che più brutto non poteva essere: li hanno chiamati **esodati**".

Penna da atto alla Federazione Nazionale di non essere stata con le mani in mano e di essersi prodigata, sia attraverso comunicazioni scritte dirette al Ministro Fornero, sia con contatti personali con i suoi collaboratori, per salvaguardare i Colleghi (sono circa 2.000 in tutta Italia) dall'applicazione delle nuove regole, facendoli rientrare fra i cosiddetti **salvaguardati**. "Dobbiamo tuttavia riconoscere" dice ancora Penna "che l'allungamento prima a 66 e poi a 67 anni per la pensione di vecchiaia avrebbe un senso, prima di tutto per riequilibrare il nostro Sistema Pensionistico soprattutto in favore dei nostri figli e nipoti, e sarebbe anche giustificato dall'aumento della speranza di vita media, ma diventa indispensabile che analoghi sacrifici siano applicati a tutti gli appartenenti sia al sistema produttivo e commerciale privato, sia al sistema pubblico, a partire da chi ricopre incarichi politici".

In questo quadro negativo il Presidente ritrova una nota di ottimismo nell'andamento del **PREVINDAI**, il nostro fondo di previdenza integrativa, che, dice testualmente, "rappresenta veramente, oltre alla possibilità, a fronte di almeno 20 anni di contribuzione, di poter beneficiare di un trattamento integrativo alla pensione obbligatoria, anche un ottimo investimento per i sempre validi rendimenti, intorno al 4 % circa nell'ultimo anno, in presenza di rischio zero per il comparto Finanziario-Assicurativo. Ma i dati sono positivi in tutti i comparti, dal momento che i rendimenti nel periodo 2005 - 2011 si sono attestati su questi valori:

Finanziario Assicurativo: 32 %

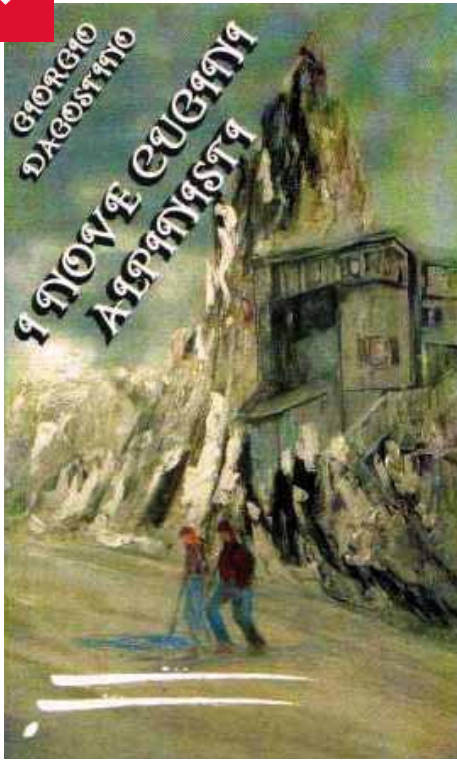
Bilanciato: 21 %

Sviluppo: 32 %"

Avviandosi alla conclusione della sua ampia ed articolata relazione, Renzo Penna cita le iniziative di livello territoriale e in particolare:

- **a livello Regionale**, nell'ambito di Federmanager Piemonte, una serie di contatti per unire le forze di tutte le Associazioni Provinciali nel costruire uno strumento concreto per la ricollocazione dei Dirigenti inoccupati, che non sia la solita Banca Dati, spesso solo un contenitore di Curricula tanto grande quanto inerte, ma un insieme di informazioni che riguardano la domanda e l'offerta di professionalità, da ge-





La copertina del libro di Dagostino.

stire in forma dinamica, attraverso una persona preparata e soprattutto consapevole e calata nella realtà di chi ha veramente bisogno di un nuovo posto di lavoro;

- **a livello Provinciale** la conferma della volontà non solo di mantenere tutti gli attuali servizi, ma di ampliarli e di migliorarne la qualità e la tempestività.

“Credo” riferisce Penna “che anche questo abbia contribuito a mantenere lo scorso anno un buon livello di Associati, avendo registrato 18 nuove iscrizioni – 15 di Dirigenti in Servizio e 3 di Pensionati – che, dopo le immancabili cancellazioni per perdita di qualifica, mancati rinnovi e purtroppo anche decessi, ci ha consentito di chiudere l’anno 2011 con un totale di 490 Associati (166 in Servizio e 324 Pensionati) con un incremento di 6 unità rispetto al precedente 2010. Anche per l’anno in corso ci auguriamo di poter mantenere le posizioni, visto che nei primi 5 mesi abbiamo registrato ben 17 nuove iscrizioni (12 in Servizio e 5 Pensionati)”.

Il Presidente conferma poi la prosecuzione degli incontri periodici a cadenza mensile o bimestrale – l’ormai tradizionale “Aperitivo al Circolo” – che continuano a riscuotere un notevole interesse da parte dei colleghi e rappresentano non solo un piacevole strumento di socializzazione e di arricchimento intellettuale per la qualità degli interventi degli ospiti, ma si sono rivelati anche una sede dalla quale trarre spunti e idee da mettere in pratica per avviare una nuova attività, soprattutto per coloro che ritengono di poter ancora dare un apporto positivo all’interno del sistema

produttivo o commerciale. E vi assicuro che questo è già avvenuto lo scorso anno per un caro amico e collega” conclude il Presidente.

Renzo Penna da inoltre notizia della possibilità di ospitare nel prossimo autunno un evento molto importante in collaborazione con Fondirigenti e la Federazione Nazionale: “Stanno infatti lavorando” riferisce testualmente “per presentare a Biella, in seconda battuta, il VI° Rapporto sulla Classe Dirigente - Rappresentanza, Responsabilità e Crescita, presentato in prima battuta nella Sala della Lupa alla Camera dei Deputati il 5 aprile scorso. È prevista la partecipazione di personalità di alto profilo del mondo economico, bancario ed accademico”.

Le iniziative di Federmanger Biella saranno comunicate alla stampa locale e compariranno sul nuovo sito dell’Associazione www.biella.federmanger.it, operativo dall’inizio di maggio, che il Presidente invita i presenti a visitare per informarsi, ma anche per esprimere opinioni e suggerimenti, al riguardo.

Fra gli applausi dell’Assemblea, Penna conclude la sua relazione citando la frase che compare sul nuovo depliant illustrativo dei servizi: “Siamo con voi nelle piccole e grandi imprese della vita professionale e familiare”.

