

Dirigente d'Azienda

Federmanager Apdai Torino

DICEMBRE 2012 | n. 288



FEDERMANAGER



ESSERE DIRIGENTI



ASSEMBLEA V.D'AOSTA

DA #PRIORITALIA AGLI STATI GENERALI CIDA

“La partecipazione impressionante di 5.000 Manager Italiani”



ASSEMBLEA CUNEO



CULTURA



26 NOVEMBRE



“Felice Natale 2012 e Buon anno 2013”



Le riflessioni del Presidente Cuselli sull'attuale situazione economica e sociale dell'Italia

07



Risultati delle elezioni per il rinnovo del Consiglio Direttivo, Collegio Revisori dei Conti e Probitviri - triennio 2013/2015

14



Presentazione del libro “Per l'Europa! Manifesto per una rivoluzione unitaria” di Daniel Cohn-Bendit e Guy Verhofstadt

16



Il 27 ottobre, presso l'hotel Etoile du Nord di Sarre si è svolta l'assemblea annuale 2012 di Federmanager Valle d'Aosta

22



Il 10 novembre, presso il Somaschi Hotel di Cherasco, si è svolta l'assemblea annuale 2012 di Federmanager Cuneo

24



COPERTINA



sostanzialmente riunificato le sue rappresentanze sindacali private e pubbliche, confluite nella nuova CIDA ed il suo nuovo Presidente Silvestre Bertolini ha presentato il programma "politico" della nuova Confederazione manifestando, con determinazione ed orgoglio, la volontà di contare di più e di contribuire fattivamente alla rinascita dell'Italia all'insegna dello slogan, che campeggiava sul palco a caratteri cubitali, "Il Paese prima di tutto".

Bertolini, nel suo apprezzato intervento, ha illustrato in dettaglio i temi e le criticità che affliggono l'Italia, di cui si riportano i più significativi.

- Arrestare la spirale del declino causata dalla somma dei vizi nazionali, fermare il licenziamento di manager che, dal 2008 al 2012, ha colpito circa 52.000 unità, mentre la loro presenza in Italia è pari solo allo 0,9%, rispetto al 3% di Francia e Germania e al 5% del Regno Unito;

- Smetterla con una dirigenza che continua ad essere il bersaglio preferito di tutti gli interventi di solidarietà collettiva, interrompere definitivamente gli interventi di blocco della perequazione per i dirigenti pensionati, ben 5 negli ultimi 10 anni, ottemperando alla sentenza della Corte Cost. n. 316 del 2010, che suggeriva di non reiterare misure che paralizzano il meccanismo perequativo, per non esporre il sistema previdenziale a tensioni e contrapposizioni con gli inviolabili principi di ragionevolezza e proporzionalità nell'applicazione dei tributi;

- Far crescere l'Italia avviando una "Rivoluzione manageriale" che rilanci produttività e sviluppo e punti su ricerca e innovazione;

- Innovare il modello di rappresentanza sindacale e rinnovare l'Amministrazione pubblica allargata introducendo dosi massicce di legalità, trasparenza, competenza e merito;

- Costringere la politica a fissare obiettivi, ad emanare indirizzi, ad esercitare il controllo ma ad astenersi dalla gestione;

- Preservare gli asset strategici del Paese ed avviare una "Rivoluzione fiscale" sapendo che l'1,9% dei dirigenti procura un gettito fiscale pari al 20% del totale, con un peso fiscale ormai insostenibile rappresentato da una tassazione complessiva pari al 55%;

- Introdurre il principio del "Conflitto di interesse fiscale" e un fisco più leggero con aliquote flessibili in funzione dell'età;

- Aumentare l'occupazione, favorendo il rientro dei nostri giovani manager dall'estero e aiutando l'occupazione femminile a crescere con maggiori incentivi alle Imprese;

- Puntare ad un Patto di solidarietà intergenerazionale, rendere più efficiente la Sanità e migliorare il Welfare coniugando strettamente la parte pubblica e quella privata;

- Favorire la crescita di parchi scientifici e tecnologici per trattenere in Italia i nostri talenti.

Aver esposto le nostre idee in modo convinto ed efficace ed aver catturato il sostanziale consenso del nostro Premier, rappresenta solo un punto di partenza, mentre l'approdo è ancora lontano e la navigazione molto difficile, anche in relazione a ciò che ci attende nei prossimi mesi. Il nostro movimento di idee ha iniziato a navigare ma con esso deve iniziare il suo viaggio anche il nostro impegno continuo e diuturno a sorvegliare ed a stimolare le forze buone del Paese affinché si attracchi in porti sicuri e confortevoli.

Antonio Sartorio

In questo ultimo numero del 2012, la copertina si ispira ancora una volta ad un concetto dinamico del tempo che trascorre.

L'immagine, impostata su uno sfondo che richiama il Natale e il nuovo anno 2013, evidenzia il grande evento # PRIORITALIA dello scorso 5 agosto a Roma e ci trasferisce, staccando i vari fogli del calendario, fino allo straordinario evento degli STATI GENERALI della NUOVA CIDA, dello scorso 26 novembre a Milano, con ben 5.000 manager provenienti da tutta l'Italia e la presenza eccezionale del Premier Mario Monti.

Questo grande evento chiude un anno significativo per la dirigenza, che ha



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



Pubblicità:

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.55.88

ildirigente@fnto.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@fnto.it

ildirigente@fnto.it

Editore:

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente:

Renato Cuselli

Vice - Presidente:

Donato Amoroso

Tesoriere:

Anita Marina Cima

presidenza@fnto.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 filiali 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.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 10 dicembre 2012.

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



Nonostante tutto, noi crediamo ancora nel nostro futuro

Le riflessioni del Presidente Cuselli sull'attuale situazione economica e sociale dell'Italia



Risultati elezioni

Risultati delle elezioni per il rinnovo del Consiglio Direttivo, Collegio Revisori dei Conti e Probiviri - triennio 2013/2015



Sintesi del libro "Per l'Europa! Manifesto per una rivoluzione unitaria" di Daniel Cohn Bendit

Presentazione del libro "Per l'Europa! Manifesto per una rivoluzione unitaria" di Daniel Cohn-Bendit e Guy Verhofstadt



Assemblea Ordinaria e Straordinaria di Federmanager Valle d'Aosta

Il 27 ottobre, presso l'hotel Etoile du Nord di Sarre si è svolta l'assemblea annuale 2012 di Federmanager Valle d'Aosta



Assemblea Ordinaria di Federmanager Cuneo

Il 10 novembre, presso il Somaschi Hotel - Monastero di Cherasco si è svolta l'assemblea annuale 2012 di Federmanager Cuneo



Primo piano

Sommario n.288

Articoli in evidenza

EDITORIALE

Una Platea Impressionante (di Carlo Barzan)

4

ESSERE DIRIGENTI - La professione di dirigente

7

Nonostante tutto noi crediamo ancora nel nostro futuro (di Renato Cuselli)

ESPERIENZA - Il mondo del lavoro

10

Le difficoltà dell'attuale mercato del lavoro sono sotto gli occhi di tutti e si riscontrano sempre più pesantemente anche sui percorsi di carriera degli associati Federmanager Torino (di Roberto Granatelli) / About job

