



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 - FASIT - 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.**



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 Akerloff (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



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, ancorchè 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