La presentazione del libro

Terminata la parte privata dell’Assemblea Annuale, il Presidente da il benvenuto al pubblico più ampio di quanti hanno raggiunto la magnifica sala del Museo del Territorio nel Chiostrò di San Sebastiano per la presentazione del primo libro del collega Giorgio Dagostino, con la presenza della massima Autorità cittadina, il Sindaco di Biella Prof. Dino Gentile, in veste di autorevole relatore.

Renzo Penna, premettendo di non ritenere necessaria una presentazione dell’Oratore, in relazione alla sua popolarità e alla stima ed ammirazione di cui è circondato – compresa la sua personale, per la quale qualsiasi ulteriore considerazione potrebbe suonare pura retorica – gli cede la parola non senza aver sollecitato i presenti a ringraziarlo per la presenza con un applauso, che arriva lungo e caloroso.

L'intervento del Sindaco

“Il mio intervento di oggi, senza alcuna preparazione, è il frutto di una grande e forte amicizia che mi lega a Giorgio Dagostino” esordisce il Sindaco.

Con grande umanità Egli si sofferma brevemente sugli episodi della vita professionale che gli hanno fatto conoscere l’Autore e scoprire in lui la sua stessa passione per la storia locale: il suo primo lavoro dopo il diploma di Perito Chimico, svolto come assistente nel Laboratorio di filatura della stessa scuola in cui creva studiato,

l’interesse, nato in quel Laboratorio, per l’archeologia industriale biellese, la tesi di laurea – uno studio sulla famiglia Sella e sulla industrializzazione del territorio – la ricerca sull’emigrazione biellese, commissionatagli dalla Fondazione Sella in prosecuzione del suo lavoro universitario.

“Il caso volle” prosegue il Sindaco “che io conoscessi Franco Grosso in occasione di un concerto che si svolse proprio in questo Chiostrò e che lui mi invitasse ad una proiezione di immagini di montagna. Qui ritrovai il figlio di Giorgio, che era stato mio allievo, ma soprattutto, conobbi lui, Giorgio, grande appassionato”.

Il Prof. Gentile rievoca per brevi cenni la storia dell’industrializzazione del territorio biellese, risalendo alla fine del ‘700, quando gli inglesi diedero avvio alla produzione industriale manifatturiera con l’introduzione delle prime macchine nell’industria tessile, che si diffusero in Belgio a seguito di una corrente migratoria di operai inglesi: proprio dal Belgio, i Sella prelevarono i macchinari per impiantare nel biellese la prima manifattura a carattere industriale del territorio.

Proseguendo nella sua rievocazione, il Sindaco di Biella ricorda la scelta di insediare i macchinari lungo il corso del torrente Strona, per utilizzare l’energia a basso costo ricavabile dallo sfruttamento dei suoi salti d’acqua: “così, di salto in salto, si arrivò a Biella e nel 1835 Maurizio Sella acquistò dal Santuario di Oropa il primo setificio che poi trasformerà in lanificio”.

“Dopo un primo periodo di benessere” ricorda ancora il Prof. Gentile “le pretese degli operai crebbero e nel 1880 arrivarono i primi scioperi al Ponte Cervo. La vita non era più tranquilla come un tempo e molti accolsero le richieste di mano d’opera specializzata provenienti dall’America: in questo momento della storia si inserisce il racconto della saga familiare di Giorgio. I nove cugini dipinisti è un libro che si legge tutto d’un fiato, ricco di elementi di storia biellese, che parte dalla vita del nonno per passare ai figli e poi ai nipoti, iniziando nel 1871 per terminare nel 1945, quando i protagonisti sono ormai divenuti questi ultimi”.

Il Sindaco prosegue ricordando come il libro riguardi in realtà due famiglie per effetto del secondo matrimonio del nonno Brovarone: ne derivarono due gruppi di nipoti (quattro più cinque), con vicende umane fra loro intrecciate, ma con una calda passione in comune: la montagna.

“Il libro” conclude il Prof. Gentile “è il racconto della loro storia, a volte gioioso e a volte tragico, descritto con pennellate di colore – l’altro hobby di Giorgio è la pittura – piene di raffinato erotismo o di dolorose vicende legate alle due Guerre Mondiali che hanno attraversato la vita dei protagonisti. Si tratta quindi anche di

un romanzo storico che Giorgio, da perfetto gentleman, dedica ai nipoti'.

Un caldo invito finale alla lettura, fa da sottofondo allo scrosciare degli applausi.

Le confessioni di Dagostino

Giorgio Dagostino inizia a raccontarsi in questo modo: 'classe 1936, camandonese di nascita, ho avuto la montagna come palestra di una grande eccitazione che ancora oggi mi dà grandi energie mentali'.

E prosegue ricordando la passione per la pittura e la scrittura, nate ai tempi dell'adolescenza, dalla quale è derivata una par-

ticolare predilezione per l'estetica e il buon gusto, messa a frutto sul piano professionale nella specializzazione acquisita per i filati e i tessuti di moda per l'abbigliamento.

Fedele ai principi tradizionali, Dagostino ha sempre posto la famiglia innanzi tutto, riservandosi sabati e domeniche per andare in montagna con i tre figli.

In questi ultimi anni, in quiescenza, egli ha potuto dar vita ai suoi progetti: "il mio primo libro, *I nove cugini alpinisti*" così prosegue testualmente "narra di vicende di emigrazione, di duro lavoro in terre lontane, di appassionati incontri d'amore e di meravigliose imprese alpinistiche, anche

sullo sfondo dei nefasti risvolti della Guerra Civile, di cui fu teatro anche il nostro biellese".

E così conclude: "la mia è stata una sfida, la cosa più difficile che abbia mai fatto, ma, come diceva Ernest Hemingway, "poiché mi rende felice quando la faccio bene, continuerò a scrivere"; vi posso già anticipare il titolo della mia prossima fatica: *Si balla con i lupi nella torre di Babele*, ambientato in questo millennio alla fine di un'era".

Anche per lui applausi conclusivi, poi il Presidente Penna ci invita tutti a gustare l'aperitivo offerto da Federmanager Biella.



IL PRESIDENTE CUZZILLA INCONTRA I DIRIGENTI DEL PIEMONTE NORD-ORIENTALE

Convegno FASI, organizzato a Vercelli, insieme alle Associazioni di Biella e Novara, il 4 maggio 2012

■ Si intensifica la collaborazione tra FASI e periferie



Il 4 maggio il Presidente del F.A.S.I., Stefano Cuzzilla e il Dirigente Antonio Ercolani hanno incontrato a Vercelli i dirigenti del Piemonte nord - orientale.