TERRITORIO

13

La Carta Europea dei diritti (di Andrea Rossi)

FEDERMANAGER TORINO - Attività e iniziative di Federmanager Torino e CIDA

14

Risultati elezioni / Seconda edizione "Premio Federmanager Torino" (di Luigi Pignatelli)

CULTURA - Il mondo della cultura

16

Sintesi di "Per l'Europa! Manifesto per una rivoluzione unitaria" di Daniel Cohn Bendit (di Emilio Cornagliotti) / Sorveglianza, Cyberspazio (di Filippo Novario) / La guerra di secessione americana (di Manlio Peverini)

FEDERMANAGER - Piemonte e Valle d'Aosta

22

Assemblea Ordinaria e Straordinaria di Federmanager Valle d'Aosta (di Marco Farinet) / Assemblea Ordinaria Federmanager Cuneo (di Gianni Formagnana)

WELFARE

27

L'applicabilità dell'art. 18 al rapporto di lavoro dirigenziale (di Roberto Granatelli e Franco Ciociola)

VARIE - Vita associativa, DirClub, Lettere dei lettori

31

DirClub

Qualità della vita 2012, Strutture sanitarie FASI, 1000 manager x 100 progetti



Una platea impressionante

Milano 26 novembre 2012, cinquemila dirigenti agli Stati Generali della Nuova CIDA. Un evento al quale la presenza del Senatore Monti ha favorito una visibilità nazionale quale mai la nostra categoria aveva avuto



La platea, formata da cinquemila dirigenti

Fin dalla Costituente Manageriale dell'agosto 2011 abbiamo seguito con attenzione, e spesso riferito su queste colonne, il positivo processo di evoluzione della nostra rappresentanza a livello confederale; tale processo si è concluso formalmente nel luglio di quest'anno con la costituzione della CIDA Manager e Alte Professionalità per l'Italia, che per brevità nel seguito chiameremo nuova CIDA. Per quanto probabilmente noto a tutti, ricordiamo che si tratta dell'organo di rappresentanza confederale di tutto lo spettro delle professionalità di alto livello del paese, al quale aderiscono Federazioni e Associazioni di settore, fra cui, ovviamente, Federmanager, la nostra Federazione, che ha avuto un ruolo primario nella costituzione del nuovo soggetto confederale.

Tuttavia l'evento fondativo reale, il suggello definitivo alla nascita della Confederazione unitaria, vero punto di svolta

nella qualità della nostra rappresentanza, si è verificato con la convocazione degli Stati Generali, recentemente svoltisi a Milano alla presenza del Presidente del Consiglio, Senatore Mario Monti.

Evento fondativo reale perché ha coinvolto cinquemila colleghi, una rappresentanza numerica talmente significativa da costituire una sorta di legittimazione popolare dal basso del processo aggregativo.

Si dirà, certo era prevista e confermata la presenza di Monti e dunque chi poteva non ha voluto perdersi l'occasione. E' vero, la presenza del Presidente del Consiglio, non solo per la rilevanza istituzionale della carica, ma anche per la persona che la ricopre, è servita da richiamo, ma è anche vero che il Senatore Monti ha accettato l'invito a partecipare probabilmente anche in considerazione del carattere unitario ed unificante della manifestazione, e dunque la sua partecipazio-

ne è stata allo stesso tempo causa e conseguenza di una presenza così numerosa e legittimante.

Un primo frutto del processo aggregativo lo abbiamo quindi raccolto, ma un secondo frutto è venuto immediatamente di conseguenza: il sistema dell'informazione ha dato un risalto mai prima riscontrato per una nostra manifestazione pubblica.

Dai grandi giornali e dalle testate televisive nazionali fino alla stampa locale, non vi è praticamente stato organo di informazione che non abbia citato l'evento, dando ovviamente maggiore evidenza all'intervento del Presidente del Consiglio, ma non facendo mancare riferimenti e citazioni anche per la relazione tenuta da Silvestre Bertolini, il Presidente della nuova CIDA.

Ciò è tanto più significativo se si considera che, come ci ha ricordato Antonio Polito in un

breve intervento introduttivo, per quel lunedì 26 novembre i giornalisti avevano proclamato uno sciopero, sia pure "attenuato" per non far mancare l'informazione all'opinione pubblica, motivato dalla protesta per un'iniziativa legislativa che giudicavano gravemente lesiva del loro ruolo.

La completezza e la tempestività dell'informazione pubblica esimono un periodico come il nostro, necessariamente molto meno tempestivo, dal dovere di riferire dell'evento in termini di pura cronaca e perciò ci limiteremo a qualche flash sui punti che ci sono sembrati più significativi, a qualche considerazione di tipo più generale, unita a riflessioni personali di chi scrive, che, come tali, non impegnano la linea editoriale del periodico, né tanto meno il profilo di Federmanager Torino.

Il Presidente Bertolini ha esordito con un'ampia disamina dell'evoluzione della nostra società negli anni più recenti, sottolineando a più riprese il sempre maggiore allontanamento del ceto politico dalla realtà del paese, senza tuttavia far mancare accenti autocritici per il fatto di esserci troppo concentrati dentro le imprese, mentre fuori da esse la politica "entrava in una fase di caos in cui si sono mescolate incompetenza, improvvisazione, trionfo del clientelismo, mortificazione del merito, irresponsabilità, illegalità".

Successivamente è passato ad enumerare un lungo elenco di temi, costituito da molti suggerimenti e poche rivendicazioni, destinato ad essere sintetizzato in un documento breve conse-



L'intervento del Presidente del Consiglio Mario Monti

gnato agli uffici della Presidenza del Consiglio. Fra essi i più significativi sono:

la riduzione dell'apparato pubblico in generale, ma in particolare del numero delle Regioni con la contemporanea eliminazione delle Province e l'accorpamento dei piccoli Comuni ("Dobbiamo ridurre l'infrastruttura politica, perché forse 180 mila eletti, 30 mila amministratori di società pubbliche e centinaia di migliaia di persone che "vivono di politica" sono un lusso che non ci possiamo più permettere");

il rilancio del ruolo dell'Italia nel contesto europeo come motore di progetti di crescita, ormai possibili solo a scala sovranazionale;

una formazione finalizzata ad introdurre robuste iniezioni di cultura manageriale nell'intera società, affiancando alla cultura della correttezza procedurale quella del raggiungimento degli obiettivi e della valutazione dei risultati;

il varo di una nuova stagione di politica industriale basata su una lotta senza quartiere "alla

corruzione, all'illegalità e agli interminabili tempi della giustizia civile", su incentivi alle imprese che realmente investono in ricerca e sviluppo e che decidono di associarsi in reti per darsi una dimensione internazionale, sul ritorno in primo piano nell'agenda politica del tema del Mezzogiorno (al riguardo il Presidente Bertolini ha segnalato con forza che questi temi potrebbero essere trattati in termini tecnici al tavolo del dialogo sociale, se il Governo chiamasse a parteciparvi anche la rappresentanza di quadri e dirigenti, oltre a quelle di operai e impiegati);

una "guerra all'evasione fiscale" rispetto alla quale la nostra categoria, che attualmente costituisce l'1,9% dei contribuenti ma concorre al gettito per il 20%, è la prima alleata del Governo e propone perciò l'inversione dello "slogan che sta alla base della democrazia rappresentativa: se è vero "no taxation without representation", deve poter essere anche vero "no representation without taxation", con tutte le conseguenze che ne derivano, compresa la riduzione del diritto alla privacy e la pubblicazione dei nomi degli evasori;

una politica dell'occupazione che, partendo dal principio dalla flessibilità in uscita accompagnata da incentivi all'entrata, che sta alla base della recente riforma promossa dal Ministro del Lavoro, utilizzi accorgimenti tecnici, che abbiamo già anche suggerito al Ministro, in grado di ridurre alcune conseguenze negative che si sono verificate;

L'intervento del Presidente Bertolini era stato nel frattempo brevemente interrotto per l'in-

gresso in sala del Presidente del Consiglio, che, a questo punto, avviandosi al proscenio e rivolgendosi alla platea si è lasciato sfuggire a mezza voce un commento: "Impressionante". Se la platea è stata impressionante per lui doveva esserlo veramente.