La riunione, organizzata congiuntamente dalle Associazioni di Vercelli, Biella e Novara, si inserisce in un contesto di intensificazione dei contatti e della collaborazione tra F.A.S.I e periferie, del quale fa parte anche l'affidamento alle organizzazioni locali dei dirigenti di compiti di assistenza agli aderenti nel disbrigo delle pratiche.

Sono intervenuti numerosi dirigenti delle tre province, con i Presidenti di Vercelli, Camillo Cibrario e Biella, Renzo Penna, già Consigliere di Amministrazione del FASI.

Il Presidente di Novara, Giovanni Silvestri, assente per un impedimento personale, era rappresentato da Bruno Ferraris.

Cuzzilla ed Ercolani hanno introdotto la discussione, richiamando le novità di maggiore e più generale interesse, tra le quali l'informatizzazione delle procedure, che ha positive ricadute sui costi e sui tempi di liquidazione, e la crescente diffusione delle convenzioni dirette, che sono attualmente un presupposto necessario per l'accesso ai programmi di prevenzione a carico del Fondo.

A tale ultimo proposito sono stati ricordati i pacchetti di prevenzione sanitaria recentemente istituiti ed è stata manifestata la disponibilità a valutare l'istituzione di

pacchetti ulteriori.

Non è mancato un accenno alla Gestione separata di sostegno al reddito (GSR), oggetto di crescente attenzione a causa del moltiplicarsi dei casi di dirigenti che restano purtroppo privi di occupazione.

È stata ribadita inoltre l'opportunità che gli iscritti utilizzino il supporto delle Associazioni territoriali nei rapporti con il F.A.S.I. e la GSR.

L'incontro è stato infine vivacizzato da numerosi quesiti, che hanno offerto l'occasione per approfondire ulteriormente i temi in discussione.

Michele La Rocca





Il FASDAPÌ al centro delle tutele contrattuali



■ Molti sono gli aspetti per i quali il Fasdapi dà concretezza alle tutele contrattuali, ma occorre che siano stati perfezionati alcuni adempimenti. A scopo preventivo, è opportuno che i colleghi controllino se ciò succede nelle loro Aziende. Se poi sono anche iscritti a Federmanager, oltre ad assicurare la tutela individuale, danno maggior forza alla rappresentanza di categoria nei confronti di Confapi

Il sostegno del reddito

Il contratto sottoscritto da Confapi e Federmanager in data 22 dicembre 2010 prevedeva la costituzione di un sistema bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati attraverso un percorso riguardante:

1. La riqualificazione dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati attraverso il "Bilancio delle competenze";
2. La predisposizione di misure di sostegno al reddito da riconoscersi in caso di disoccupazione involontaria;
3. La ricollocazione attraverso un servizio di "placement" gestito da società specializzate.

Lo stesso strumento, salvo una diversa valorizzazione delle misure di sostegno al reddito, è stato esteso ai quadri superiori involontariamente disoccupati. Il Fasdapi, già conosciuto per la gestione degli artt. 12 e 15 del contratto, è stato individuato quale ente bilaterale a cui affidare la gestione del Fondo Sostegno del Reddito (FSR) del dirigente involontariamente disoccupato attraverso un'apposita gestione separata alimentata dalla contribuzione prevista dal CCNL. È stato predisposto e approvato un regolamento che prevede tutte le fasi che dovranno precedere l'erogazione del sostegno e le date e i limiti da rispettare per poterlo conseguire.

Ai dirigenti e quadri superiori che si troveranno, loro malgrado, nella difficile situazione di emergenza si consiglia di consultare il sito www.fasdapi.it dove sono pubblicati per esteso tutti i documenti e le informazioni necessarie.

In questo articolo si vuole richiamare l'attenzione di dirigenti e quadri superiori

su alcuni requisiti tassativi previsti dal regolamento, che riguardano:

- Essere iscritto all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'INPS (vedere esclusioni al punto 4.4 del Regolamento);
- Essere in regola con i contributi dovuti alla Fondazione IDI alla scadenza contributiva precedente alla data di risoluzione del rapporto;
- Aver presentato domanda al FSR per il conseguimento della relativa indennità;
- Essere stato inserito nel percorso di bilancio delle competenze del servizio di placement regolarmente certificato dalla Fondazione IDI.

Per il diritto alla prestazione, il dirigente deve essere in possesso di tutti i requisiti previsti dai precedenti punti. La mancanza anche di uno solo dei requisiti sopra indicati comporta la decadenza dal diritto alla prestazione.

In particolare, si richiama l'attenzione sul punto evidenziato nell'art. 4.4 del Regolamento, relativo al caso in cui il dirigente e l'azienda risultino non in regola con il versamento dei contributi dovuti, rispettivamente, alla Fondazione IDI e al Fondo Dirigenti PMI.

Il Fasdapi, con lettera indirizzata alle Imprese industriali nel mese di dicembre 2011, ha richiesto il versamento della contribuzione 2011 per i mesi da maggio a dicembre e gran parte delle imprese ha provveduto entro il termine indicato del 31 gennaio 2012.

Si rammenta, infine, che il finanziamento dell'iniziativa è costituito dallo 0,25% su un massimale retributivo annuo di 80.000 Euro che, in valore assoluto, si traduce in 200 Euro, sia a carico dell'Azienda, sia a

carico del Dirigente.

L'assistenza sanitaria integrativa

Dal 2012 sono garantite dal Fasdapi le coperture sanitarie integrative per i Dirigenti e il loro nucleo familiare, sia nel caso di iscrizione al Fasi o fondo analogo, sia nel caso di non iscrizione con una garanzia che opera quindi fin dal primo Euro di spesa.

Anche sotto questo aspetto maggiori informazioni e dettagli sono reperibili sul sito www.fasdapi.it.

La contribuzione dovuta è stabilita in 1.200 € annui ripartiti nella misura di 3/4 a carico dell'azienda e 1/4 a carico del Dirigente. L'azienda provvederà al versamento dell'intero contributo, recuperando la parte a carico del Dirigente attraverso una trattenuta sulle competenze.

Poiché si tratta di un accordo innovativo e particolarmente interessante per i Dirigenti, si invitano questi ultimi a fare i debiti confronti e ad iscriversi, precisando che anche i quadri superiori possono avvalersi, anche se a condizioni diverse, sia del sostegno al reddito che dell'assistenza sanitaria integrativa (vedere il sito www.fasdapi.it, nell'apposita sezione).

Un appello finale

Si chiede ai Dirigenti inseriti nel contratto Federmanager/Confapi di controllare la busta paga per verificare se la quota a loro carico è stata effettivamente trattenuta e di farsi parte diligente qualora non riscontrino l'applicazione di tale addebito perché non si tratta di un balzello ma di una quota di solidarietà che, si spera, come accade per l'assicurazione automobilistica, di non dover mai utilizzare.

Si pregano anche i Dirigenti e i quadri superiori non sono iscritti a Federmanager di fare un ulteriore sforzo (il cui valore economico è di circa mezzo caffè al giorno) consistente nell'iscrizione al Sindacato, la cui finalità è quella di dare maggiore forza alle iniziative definite congiuntamente con Confapi e di assicurare una più ampia protezione per tutti.

Grazie.

Adriano Castella

Vice Presidente Fasdapi



2012 ANNO EUROPEO DELL'INVECCHIAMENTO ATTIVO E DELLA SOLIDARIETÀ TRA LE GENERAZIONI

Il trasferimento di competenze tra generazioni: utopia o un progetto possibile?

■ Il 24 e il 25 maggio 2012 si è tenuto a Berlino il Congresso organizzato dalla CEC - Confédération Européenne des Cadres - per discutere su un tema di forte attualità: come il mercato del lavoro dei manager affronta la sfida del cambiamento demografico. Si riporta in questo articolo l'intervento fatto dinanzi al Congresso

È un dato di fatto che:

- la popolazione europea sta sempre più invecchiando: le statistiche Eurostat dicono che l'età media dell'Unione europea è attualmente di 39,8 anni. Entro il 2060 si posizionerà a 47,2 e nei prossimi anni, la popolazione europea in età lavorativa diminuirà, mentre quella formata dagli "over 65" continuerà a crescere ad un ritmo di circa due milioni di persone l'anno ed entro il 2060, il rapporto fra persone in età lavorativa e quelle sopra i 65 anni potrebbe diventare di 2 a 1;
- le recenti riforme dei sistemi previdenziali, adottate nei diversi paesi - aventi come comune obiettivo la preservazione dell'equilibrio finanziario - stanno spingendo verso una prolungata permanenza nei luoghi di lavoro di consistenti masse di lavoratori di età più anziana, facendo venire meno l'opportunità di lasciare il loro posto ai giovani;
- la crisi economica e finanziaria che ha colpito i paesi occidentali nell'ultimo triennio e che si è ulteriormente aggravata negli ultimi mesi, ha generato un calo della crescita produttiva e occupazionale. Le vittime di questo fenomeno sono principalmente i giovani, i lavoratori "over 50"

e i senior "over 65": disoccupazione, precariato e ammortizzatori sociali sono diventati una realtà per un grande numero di lavoratori.

In Italia, la crisi economica ha duramente colpito e le conseguenze sono evidenti: un paese più povero, con un forte aumento dei costi del welfare e una forza lavoro qualificata, ancora in grado di produrre ricchezza, resa inattiva. Dal punto di vista sociale, gli "over 50" senza lavoro si trovano in una situazione ancor più difficile di quella dei giovani disoccupati. Devono affrontare, oltre alla ricerca di un impiego, la difficoltà di riqualificarsi e reinserirsi a un'età non più giovane, in un mercato del lavoro profondamente diverso da quello in cui operavano e completamente stravolto rispetto a quello conosciuto al momento del loro primo inserimento. La sensazione di "porte chiuse" per il rientro al lavoro e la consapevolezza di possedere competenze che rischiano di diventare rapidamente obsolete, portano a una crescente demotivazione. Le conseguenze sulla vita personale sono pesantissime: oltre al problema di mantenere una famiglia, ci si trova nella condizione di dover "giustificare" a figli, amici, parenti e vicini la perdita del posto di lavoro, vivendola, a volte, con uno spiccato senso di colpa.

I "senior over 65" sono doppiamente colpiti. L'inevitabile conseguenza dei grandi progressi compiuti dalla nostra società ha portato ad una forte riduzione della mortalità e di conseguenza ad una aspettativa di vita più alta. La reazione a questa positiva constatazione è stata, da un lato l'allungamento della vita lavorativa attiva, per effetto della insostenibilità finanziaria di una previdenza che fa gravare su una platea minore di giovani contribuenti il peso di un sistema squilibrato sotto il profilo degli assetti demografici e dall'altro l'utilizzo dei soggetti



"over 65" quali ammortizzatori sociali d'emergenza rispetto al basso reddito medio delle generazioni più giovani, grazie alla sostanziale stabilità degli introiti che essi percepiscono.

In Italia gli "over 65" sono 12 milioni e le famiglie italiane composte di soli anziani costituiscono il 28% circa del totale. Un esercito in continua crescita e in buona salute e una risorsa economica, preziosa come non mai, che l'Italia deve imparare a valorizzare nel segno della solidarietà tra le generazioni. Una risposta sociale e puntuale a questa situazione potrebbe venire da un patto intergenerazionale sul lavoro che fornisca opportunità d'impiego differenziato alle persone nelle diverse fasce di età. Le politiche manageriali nel campo della gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro devono essere effettivamente capaci di promuovere un ridisegno complessivo dei ruoli, funzioni, mansioni e carico di lavoro in relazione al mutare delle loro esigenze, associato al crescere dell'età, costruendo un modello di cooperazione che migliori il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.

L'obiettivo è quello di trasformare le criticità evidenziate in opportunità di:

- lavoro per gli inoccupati o disoccupati;
- benessere per le famiglie;
- sinergia fra lavoratori e mondo dell'impresa;
- efficienza per la società civile.

Il patto intergenerazionale deve saper:

- coniugare competenze e innovazio-

Generazioni a confronto





ne, promuovendo un modello di "cooperazione" fra lavoratori senior e junior, entrambi emarginati e nello stesso tempo antagonisti nell'attuale mercato del lavoro;

- costruire un passaggio flessibile e meno traumatico dal lavoro al non lavoro.

I continui processi di riorganizzazione aziendale, ispirati essenzialmente da una logica di contenimento dei costi, attraverso esodi volti ad espellere i lavoratori più anziani solo perché più costosi e trasferimenti funzionali spesso non rispondenti a corretti criteri di governance, mortificano questi obiettivi e determinano un progressivo impoverimento delle competenze interne.