Dopo i convenevoli di rito il Senatore Monti ha iniziato a interloquire sui temi sollevati dalla relazione del Presidente della nuova CIDA, rilevando che si è trattato di riflessione pacate e "pesanti", che rendono il dialogo con la nostra categoria obbligatorio.

Premesso che vi saranno altre sedi per entrare nel merito delle proposte illustrate, egli ha dichiarato di condividere tutto o quasi tutto quanto è stato detto, a partire dalla considerazione circa l'insufficienza dell'azione governativa, che ha spiegato essere stata fortemente limitata dalla situazione emergenziale nella quale il Governo è stato chiamato ad operare, avendo davanti solo una prospettiva di breve periodo.

Tuttavia, fra le cose fatte, il Sena-

tore Monti ha individuato due punti di non coincidenza con le nostre proposte: il tema del Mezzogiorno, rispetto al quale ha ammesso di "aver ridotto la frequenza di apparizione della parola", ma di avere al contrario migliorato l'efficacia dell'azione, a partire dall'utilizzazione dei fondi comunitari, e la guerra all'evasione fiscale, a proposito della quale ha detto che il Governo è già andato molto vicino ai limiti invalicabili del diritto alla privacy, con "misure ruvide" come appunto si fa in guerra.

Dopo aver molto apprezzato il richiamo all'Europa fatto dal Presidente Bertolini, il Senatore Monti ha aperto alla possibilità che, attraverso la nuova CIDA, la nostra categoria sia stabilmente invitata al tavolo del dialogo sociale, manifestando fra le righe qualche perplessità sulla sua reale utilità, e dichiarando di aver fatto una cosa ancora più coinvolgente con la chiamata di uno di noi - non lo ha citato ma è evidente il richiamo ad Enrico Bondi - alla responsabilità di guidare operativamente la spending review.

Guido Carella, Giorgio Ambrogioni e Mario Monti



Avviandosi a chiudere il suo intervento, il Presidente del Consiglio ha voluto rassicurare la platea circa la sua attenzione al tema della confusione di ruoli fra livello politico e livello amministrativo, a proposito del quale ha rivendicato il segnale dato alle Regioni nella direzione dell'astensione della politica dalla gestione, attraverso la modifica dei criteri di nomina dei Direttori delle ASL e delle procedure di nomina dei Primari ospedalieri, nonché la modifica dello statuto della RAI, che assegna ora più poteri al Presidente e al Direttore Generale rispetto ai membri del CdA.

Quale considerazione finale il Senatore Monti ha invitato tutti a guardare alla competizione elettorale fra partiti e candidati come a una sorta di "crosta", di importanza relativa, verificando invece che cosa ci sia dentro quella crosta, e in particolare se i programmi presentati mantengano un solido asse europeo e manifestino la chiara volontà di superare le resistenze corporative. Quelle resistenze, oggi molto presenti in Parlamento, delle quali egli ha

dovuto amaramente prendere atto, constatando quanto siano stati forti gli ostacoli ai provvedimenti presentati dal suo Governo, spesso mascherati dalla volontà di introdurre miglioramenti effettivi quanto in realtà marginali. Insomma chiunque governi non potrà fare molto di più se il cambiamento non avverrà a livello culturale.

Sulla stampa nazionale è stato scritto che la nostra platea, divisa sull'operato del Governo prima dell'intervento del Presidente del Consiglio, durante il suo intervento ha manifestato un consenso unanime testimoniato da dieci applausi a scena aperta. Non abbiamo contato gli applausi, ma sicuramente chi lo ha fatto ha visto giusto. Ascoltando l'intervento del Senatore Monti ci si convince di quanto egli possa essere "pericoloso". E' tale l'essenzialità, associata alla precisione chirurgica, del suo argomentare, che diventa difficile mantenere un'eventuale idea diversa, non solo, ma dal suo eloquio, non privo di sottilissime quanto intelligenti arguzie, traspare una solidità culturale e una conoscenza specifica della materia



trattata che mette in difficoltà qualunque interlocutore; dunque non può stupire il fatto che anche i leader politici dei grandi Stati del mondo abbiano verso di lui un atteggiamento quasi di deferente rispetto.

Non sarà facile per nessuno raccogliermi l'eredità, soprattutto sul piano internazionale, ma anche sul piano interno, dove la "gente", dopo aver assorbito, con qualche mugugno ma con una sostanziale accettazione, le amare verità montiane, difficilmente accetterà di tornare ai linguaggi tanto roboanti quanto inconcludenti dei suoi predecessori. Non fosse che per questo dovremo comunque essere tutti grati al Senatore Monti, chiedendogli di restare a servizio del paese nella posizione attuale o in qualunque altra purché di livello istituzionale adeguato. Purché di livello istituzionale adeguato e non purché utile a suo giudizio al paese, come dice lui, perché, al di là del suo giudizio, una personalità del genere è sicuramente utile al paese in qualunque posizione, adeguata, sia collocata.

Elaborando queste riflessioni in compagnia di qualche collega - e vengo alla parte più personale di questo scritto - mi sono avviato al bus che ci aveva condotti a Milano, dove ho ritrovato il mio posto e il mio vicino: un giovane collega, forse l'unico della

comittiva, con il quale avevo scambiato qualche parola di circostanza all'andata. I commenti alla mattinata hanno fatto da spunto ad una conversazione meno superficiale e mi sono permesso di fare qualche domanda alla quale ho ricevuto risposte, avviando un dialogo che è stato per me di grande impatto emotivo. Il giovane collega mi ha parlato di se, della sua carriera, del contrasto con il suo "capo", della sua lenta emarginazione dai processi decisionali, della sensazione di straniamento che ti prende quando ti accorgi che l'azienda che sentivi come tua ti mette alla porta, dell'aiuto sia fattivo e concreto sia psicologico ricevuto dalla nostra Associazione, della possibilità reale di ripartire che ne è derivata. Un film che avevo già vissuto da protagonista molti anni fa. Ecco, tornando a Monti, avrei voluto che fosse stato seduto lui al posto mio, per verificare se le sue algide verità avrebbero retto anche al confronto con la dura realtà che la vita sempre più spesso si incarica di proporre alle persone normali.

Ho invitato caldamente e a più riprese quel giovane collega a mandare al periodico un qualunque contributo scritto su qualunque aspetto della sua esperienza di vita. Parafrasando il titolo di un celebre bestseller di vent'anni fa mi viene da dire: io speriamo che lui lo fa.

La stretta di mano tra Monti e Bertolini





L'INTERVENTO DEL PRESIDENTE RENATO CUSELLI NEL CORSO DELL'ASSEMBLEA DI FEDERMANAGER CUNEO



Nonostante tutto noi crediamo ancora nel nostro futuro

■ *Alla crescente disaffezione verso la democrazia si stanno contrapponendo numerose iniziative per creare un ponte tra le organizzazioni politiche e la società civile. Tuttora aperta l'anomala questione dei giovani senza occupazione, le cui preoccupanti statistiche devono indurci a dare incremento agli istituti di formazione e di ricerca*

La disaffezione verso la democrazia e la conseguente contestazione della democrazia costituiscono una tendenza che caratterizza il nostro Paese. Si registra infatti una forte disaffezione nei confronti delle istituzioni, della classe politica e dei partiti, come testimoniano i dati dei numerosi sondaggi nonché quelli dell'aumento dell'astensionismo nel voto.

La democrazia liberale e rappresentativa non rimane inerte di fronte a queste sfide. E' in corso un aggiornamento delle istituzioni pubbliche con il ruolo attivo (e riconosciuto ampiamente dagli italiani) della Presidenza della Repubblica e della Corte Costituzionale. Si sta procedendo, inoltre, ad una grande riforma federalista che è anche una forma di modernizzazione delle istituzioni. I partiti politici provano a riformarsi e, da questo punto di vista, l'esperienza delle primarie al centro sinistra è interessante come tentativo di ricostruire un ponte tra organizzazioni partitiche e società civile.

Democrazia partecipativa, questa l'espressione usata per designare la voglia sempre più forte di una

parte della società di "controllare" i politici, di partecipare al meccanismo di decisione pubblica, di essere partecipe in modo attivo al dibattito politico. Parlare di democrazia partecipativa non equivale tuttavia a parlare di democrazia diretta. La democrazia partecipativa non vuole sostituirsi alla democrazia rappresentativa, ma essere un complemento a quest'ultima. Lo dimostrano la vitalità della vita associativa e delle diverse forme di rappresentanza, nonché tutto il fermento che si registra nel mondo di Internet.

Dobbiamo considerare la dimensione etica dell'azione dei leader (molti parlano di "crisi valoriale" della classe dirigente), che rappresenta l'essenza e la misura della qualità della propria azione, e che come tale va rispettata e garantita dalle istituzioni. È quindi necessario investire in istituzioni, elemento questo che segna una precipua debolezza del nostro contesto nazionale, passando da una concezione del potere conservativa ad una competitiva.

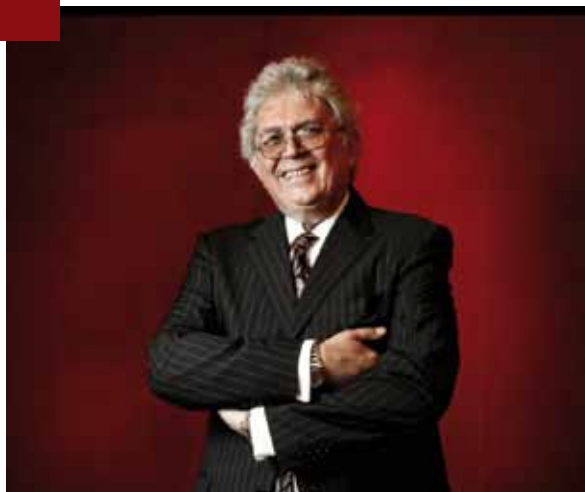
“

Tuttavia l'Italia presenta alcune specificità forti: un debito altissimo, che pesa sulle nuove generazioni; il declino demografico, con le sue pesanti conseguenze, che deve essere risolto al più presto..

”

Alcune evidenze statistiche possono aiutare a comprendere l'importanza delle problematiche delle giovani generazioni nell'insieme della società e dell'economia nel nostro Paese. Secondo Confartigianato, nel 2010, il 26,7% delle imprese italiane non è riuscito a trovare personale per le qualifiche richieste, con evidenti ricadute in termini di competitività del sistema produttivo. D'altra parte, la quota dei trentenni acquirenti di autovetture è scesa dal 27% del 2008 al 24% del 2010, mentre single e giovani coppie, che fino al 2007 rappresentavano il 25% degli acquirenti nel mercato delle abitazioni, sono oggi scesi al 20%. Parlando di giovani si finisce necessariamente con l'affrontare le problematiche della società italiana nel suo insieme, focalizzandosi su una delle tante disparità (tra generazioni, uomini e donne, territori, tra italiani e immigrati e così via) che la caratterizzano, per questo si rendono necessarie azioni da intraprendere come classe dirigente per "ricompattare" il tessuto sociale.





Renato Cuselli

Segnalo una serie di fattori strutturali che risultano penalizzanti per i giovani italiani. Tra questi in primo luogo, una spesa pubblica indirizzata per lo più verso la popolazione di età più adulta (previdenza, assistenza e sanità), a discapito di politiche di sostegno alla ricerca e alla scuola, che risultano decisamente sottodimensionate rispetto alle esigenze e ai ritardi del Paese.

In questo contesto sfavorevole, i dati sull'occupazione giovanile segnano una vera e propria emergenza. Si registra un aumento preoccupante dei giovani inattivi, i cosiddetti NEET (Not in Education, Employment or Training) che salgono al 19,7% nella fascia di età tra i 20-24 anni, 3 punti di più in un anno (a fronte di una media UE del 14,9%). I giovani sono vittime anche di un forte tasso di disoccupazione, 28,6% tra i 15-24 anni (con elevate differenze territoriali: 39% nel Sud, 15% nel Nord-Est), nonché di un aumento del lavoro precario, a fronte di ricambio generazionale sempre più lento e problematico.

E' interessante osservare anche gli aspetti comportamentali e valoriali dei giovani dinanzi a questa situazione non certo facile. Le nuove generazioni vivono questa condizione occupazionale (ma anche di vita) oscillando tra la "coercizione" e l'opzione. Vale a dire che in assenza di condizioni positive di contesto, i più sembrano rinunciare ad impegnarsi attivamente per raggiungere posizioni di rilievo nella società e nell'economia che percepiscono come difficilmente raggiungibili, privilegiando opzioni lavorative finalizzate, o meglio potenzialmente orientate, a salvaguardare un generico concetto di "qualità della vita". Si vive in molti casi in una situazione di "felice incertezza", caratterizzata da una percezione di una continua reversibilità delle scelte e da una "presenza leggera" dei giovani nella società, che comportano un impegno (professionale) ridotto all'essenziale, stante le basse pro-

babilità percepite di successo e gli elevati sforzi da compiere.

In altri termini il sistema, al di là dei proclami e delle denunce, non riesce a favorire il dinamismo della società e delle nuove generazioni che crescono in un precariato a tempo indeterminato, con frustrazioni che contribuiscono al diffondersi di una cultura del disagio più che del rischio e della sfida.