È opportuno, invece, sensibilizzare le aziende affinché trattengano le risorse anziane e le valorizzino, partendo dal presupposto che nell'era della globalizzazione dei mercati il vero capitale aziendale non è dato più dai tradizionali asset tangibili, ma dalle risorse intangibili, intellettuali. Alla luce delle considerazioni sin qui fatte, quindi, emerge la prospettiva di ri-progettare i ruoli organizzativi all'interno delle aziende con l'obiettivo di valorizzare le competenze proprie delle risorse mature, in relazione alla loro grande esperienza professionale. Per esprimere al meglio le potenzialità di risorse che durante la propria carriera hanno sviluppato, presumibilmente competenze organizzative e gestionali, oltre ad avere acquisito un certo know-how relazionale, è opportuno, infatti, adottare per tali sogget-

ti una strategia di sviluppo che si indirizzi verso compiti gestionali/relazionali più che prettamente realizzativi. In quest'ottica, sulla scorta, in particolare, dell'esperienza americana, si inserisce la progettazione di nuovi ruoli capaci di valorizzare la seniority negli attuali contesti organizzativi, incentrati sulle figure del "mentor" e del "coach". Tali ruoli si adattano specificatamente a quelle risorse over 50 che durante la carriera aziendale hanno avuto modo di sviluppare, con l'età, un valore aggiunto rispetto all'expertise del lavoro, tanto da essere in grado di trasferire il proprio patrimonio di conoscenze ed esperienze alle risorse di recente acquisizione al mondo del lavoro, contribuendo alla loro migliore crescita professionale attraverso le attività di mentoring e coaching.

L'idea progettuale si basa sul presupposto che le competenze sono una risorsa preziosa e rappresentano un "valore" importante, non solo per la persona ma per l'intero sistema paese e come tali non devono e non possono essere sprecate ma vanno costantemente accresciute e migliorate.

Le competenze sono un'opportunità per creare lavoro e l'obiettivo è, dunque, quello di:

- generare opportunità di lavoro migliorando ed accrescendo le competenze;
- concretizzare in una rete di scambio che consente di valorizzare le esperienze, di cui i senior sono ricchi;
- stimolare l'orientamento alla ricerca

ed alla innovazione, di cui i giovani sono portatori.

In ogni caso, il filo conduttore di tali interventi si basa sul presupposto che un lavoratore ormai anziano costituisce una risorsa per l'azienda non solo per le competenze acquisite nel corso degli anni ma soprattutto perché può diventare uno strumento di scambio generazionale. L'impegno a favore di politiche di sostegno dei lavoratori over 50 non andrebbe soltanto a supporto del trasferimento generazionale delle competenze nelle singole realtà aziendali, ma a beneficio dell'intero sistema produttivo del Paese, se si riuscisse a convogliare questo patrimonio di conoscenze in progetti ed iniziative sul territorio, in sinergia con le forze imprenditoriali e le istituzioni, per favorire l'intera economia.

In conclusione, oggi tutti si affannano ad inseguire il paradigma di una società della conoscenza, mentre quello che praticamente stiamo facendo è distruggere le basi dell'accumulazione delle competenze, non trasmettendo il sapere esperienziale e non investendo in ricerca e sviluppo. Forse è il momento di invertire la rotta, prima che sia troppo tardi. L'anno 2012, dedicato all'invecchiamento attivo ed alla solidarietà tra le generazioni, può essere una occasione per tornare a pensare alle politiche sociali in una chiave non esclusivamente finanziaria.

Marcello Garzia

(Presidente Coordinamento Nazionale Dirigenti Pensionati e Consigliere ALDAI)

Prevenzione e cura delle malattie della bocca e dei denti in pazienti adulti e bambini.



Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



Nei mesi di Aprile-Maggio e Ottobre-Novembre visite di controllo gratuite agli iscritti FASI, CIDA e loro familiari.

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione
Igiene orale
Parodontologia
Chirurgia orale, conservativa
Endodonzia
Protesi fissa e mobile
Implantologia
Patologie del cavo orale
Articolazione temporo mandibolare
Pedodonzia
Ortodonzia

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

Tel. 011 8985456 - E-mail: geso@virgilio.it

CONVENZIONATO IN FORMA DIRETTA E/O INDIRETTA CON I PIU' IMPORTANTI FONDI SANITARI ITALIANI (FASI, FASDAC, ASSILT, FIDENI, NEW MED, ecc.) USUFRUISCONO DELLE TARIFFE IN CONVENZIONE ANCHE I FAMILIARI DEGLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI

Associazioni Federmanager del Piemonte e Valle d'Aosta

FEDERMANAGER 	VIA ORARIO  	SEGRETERIE 	CONTATTI 
FEDERMANAGER ALESSANDRIA Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Francesco Bausone	Via Legnano 33 - 15100 Alessandria dal lunedì al venerdì: 9.00 / 13.00 Sportello Fasi Mercoledì: 9.00 / 13.00	Segreteria: Nicoletta Boidi	tel. 0131- 44.21.31 fax 0131 - 44.59.63 email: alessandria@federmanager.it
FEDERMANAGER ASTI Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Pietro Masoero	P.zza dei Medici 4 - 14100 Asti Lunedì - Martedì - Giovedì: mattina	Segreteria: Gianna Villata Carla Fornero	tel. 0141- 43.69.65 fax 0141 - 59.46.44 email: adaiaasti@tin.it
FEDERMANAGER BIELLA Assoc. Biellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Francesco Renzo Penna	Via Nazario Sauro 3 - 13900 Biella Mercoledì: 15.00 - 19.00 Sabato: 8.30 - 12.30	Segreteria: Rino Vaudano	tel. 015- 35.11.76 fax 015 - 35.11.76 email: repenna@tin.it
FEDERMANAGER CUNEO Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Pier Franco Sibilla	C.so Dante 49 - 12100 Cuneo Lunedì: 14.00 - 18.00 Giovedì: 8.30 - 12.30	Segreteria: Emanuele Giordano Erika Demaria	tel. 0171- 69.54.46 fax 0131 - 69.25.51 email: dirigenticn@cnnnet.it
FEDERMANAGER NOVARA V.C.O Assoc. Novarese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Gianni Silvestri	Via Monteverdi 2/A - 28100 Novara Martedì-Mercoledì-Giovedì: 14.30 - 18.00	Segreteria: Maria Antonietta Bagnalore	tel. 0321- 62.66.42 fax 0321 - 62.66.42 email: novara@federmanager.it
FEDERMANAGER TORINO Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Renato Cuselli	V. San Francesco da Paola 20 10123 - Torino Lun. - Mart. - Merc. - Giov.: 9.00 / 17.00 Venerdì. 9.00 - 13.00	Direzione: Roberto Granatelli Segreteria: Paola Castagnone Cristina Codazza	tel. 011- 562.55..88 fax 011 - 562.57.03 email: segreteria@fnto.it
FEDERMANAGER VERCELLI Assoc. Vercellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Camillo Cibrario	Via A.Manzoni 7 - 13100 Vercelli martedì e venerdì: 15.00 / 18.00 Sabato mattina su appuntamento	Segreteria: Loretta Faccenda	tel. 0161- 54.797 fax 0161 - 213.773 email: dirigentivc@libero.it
FEDERMANAGER AOSTA Sind. Valdostano Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Marco Farinet	Via Giorgio Elter 6 - 11100 Aosta martedì: 16.00 / 18.00	Segreteria: Edda Sartor	tel. 0165- 33.299 fax 0165 - 33.299 email: aofndai@gmail.com