In questo senso, la situazione dei giovani rispecchia quella di un intero Paese incapace di ripensarsi, ripiegato sulla difesa di antiche posizioni, che

paiono oggi non più sostenibili a fronte delle mutazioni veloci dei mercati e della concorrenza dei paesi di nuova industrializzazione, dove, manco a dirlo, il peso quantitativo e qualitativo dei giovani nell'economia e nella società è una delle fondamentali leve del successo. Bisogna quindi ricostruire la fiducia, proporre una buona pedagogia delle istituzioni, una cultura delle leadership, rivalutare l'impegno nei ruoli istituzionali e politici, creare reti esemplari e sviluppare politiche tra sostenibilità e innovazione.

Occorre ripensare l'istruzione terziaria e tecnica di cui le imprese hanno bisogno, riabilitando le funzioni e l'immagine di una fabbrica che ormai è considerata alla stregua di una prigione. Ricordo inoltre come le università siano poco attive sul fronte del placement e nel supporto alle esperienze di studio all'estero, aumentando di fatto il gap esistente tra mondo educativo e produttivo. Il problema è serio ed è di sistema. Prima esisteva un'osmosi scuola-fabbrica che ora non c'è più.

Alcuni sforzi sono stati fatti per internazionalizzare l'Università ma i tagli che hanno colpito il mondo accademico, a seguito delle riforme e della crisi, hanno bloccato i timidi segnali di cambiamento in atto. C'è poi da aggiungere che alcune miopi riforme delle università, favorendo il proliferare degli atenei "sotto casa" (pensiamo al caso dell'Emilia Romagna), hanno impedito lo sviluppo premiale di poli di eccellenza educativa nel nostro Paese.

Il mondo cambia e le aziende devono cambiare per forza di cose (cercando sempre più "gente che si sappia interrogare"). Lo stesso non accade per il sistema educativo e, più in generale alle istituzioni, che scontano una tradizionale vischiosità al cambiamento. Bisogna rendersi conto che le stesse "regole di ingaggio" sono cambiate: non è più tempo di aspettare, ma occor-

re andare a cercare il lavoro e inserirsi in modo proattivo nelle dinamiche internazionali, l'alternativa è un "gentile declino".

Per invertire la tendenza sono necessarie classi dirigenti preparate, anche se scarseggiano le sedi di formazione (si veda per tutte la penuria di vere business school nel nostro Paese). Un tempo c'erano le scuole di partito e quelle delle grandi aziende, ma oggi non si riescono ad individuare sedi alternative e, quindi, si finisce con l'affidarsi all'improvvisazione. Il settore privato, in questo senso può offrire il suo contributo alla selezione e alla formazione sul campo di una classe dirigente più cosmopolita e aperta; alcuni segnali già si intravedono, ma bisogna potenziare l'interscambio tra giovani e persone con esperienza.

Per evitare di andare in ordine sparso è importante il ruolo che può essere svolto dalle associazioni di categoria, ricordando che è in atto un cambio di paradigma verso il pluralismo nella rappresentanza, in forza del quale la classe dirigente non si forma nei partiti, ma al di fuori di questi.

E' quindi necessario avere una democrazia chiara senza sincretismi ideologici e interrogarsi anche sulla rappresentazione e la formazione dei giovani in politica.

La questione dei giovani è un elemento cruciale per la società italiana del futuro, al pari di altri fenomeni come la situazione delle donne, le disparità territoriali, il rapporto tra italiani e immigrati, la definizione di valori comuni e condivisi. La questione giovanile è anche una questione europea, visto che si riscontra oramai in tutti paesi una generalizzata riflessione sul precariato e sulla paura di vedere esplodere uno scontro tra generazioni (clash of generations).

Tuttavia l'Italia presenta alcune specificità forti: un debito altissimo, che pesa sulle nuove generazioni; il declino demografico, con le sue pesanti conseguenze, che deve essere risolto al più presto; un sistema universitario e formativo poco efficiente e attraente (a parte alcune eccezioni), una forma di gerontocrazia che è stata assimilata dalle strutture mentali della maggior parte della popolazione, una classe dirigente criticabile.

C'è infine da ricordare un ultimo importante elemento: i giovani talenti italiani sono numerosissimi e spesso apprezzati più all'estero che in Italia. Bisogna, dunque, ripensare le politiche pubbliche e l'impegno dei privati a favore dei giovani, per dare loro più spazio e visibilità.

Con queste premesse ritengo possano esserci tutti gli elementi per credere ancora nel nostro futuro e nelle nuove generazioni.

Renato Cuselli

"È bastato un giorno
per tornare a sorridere."

Luca e Anna
Pensionati

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.

Ritrovare un sorriso nuovo in una sola giornata?

Da oggi puoi **abbandonare la tua vecchia dentiera** ed avere denti fissi in poche ore grazie alla tecnica All On Four™.

Da ODonTOBI dental clinic un'equipe medica specializzata, mediante l'inserimento immediato di **4 semplici impianti**, senza dolore o gonfiore, in una sola giornata ti ridonerà il sorriso naturale di un tempo.

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

- **Implantologia a carico immediato**
- **Implantologia computerizzata senza bisturi**
- **Riabilitazione totale fissa della bocca in giornata**
- **Sedazione cosciente**
- **Radiografia digitale 3D - TAC**

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



OCCUPAZIONE IN CRISI NELL'AREA OCSE STIMATI 48 MILIONI SENZA LAVORO

Le difficoltà dell'attuale mercato del lavoro sono sotto gli occhi di tutti e si riscontrano sempre più pesantemente anche sui percorsi di carriera degli associati FEDERMANAGER TORINO

■ Alcuni numeri ci aiutano meglio a comprendere la portata del fenomeno e il trend che non accenna ad arrestarsi. Scrive l'OCSE, nel 2011, circa 50 milioni di disoccupati nell'area OCSE, in Italia il tasso di disoccupazione totale sfiora il 10%

La congiuntura economica generale non positiva è ulteriormente aggravata per la fascia dei manager nati fra il 1945 e il 1965 dal fenomeno che i demografi hanno chiamato baby boom.

Un vero e proprio shock demografico che incide sui trend del mercato del lavoro e sulle carriere dei baby boomers, anche chiamati generazione sandwich, per spiegare la situazione di pressione da loro oggi vissuta, costantemente schiacciati, da una parte dai 'diritti' degli anziani ai quali 'devono pagare' le pensioni, dall'altra, dai giovani che non trovano lavoro.

Anche il nostro Presidente Renato Cuselli, nel suo brillante intervento all'ultima Assemblea, cita questo spinoso tema del rapporto fra giovani ed anziani che "non è solo una questione economica, di redistribuzione delle opportunità o delle insicurezze previdenziali ma, nella nostra società post-industriale, è soprattutto un nodo antropologico, culturale e persino esistenziale".

Il tema è attualissimo, basti pensare che il 2012 è l'Anno che l'Europa ha deciso di dedicare al tema dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni, con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica al contributo che le persone anziane possono dare alla società.

Le storie quindi che ascoltiamo, seguiamo e cerchiamo di supportare in Associazione possono e devono avere una chiave di lettura più ampia, che ci possa consentire di trovare soluzioni nuove ad un fenomeno molto complesso, fortemente legato alla crisi economica ma che ha radici più ampie.