DIRIGENTE d' AZIENDA - direzione:

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



ALCUNE INTERESSANTI CONSIDERAZIONI E RIFLESSIONI SUGLI STUDI E SUI CONSEGUENTI METODI DI INDAGINE PER LIMITARE L'INSORGERE E GLI EFFETTI DEVASTANTI, NELLE DONNE, DEL CERVICO - CARCINOMA

La prevenzione del carcinoma del collo dell'utero

■ *Attraverso una indagine a tutto campo, pur se necessariamente sintetica, Giorgio Giardina esamina lo stato dell'arte relativo agli attuali più importanti presidi di prevenzione primaria e secondaria contro i tumori al collo dell'utero e ad alcuni studi e ricerche tendenti ad acquisire nuove conoscenze e ad introdurre nuove tecniche di indagine cui sottoporre le donne, per determinate fasce di età, allo scopo di ridurre progressivamente i rischi contro il carcinoma della cervice uterina*



In caso contrario si formano lesioni precancerose del collo uterino che, se non monitorate e trattate, possono dare origine, nell'arco di 10 - 20 anni, al tumore invasivo.

Attualmente disponiamo di tre presidi importanti di prevenzione primaria e secondaria: il PAP test, il test del DNA virale e la vaccinazione HPV.

Il primo (PAP TEST) è quello, più conosciuto e utilizzato, che si basa sulla proprietà esfoliativa della cervice uterina e della vagina, permettendo lo studio morfologico delle cellule prelevate.

Il suo nome deriva dal medico greco (Papanicolau) che per primo inventò un metodo di colorazione cellulare che ha permesso le diagnosi che tante vite hanno salvato.

È un esame semplice, non doloroso, facilmente ripetibile e poco costoso: per l'insieme di queste ragioni è stato largamente utilizzato dai programmi di screening ed ha consentito, nei paesi occidentali, la riduzione del 70% della mortalità per il carcinoma della cervice.

Le cellule esaminate vengono classificate secondo i dettami accettati a Bethesda nel 1999 e poi rivisti nel 2001, in base ai quali si separano le donne probabilmente sane da quelle potenzialmente malate con gradi diversi di rischio che vanno dalla visione di cellule atipiche ad alterazioni che coinvolgono un numero sempre maggiore di cellule e che vengono indicate con acronimi di derivazione anglosassone (ASCUS, L-Sil, H-Sil) e poi CIN I, CIN II, CIN III, sino al riconoscimento di alterazioni già di tipo neoplastico.

Le fasi di evoluzione dell'infezione sono completamente asintomatiche e possono durare anche molti anni. Bisogna perciò sorvegliare la loro evoluzione e, quando

necessario, prendere dei provvedimenti terapeutici. Sulla base di protocolli nazionali siglati da esperti della prevenzione è tollerato giusto asportare le lesioni di alto grado della cervice (CIN II, CIN III) mediante il laser o con ansa diatermica (LEEP) o con veri interventi chirurgici (conizzazione).

Oltre a prevenire lo svilupparsi del tumore è necessario il rispetto dell'integrità del collo uterino in vista della gravidanza e del parto, sapendo che anche le lesioni di alto grado raramente diventano carcinomi invasivi (questi sono i casi da riconoscere e trattare) mentre quelle di basso grado, in oltre l'85% dei casi guariscono spontaneamente, in tempi più o meno lunghi.

Il reperimento di anomalie citologiche richiede lo studio del collo uterino con una colposcopia di secondo livello che serve per conoscere la topografia delle lesioni virali (eso-endocervice), per effettuare biopsie che permettono una diagnosi istologica e per trattare i casi selezionati con la precisione necessaria, al fine di non danneggiare la struttura del collo e con la completezza dovuta.

Quindi, come si vede, la colposcopia riveste un ruolo importante nella diagnostica delle lesioni cervicali, ma non è più il primo test di screening perchè questo ruolo è riconosciuto all'esame citologico.

La citologia puramente morfologica ha una specificità adeguata, ma la sua sensibilità per la diagnosi delle lesioni CIN II ha una forte variabilità e mediamente non supera il 50%.

La possibilità di avere dei falsi negativi è il limite del PAP test tradizionale ed è la ragione che spinge i ricercatori a valutare altre tecniche capaci di potenziare la sorveglianza del processo displastico.

Tra le proposte emergono l'utilizzo della proteina p16, che viene iper-espressa nelle cellule abitate dall'HPV di alto rischio

L'incidenza nel nostro Paese del cervico - carcinoma è ancora di circa 3.000 nuovi casi all'anno, nonostante il buon funzionamento dei programmi di screening organizzato e l'uso regolare del PAP test da parte di una percentuale rilevante di donne, almeno al Nord.

Questo dato indica che, a fronte dell'efficienza del sistema di prevenzione già utilizzato, è necessario cercare nuove strade che tengano conto delle conoscenze scientifiche acquisite negli ultimi decenni, soprattutto di quelle che hanno consentito di collegare le infezioni genitali da Papilloma Virus Umano (HPV) al carcinoma della cervice uterina.

Si conoscono almeno 100 genotipi diversi di HPV, di cui due sono considerati ad "alto rischio", il 16 ed il 18, perchè sono responsabili della maggior parte dei tumori del collo dell'utero, oltre che della vulva e della vagina. Non c'è mai il passaggio nel sangue del virus (la viremia), come accade per le altre infezioni virali e non c'è la citolisi, cioè la rottura della cellula infettata: per queste ragioni non si crea una immunità umorale ed il sistema immunitario non riconosce il virus, ma anzi lo accetta.