In un interessante approfondimento uscita su LA REPUBBLICA il 15 agosto u.s., dedicato al tema della GREY ECONOMY, viene esaminato il fenomeno da un punto di vista più ampio, interrogandosi su come fare per trasformare lo shock demografico in una positiva opportunità di cambiamento per la generazione dei nati fra il 1945 e 1965, che insieme ai giovani sta pagando più pesantemente il prezzo di questa crisi la cui morsa non accenna ad allentare.

Culture più aperte e reattive nell'interpretare prontamente i nuovi trend del mercato del lavoro stanno proponendo soluzioni concrete al fenomeno, trasformando le difficoltà vissute dai lavori appartenenti alla generazione dei baby boomers in un'opportunità di ripensamento delle culture organizzative aziendali.

Andrea Tarquini evidenzia, per esempio, che in Germania è sempre più diffuso il fenomeno di aziende che riassumono i pensionati:



La difficile ricerca di un posto di lavoro

"Vanno tenuti in azienda, o riassunti se sono stati pre-pensionati. Perché la loro esperienza, la loro qualifica, il loro know-how nel produrre ma anche nel creare un buon clima sul lavoro e nell'indovinare i gusti del pubblico sono indispensabili."

Sempre nell'approfondimento di LA REPUBBLICA viene citato il manifesto speciale presentato recentemente da Bill Keller, l'ex direttore del 'New York Times', per la rivincita delle 'Pantere Grigie', che pone i baby boomers di fronte alla seguente sfida: "Non è colpa nostra se siamo tanti. E' colpa nostra se facciamo resistenza contro il cambiamento".

E' proprio sul tema del cambiamento, declinato in ambito professionale, si focalizza la convenzione che FEDERMANAGER TORINO ha recentemente stipulato con ABOUT JOB, Società di Ricerca e Selezione, Sviluppo e Formazione del Personale di Torino, con una particolare apertura e competenza nell'offrire supporto nei processi di cambiamento ed innovazione che contraddistinguono l'attuale mercato del lavoro.

Roberto Granatelli





CONVENZIONE TRA FEDERMANAGER E ABOUT JOB

About Job

■ **E' una società di Ricerca e Selezione del personale autorizzata dal Ministero del Lavoro che eroga servizi di consulenza in Gestione Integrata delle Risorse Umane**



Il manager al timone della propria carriera

La fondatrice della Società, Sabina Rosso, ci ha rilasciato la seguente dichiarazione citando la frase di una famosa scrittrice "Non posso cambiare la direzione del vento ma posso aggiustare le vele per raggiungere sempre la mia destinazione" (E. Shafak), e ci spiega che "questa è la consapevolezza forte che deve sostenere e guidare il manager nelle turbolenze e nelle difficoltà dell'attuale mercato del lavoro. Consapevolezza che, se correttamente gestita, può diventare l'occasione per la realizzazione di importanti cambiamenti professionali che, partendo da una situazione di difficoltà, possono contribuire alla realizzazione più coerente del proprio progetto di vita". Detto in altri termini, le difficoltà nella carriera possono diventare l'occasione per ripensare il proprio progetto di vita,

trovando un nuovo e soddisfacente equilibrio fra sfera privata e lavorativa che forse in situazioni di "non crisi" è difficile da raggiungere.

"La convenzione" spiega Sabina Rosso "nasce da motivazioni profonde personali e professionali ed è il frutto di un dialogo prezioso, costante, intrapreso nel corso di questi ultimi difficili 4 anni con FEDERMANAGER TORINO e dal desiderio di trovare insieme risposte nuove a nuovi bisogni, manifestatoci dai manager in maniera sempre più evidente e pressante".

"Risposte nuove che hanno comportano anche per ABOUT JOB la necessità di mettersi fortemente in discussione, alla ricerca di nuovi servizi che possano rappresentare una risposta concreta per i nostri interlocutori" aggiunge Sabina Rosso: "i dirigenti e gli imprenditori; questi ultimi, infatti, non

sono meno in difficoltà dei manager, disorientati e incapaci spesso di prendere delle decisioni che potrebbero fare la differenza, come quella di far salire a bordo della loro impresa, spesso una PMI, una figura manageriale di alto livello."

Da lì l'ideale di mettere in realizzare dei percorsi di aiuto e di supporto al cambiamento rivolti sia ai dirigenti che agli imprenditori, al fine di continuare a far dialogare questi due mondi, che oggi, hanno molte difficoltà a parlarsi e soprattutto a comprendersi.

La capacità di saper ascoltare e comprendere i bisogni dei manager, di orientarli, di formarli, di allenarli per supportare la loro auto-stima e il valore che con la loro esperienza e professionalità

rappresentano per il nostro sistema economico-sociale, può essere una forma di 'riscossa', la possibilità per About Job, attraverso un'innovazione di processo, di continuare ad esprimere la propria mission che è quella di offrire valore alle imprese.

Questa convenzione è stata pensata e progettata come risposta strutturata, flessibile e personalizzabile per i manager che non hanno potuto beneficiare di un percorso di ricollocazione scelto per loro dall'azienda o per quelle persone che hanno preferito uscire senza questo supporto e che ora sentono il bisogno di ricevere un aiuto qualificato che consenta loro di muoversi in maniera più efficace in questo chiusissimo mercato del lavoro; oppure per quei manager che il cambiamento lo scelgono e che nondimeno desiderano essere guidati per gestire i passaggi di carriera in maniera più strategica.

Più in generale, questa convenzione, vuole essere una risposta per tutti quei manager che, pur sereni nell'attuale ruolo lavorativo, sentono il bisogno di acquisire maggiore consapevolezza e strumenti utili a contestualizzare la loro professionalità per essere pronti a gestire in futuro cambiamenti professionali.

E proprio il cambiamento in ambito professionale è il tema cuore del Percorso di ri-orientamento e di sviluppo professionale, IL MANAGER AL TIMONE DELLA PROPRIA CARRIERA, partito il 26 novembre in Associazione e al quale gli associati FEDERMANAGER TORINO, in virtù della convenzione, potranno partecipare in forma agevolata. Per maggiori informazioni 011/7497572, info@aboutjob.it - www.aboutjob.it

L'unica strada da intraprendere e percorrere con coraggio e determinazione resta quella di "Mettere a frutto le straordinarie energie della generazione più popolosa, per farne un motore di rinascita", aggiunge Sabina Rosso, nell'interesse di tutte le generazioni.

In questa sfida 'generazionale globale' è superfluo dire che la classe dirigente deve avere maggiori capacità e responsabilità nel guidare questa importante 'riscossa'.

La Redazione





NOGARD

**Odonto
Stomatologia**

San Giorgio



ISO 9001
CERTIFIED
ORGANISATION



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 FASIOOPEN 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 minime 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.

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

Strutture e tecnologie di
alta qualità professionale
e organizzativa.

SPECIALITÀ

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

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



La Carta Europea dei Diritti

■ Guida pratica per i cittadini e le imprese sui diritti e le opportunità nel mercato unico dell'UE

L'unione Europea riassume in un fascicolo di 26 pagine la guida pratica per i cittadini e le imprese sui diritti e le opportunità nel mercato unico dell'UE. Guida pratica per i cittadini.

Trascriviamo qui di seguito i capitoli delle attività attualmente operative.

1. Cercare lavoro all'estero. In quanto cittadino europeo hai il diritto di lavorare in un altro paese dell'UE senza un permesso di lavoro.
2. Ottenere l'indennità di disoccupazione all'estero. Se sei disoccupato, puoi ottenere un aiuto per trovare lavoro in un altro paese dell'UE.
3. Riconoscimento delle qualifiche professionali. Come cittadino europeo, hai il diritto di esercitare la tua professione in un altro paese dell'UE.
4. Tasse. Se ti trasferisci in un altro paese e paghi le tasse localmente, hai diritto a ricevere lo stesso trattamento riservato ai cittadini di quel paese.
5. Accesso alla previdenza sociale. Quando ti muovi all'interno dell'UE paghi i contributi previdenziali in un solo paese, anche se lavori in paesi diversi. Generalmente, spetta a quello stesso paese concederti le prestazioni previdenziali.
6. Diritti alla pensione. Se hai vissuto e lavorato in più di un paese dell'UE, potresti aver maturato i diritti alla pensione in ciascuno di essi. Se soddisfi le condizioni nazionali che danno diritto alla pensione, ciascun paese te ne verserà una parte, in proporzione degli anni che vi hai lavorato.
7. Cure mediche all'estero. In base alla normativa UE, è possibile farsi curare in un altro paese dell'UE e ottenere in alcuni casi il rimborso da parte del proprio sistema sanitario.
8. Studiare all'estero. In quanto cittadino europeo, hai il diritto di studiare in un altro paese dell'UE alle medesime condizioni dei cittadini di quel paese.
9. Acquisti on-line. Quando fai acquisti on-line sei protetto dalla normativa UE.
10. Comprare o vendere un'auto. Puoi comprare o vendere un'auto in qualsiasi paese europeo e beneficiare delle norme UE in materia di esenzione e recupero dell'Iva.
11. Diritti dei passeggeri. Se hai problemi durante un viaggio internazionale in treno o aereo in partenza da o in arrivo nell'UE su un vettore europeo proveniente da un paese extra-UE, potresti avere diritto a un rimborso e forse anche a un risarcimento.
12. Chiamate al cellulare meno costose. Quando usi un cellulare in un altro paese dell'UE, c'è un limite alle tariffe applicate dal tuo operatore.
13. Pagamenti, prestiti, investimenti. La normativa europea ti protegge quando il tuo denaro circola all'interno dell'UE.
14. Creare e ampliare un'impresa. Hai il diritto di fare impresa in tutta l'UE.
15. Finanzia la tua impresa. Come imprenditore europeo, hai accesso a varie fonti per finanziare la tua impresa.
16. Comprare e vendere prodotti. Puoi comprare e vendere liberamente prodotti in tutta l'UE, senza requisiti specifici o ostacoli.
17. Prestare servizi all'estero. Puoi prestare servizi in qualsiasi paese dell'UE.
18. Imposte sulle società. Se la tua impresa opera all'estero, sei protetto dal trattamento fiscale discriminatorio.
19. Proprietà intellettuale. I diritti di proprietà intellettuale proteggono le tue attività commerciali e creazioni in tutta l'UE.
20. Appalti pubblici. Di norma, se la tua impresa ha sede nell'UE può partecipare liberamente agli appalti pubblici degli altri paesi dell'Unione.

Coloro che fossero interessati possono ottenere ulteriori informazioni accedendo al sito <http://europa.eu/youreurope/index.htm> o contattando il Centro Europe Direct di Torino, in via Maria Vittoria 12, infoeuropa@provincia.torino.it.

Andrea Rossi



RISULTATI ELEZIONI CONSIGLIO DIRETTIVO FEDERMANAGER TORINO Triennio 2013-2015

CONSIGLIERI ELETTI		TOT
Cognome e Nome		
CUSELLI RENATO	P	189
CIMA ANITA MARINA	S	175
RUSCONI MASSIMO	P	175
CALIFANO GIUSEPPE	S	147
MANZO MARIO	S	144
ECHINO LAURA	S	129
BASTIANI MONICA	S	119
STRAZZARINO RINALDO	P	116
LUVISON ANGELO	P	109
ROSSI ROBERTO	P	98
TRONCI MIRELLA	S	98
VALENTINI RENATO OSCAR	S	94
SACCONI EZECHIELE	P	92
MEANI PAOLA MARIA ROSA	S	91
BRIGNOLO MASSIMO	S	89
CARRARO FRANCESCO	P	89
SARTORIO ANTONIO	P	89
PIANTA MARIA PIA	P	86
MOSCARRELLI STEFANO	P	84
LO BIONDO ANTONINO	S	81

CONSIGLIERI ELETTI		TOT
Cognome e Nome		
RAELI MARIO ALFREDO	S	79
BERTOLINA MARCO	S	78
CAVONE CLAUDIO	P	77
SCORZA GIANLUIGI	S	77
PIRANI GIANCARLO	P	70
LAUDITO ROBERTA	S	69
AMBROSIO VITTORIO	S	66
BARBARINO MARGHERITA	S	65
PIGNATELLI LUIGI	S	65
FRESIA GIULIANA	P	64
GIOLITTI RICCARDO	S	64
BESSONE ENZO	P	61
TUTINO VINCENZO	P	61
CERUTTI ALESSANDRA	S	59
CAPRIOGLIO LUIGI	P	58
DEL CORE LINA	P	58
SORLI GABRIELE	S	54
ARCAINI UGO ENRICO	P	52
SAVARINO PAOLA	S	49
GODINO GIOVANNI	S	41

CONSIGLIERI NON ELETTI		TOT
Cognome e Nome		
BENEDICENTI EDOARDO	P	48
DOSIO FEDERICO	S	48
GALLO GIANFRANCO	S	48
FALZONI ALESSANDRA	S	47
SCIANDRA ROBERTO	P	46
MANDIROLA FRANCO	P	44
BESENZON CLAUDIO	S	40
PASCHERO SILVANO	P	39
TRIBERTI TIZIANA	S	38
LESCA CLAUDIO	S	35

CONSIGLIERI NON ELETTI		TOT
Cognome e Nome		
PANNO ANNA MARIA	S	33
MUNNA GIUSEPPE GIULIO	P	30
ALICE FRANCO	P	28
GIUDICI ROMEO	P	28
COCINO SERGIO	S	26
ARCANGELI MASSIMO	S	23
BUGLIOSI MARCO WALLIS	S	21
GENNARO ENRICO	P	15
MESSINA SEBASTIANO	P	4

RISULTATI VOTAZIONI COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI Triennio 2013-2015

COLLEGIO REVISORI CONTI			TOT
Cognome e Nome			
FANTINO GIOVANNA	effettivi	S	333
DI PRIMA ORIELLA	effettivi	P	258
VANNONE ANGELO	effettivi	P	205
BOCCHI GIANFRANCO	supplenti	P	159
PALADINI EMANUELA	supplenti	S	104

RISULTATI VOTAZIONI COLLEGIO DEI PROBIVIRI Triennio 2013-2015

COLLEGIO PROBIVIRI			TOT
Cognome e Nome			
FERRARI TITO	effettivi	P	357
BERTOLOTTO ARTURO	effettivi	P	281
BIGOGNO GIORGIO	effettivi	S	221
NARA SERGIO	supplenti	P	95
TORTI ALDO	supplenti	P	70

6 NOVEMBRE 2012

Seconda edizione "Premio Federmanager Torino"

■ ASSEGNATE LE BORSE DI STUDIO A 3 NEOLAUREATI in Economia e in Ingegneria Gestionale

Anche quest'anno Federmanager Torino ha istituito il Premio rivolto a neolaureati a Torino in Economia e in Ingegneria gestionale. In palio per gli aspiranti manager Premi di Laurea che consacrano la qualità delle tesi di laurea e l'interesse dell'argomento trattato per la categoria dei Manager: la cerimonia di consegna dei Premi si è tenuta il 6 novembre presso la sede di Federmanager Torino.