Il picco d'incidenza delle infezioni virali si manifesta tra i 16 e i 20 anni, ma di regola l'infezione guarisce spontaneamente.



ed una nuova tecnica di microscopia a fluorescenza che si avvale di un sistema elettronico di acquisizione delle immagini di cellule sottoposte a FISH, nelle quali si dimostra l'integrazione dell'HPV nel DNA umano. Gli studi in corso sono promettenti.

Il ruolo dell'HPV nel determinismo della malattia e nella sua evoluzione verso il cancro della cervice spiega perchè sono stati avviati diversi studi pilota, anche in Italia, che cercano di capire se il test dell'HPV potrà prendere il posto del tradizionale PAP test.

Al recente congresso Eurogin 2011 di Lisbona si è cercato di fare il punto su questo tema perchè l'ipotesi di introdurre il test HPV in uno screening organizzato necessita di valutazioni sulle ricadute organizzative, sulle procedure da adottare e sui costi.

Il test HPV è dotato di una maggiore sensibilità per le lesioni di alto grado (CIN II) e offre una importante anticipazione diagnostica che comporta una significativa diminuzione della mortalità da tumore allungando gli intervalli di screening, aumentando i tassi di adesione della popolazione e riducendo i costi. Il test permetterebbe di eliminare quasi completamente le categorie diagnostiche dubbie a favore di quelle negative o positive, sia di basso che di alto grado, con vantaggio significativo nella riduzione dello stress emotivo e dell'ansia per tutte quelle donne che non avrebbero più bisogno di indagini ripetute o di trattamenti non necessari.

Nonostante le premesse, quando e come introdurre il test nei programmi di screening è ancora oggetto di molte dispute.

Negli ultimi anni è stato utilizzato quello che viene considerato da molti "uno straordinario strumento di prevenzione primaria": il vaccino contro l'HPV.

I risultati della sperimentazione dei due vaccini impiegati, il bivalente ed il tetravalente, hanno dimostrato la loro efficacia immunogenica e clinica purchè vengano rispettati i criteri di selezione dei soggetti da vaccinare, sia in termini di assenza di infezioni pregresse che di età, perchè il momento migliore per praticare il vaccino dovrebbe precedere l'inizio dell'attività sessuale. Per questo si è presa la decisione di vaccinare le adolescenti (anche se è accettata l'estensione dai 13 ai 20 anni e ormai si parla di arrivare fino ai 26 anni).

In Italia il vaccino è offerto gratuitamente alle ragazze in età pre-pubere (12 anni) perchè a questa età è massimo il profilo beneficio-rischio, ma il farmaco è in vendita presso le farmacie per le donne, munite di prescrizione medica, che sono arrivate

ai 26 anni senza aver contratto infezioni da HPV. Diversi studi hanno dimostrato che l'efficacia del vaccino è comunque buona anche per le donne che hanno già conosciuto uno dei virus perchè la loro protezione è garantita verso gli altri ceppi.

Le nostre conoscenze sul vaccino, come avete compreso, sono ancora in evoluzione e molti interrogativi non hanno risposte definitive.

Il primo dubbio riguarda la durata della protezione vaccinale, perchè solo dal continuo monitoraggio della popolazione vaccinata sarà possibile conoscere la risposta: per ora sappiamo che supera gli 8 anni.

Il secondo riguarda gli effetti collaterali della vaccinazione, perchè sono poco conosciuti e non sempre gli studi sono attenti a questo aspetto che è invece importante perchè il farmaco è somministrato a bambine che sono molto lontane dal momento in cui potrebbero sviluppare un tumore e che, sottoposte ad uno screening efficace all'inizio della loro vita sessuale, sarebbero sufficientemente protette.

Vi sono delle differenze tra i due vaccini? Certamente sono diversi nel loro contenuto antigenico e per le tecnologie produttive, ma sono entrambi altamente efficaci verso le lesioni pre-neoplastiche da HPV 16 e 18. Uno studio di confronto tra i due vaccini ha documentato la superiorità del vaccino bivalente in termini di anticorpi sia a livello ematico che nelle secrezioni cervico-vaginali ed anche nella durata della protezione. Particolare interesse riveste lo studio PATRICIA che ha affermato la capacità del vaccino bivalente di causare anche delle cross-protezioni verso lesioni CIN II causate da ceppi virali non contenuti nel vaccino: in particolare ver-

so il ceppo 45 che causa oltre il 90% degli adenocarcinomi del collo uterino. Questa variante istologica del tumore è diversa dal più frequente carcinoma squamoso in quanto molto più aggressivo, più difficile da riconoscere ed inoltre capace di colpire maggiormente donne giovani. È evidente, quindi, il vantaggio di una protezione anche verso questo pericoloso tumore.

Recentemente uno studio condotto su donne vaccinate con il quadrivalente, che avevano subito trattamenti chirurgici per lesioni precancerose da HPV ed erano a rischio elevato di recidiva, ha dimostrato una riduzione significativa dell'incidenza di recidive anche di alto grado aprendo così una importante prospettiva all'impiego del vaccino in situazioni ben diverse da quelle inizialmente considerate.

Come sempre in medicina, ogni passo in avanti apre nuovi interrogativi e necessita di studi condotti seriamente per arrivare a risultati concreti, capaci di influire sulla salute delle persone. Questo è il compito della ricerca ed il suo fascino.

di Giorgio Giardina

Già Primario di Ostetricia e Ginecologia e Direttore Responsabile del Dipartimento di Oncologia Mammaria e Ginecologica presso l'Ospedale Sant'Anna di Torino



La prevenzione necessaria per tutte le donne





DIRCLUB Piemonte



“ Il primo martedì del mese ci troviamo sempre alle ore 20,45 al caffè Platti di corso Vittorio Emanuele per trascorrere una serata, arricchita dalla partecipazione di relatori (Soci o esterni al Club) che trattano argomenti disparati, legati alle loro esperienze professionali e non. Il 2 ottobre assisteremo così alla proiezione del filmato relativo ad un viaggio in Libia del socio Giorgio Servo; il 6 novembre toccherà al socio Franco Ardito parlare di sicurezza su Internet; il 4 dicembre sarà l'ing. Alessandro Vittone a trattare il tema 'scoperta del Cielo come risorsa'.

Gli altri appuntamenti dell'ultimo trimestre 2012 sono i seguenti:

- 23/10 ai Ronchi Verdi: Quadri e Professional (neoisritti al Club o famigliari di soci) si presentano dal punto di vista personale e professionale, sotto la "regia" della dott.ssa Emanuela Truzzi
- 30/10 alla Fondazione Accorsi-Ometto di via Po 55 visita guidata alla mostra di Angelo Cignaroli
- 17/11 grande bagnacauda al ristorante Defilippi di Bussolino di Gassino, preceduta da una visita al centro storico e al Duomo di Chivasso
- 27/11 serata (con cena) all'Associassion Piemontesa in via Vanchiglia 6
- 15/12 cena degli auguri presso il ristorante dell'hotel Majestic di corso Vittorio Emanuele 54.

Per gli eventi è necessaria la prenotazione presso la segreteria del DIRCLUB (aperta dal martedì al giovedì dalle ore 9 alle ore 12), normalmente una settimana prima, eccetto le serate al caffè Platti.

Informazioni più dettagliate riguardo alle manifestazioni sono naturalmente disponibili in segreteria (telefono 011.3186442), dove è anche possibile iscriversi o rinnovare l'adesione al Club - quota di € 70 per il 2013.

Stiamo, inoltre, organizzando la partecipazione alla crociera Costa 'Coralli e antichi tesori' che toccherà Egitto, Israele e Giordania, con partenza l'11 febbraio 2013.



News brevi



Ci ha lasciati Mario Benedetti. Scompare a 89 anni l'ing. Mario Benedetti, ex dirigente della Olivetti e già Consigliere di Federmanager Apdai Torino.

Tra i fondatori di questo giornale, la sua collaborazione, insieme con le vicende contrattuali della categoria, era feconda di memorie del passato militare, quell'ufficiale di marina che aveva vissuto l'amarezza della sconfitta dell'8 settembre, smarrito tra le rovine della Capitale in cerca di una strada per tornare a casa.

Aveva trovato asilo anche in un convento. La collaborazione al periodico si avvaleva della sua esperienza sindacale in una grande azienda e successivamente, dopo l'ondata in pensione, si è rivolta alle vicende personali dei colleghi, in ragione delle cariche quale membro della Commissione Previdenza e Assistenza Federmanager Apdai Torino e poi quale membro del Comitato Nazionale nello stesso settore e membro dell'Associazione CIDA.

È stato anche Presidente delle Stelle d'oro Olivetti, il gruppo che accoglie i pensionati dell'azienda. Personaggio di spicco nell'ambito della dirigenza, per il suo aspetto autorevole e per l'orgoglio di appartenenza ad una grande azienda come l'Olivetti, di cui ha sofferto il declino, ricordando episodi e storie di prima mano sul suo primato in Italia e nel mondo.

Con lui scompare un testimone prezioso dell'altro secolo, che ha saputo interpretare, senza risparmiarsi, nella buona e nella avversa fortuna.

Si rende noto che l'Assemblea annuale di Federmanager Vercelli si terrà sabato 13 ottobre 2012 presso il Sacro Monte di Varallo Sesia.

Si rende noto che l'Assemblea annuale di Federmanager Cuneo si terrà sabato 10 novembre 2012 presso il Somaschi Hotel all'interno del Monastero di Cherasco (via Nostra Signora del Popolo, 9 Cherasco).

Errata Corrige:

Diamo comunicazione che nel n. 285 a pag. 13, nell'articolo relativo all'Assemblea di Torino, si è erroneamente scritto che il Bilancio Consuntivo 2011 e Preventivo 2012 sono stati approvati all'unanimità; si rettifica, precisando che sono stati approvati a larghissima maggioranza con un solo voto contrario.

CIDIMU INFORMA

LA TAC A BASSA DOSE DI RADIAZIONI

La TAC è un esame di secondo livello, da utilizzare quando tecniche come la radiologia tradizionale e l'ecografia non sono risolutive. Con la TAC si studiano patologie di vari distretti corporei: cranio, torace, addome, apparato muscolare e scheletrico.

Uno dei problemi della TAC è l'utilizzo delle radiazioni ionizzanti.

Il rischio nella vita di ammalarsi di cancro indotto da radiazione erogata durante gli esami TAC è stato stimato intorno a 2%. Questo è da tenere in considerazione poiché siamo costantemente soggetti anche a un minimo assorbimento di radiazioni proveniente dal fondo naturale e dal cosmo.

L'abbassamento della dose con i comuni apparecchi TAC crea molti artefatti e rende meno accurata l'interpretazione del radiologo.

È ORA A DISPOSIZIONE, PRESSO L'ISTITUTO DIAGNOSTICO CIDIMU, UN APPARECCHIO TAC CHIAMATO ASIR™ CHE OFFRE IL VANTAGGIO DI RADIAZIONI MOLTO PIÙ BASSE PER I PAZIENTI, CON IMMAGINI QUALITATIVAMENTE MIGLIORI.

ASIR (Adaptive Statistical Iterative Reconstruction) rappresenta un nuovo metodo di ricostruzione delle immagini che permette di ottenere non solo delle immagini qualitativamente migliori (grazie alla riduzione del rumore) ma anche di non erogare al Paziente una dose elevata di radiazioni:

Con ASIR la dose su tutto il corpo può essere abbassata del 40-50%.

CON METÀ DOSE DI RADIAZIONI SI OTTENGONO IMMAGINI QUALITATIVAMENTE ANCORA MIGLIORI.

La tecnica ASIR a bassa dose trova grandi indicazioni:

Nella popolazione **pediatrica**

Nei soggetti che necessitano di **multipli esami TAC di ristadiatione**

Nello **screening** (in soggetti asintomatici che si sottopongono ad esami di prevenzione ad esempio per il tumore polmonare o il tumore del colon)

Nella **valutazione coronarica** (in soggetti sintomatici e non)

Nella **popolazione obesa** (con qualità di immagini più che soddisfacente)

Nelle **donne gravide** (che non possono o rifiutano di sottoporsi a una risonanza magnetica)

Ovviamente i vantaggi sono per tutta la popolazione.



non a bassa dose



a bassa dose (ASIR)



Per informazioni e prenotazioni
Istituto CIDIMU S.p.A.

Via Legnano 23, 10128 TORINO Tel +39 011 56 16 111
info@cidimu.it - cup@cidimu.it - www.cidimu.it



Per informazioni e prenotazioni visitate il Fascicolo Informazioni sul sito internet www.augusta.it

AUGUSTA ECO CASA L'Ecorisparmio è in casa!

*Scopri come. Chiedi in Agenzia.
Per te subito un omaggio.**

*fino ad esaurimento scorte

www.augustaecocasa.it

AUGUSTA
MARCHIO DI ALLEANZA TORO S.p.A.

ALLEANZATORE
PER LE OASI
DEL WWF