Al termine di un'impegnativa selezione sono stati decretati vincitori: per la Laurea specialistica in Ingegneria Gestionale ex equo **Valentina Borriello** con la tesi "Logistica come driver strategico del settore moda" e **Michele Porporato** con la tesi "Strategie di Customer Care e di Creazione di Valore nel settore della Telefonia Mobile: il caso Ennova", mentre per la Laurea specialistica in Economia **Andrea Romeo** con la tesi "ABM e Distribuzione Alternativa dei Rendimenti: analisi e risultati".

La commissione esaminatrice era composta da rappresentanti di Federmanager, Renato Cuselli e il sottoscritto, e rappresentanti accademici: il Professor Sergio Rossetto, Preside della IV Facoltà di Inge-

gnieria, e la Prof.ssa Giovanna Nicodano, docente ad Economia ed al Real Collegio Carlo Alberto.

Personalmente sono soddisfatto per l'aumento delle candidature e per la qualità delle tesi presentate: i lavori che abbiamo esaminato sono accurati e approfonditi e forniscono molti spunti interessanti. Tra le tematiche più ricorrenti, si osserva un orientamento a studi che approfondiscono la simulazione di contesti complessi con l'uso di agenti.

A proposito della qualità dei lavori di tesi sono dell'avviso che occorrerebbe rendere più facilmente accessibile alla comunità manageriale e più in generale alle aziende il frutto dei tanti lavori di tesi che l'Università e il Politecnico producono. Molti di questi lavori sono certo che potrebbero contribuire alla diffusione della cultura manageriale e quindi alla competitività delle nostre aziende, piccole o grandi che siano. Come farlo è un tema aperto.

Per chi è interessato, alcuni flash della cerimonia di premiazione sono visibili



I tre vincitori, da sinistra Andrea Romeo, Valentina Borriello e Michele Porporato

su youtube all'indirizzo: http://youtu.be/el3VkBt_oKI.

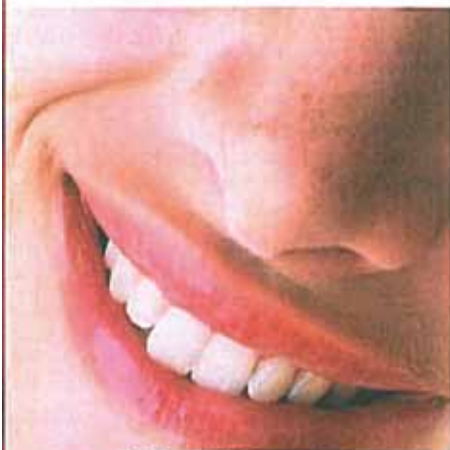
Concludo con un vivo ringraziamento ai Professori che hanno fatto parte della commissione esaminatrice per l'impegno profuso e l'accuratezza con la quale hanno vagliato assieme a noi le numerose tesi, no per il suo funzionamento - 45 miliardi in più rispetto ai migliori.

Luigi Pignatelli

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

Sintesi di un libro importante

■ *Lo stile di questa composizione a quattro mani è accattivante, trascinante e incisivo, e arriva diritto alla spiegazione e soluzione dei problemi, con la chiarezza di chi dentro i problemi ci vive*

Il libro di Daniel Cohn-Bendit e Guy Verhofstadt, intitolato “Per l'Europa! Manifesto per una rivoluzione unitaria” è stato lanciato contemporaneamente in sei lingue (francese, tedesco, italiano, inglese, spagnolo, olandese) ed è diventato immediatamente un bestseller internazionale. Gli autori, molto noti in ambito europeo, appartengono ad aree politiche diverse. Il primo, leader negli anni giovanili del Maggio francese, è oggi a capo dei Verdi nel parlamento europeo. Verhofstadt, ex primo ministro belga, è oggi presidente dell'Alleanza dei Democratici e dei Liberali per l'Europa. Li accomuna la percezione del momento decisivo, in un senso o nell'altro, che oggi attraversa l'Europa; dell'inazione del parlamento europeo, condizionato dal potere esclusivo delle nazioni e dei nazionalismi; e della necessità assoluta della federalizzazione del continente. Lo stile di questa composizione a quattro mani è accattivante, trascinante e incisivo, e arriva diritto alla spiegazione e soluzione dei problemi, con la chiarezza di chi dentro i problemi ci vive. Il denso contenuto è scandito da una serie di flash tanto inquietanti quanto incontrovertibili.

1) Andiamo verso una globalizzazione unificatrice senza precedenti. Un mondo dove coesistono più di cinquemila lingue e meno di duecento stati, incorporati in una decina di potenze o alleanze che determinano il destino dell'economia mondiale. Gli stati europei hanno dato avvio, in ultima analisi, alla globalizzazione, con la colonizzazione violenta di tre quarti del pia-

netta, ma anche diffondendo la democrazia e lo stato di diritto. Ma il bello è che essi si ripiegano oggi su un sorpassato concetto di Stati-nazione! Il G8 fra pochi lustri sarà composto da Stati Uniti, Cina, India, Giappone, Russia, Brasile, Messico e Indonesia, e la Germania vi sarà esclusa. L'aberrazione è che oggi l'Europa è il continente più ricco del mondo.

2) Non vi è nessuna ragione perché gli europei debbano temere la globalizzazione. Cerchiamo di influenzarla, dicono i due autori. In parallelo alla globalizzazione economica, commerciale, finanziaria, diamo avvio a quella sociale,

ecologica, e politica. Che la decisione politica appartenga ancora agli stati nazionali è semplicemente insopportabile, perché economia e mondo finanziario non rispettano più le frontiere nazionali. Ma ancora più insopportabile è che gli stati nazionali stessi (non dunque i volgari rigurgiti micro-nazionalisti e populistici) accusino genericamente l'Europa di questo o di quello, quando l'Unione Europea è totalmente nelle mani loro attraverso il Consiglio europeo. E dunque accusano solo se stessi giacché costringono l'Europa a vivere in un inefficiente agglomerato intergovernativo anziché in una federazione libera e

autonoma.

3) Su questa terra siamo sette miliardi (di cui più della metà cittadini), e tra pochi decenni supereremo i dieci miliardi. Le ripercussioni saranno colossali toccando un numero incalcolabile di contesti, l'occupazione, l'alimentazione, l'istruzione, la salute, l'energia, la mobilità, la sicurezza, la produzione,

il consumo, l'ambiente. Di fronte a tali problemi, che cominciano a toccare le economie individuali di larghe masse, anche in Europa le menti più deboli sono colte dallo sconforto, e diventano preda di speculazioni politiche. Lo Stato nazione viene glori-

ficato, come porto di pace e prosperità, spazio che protegge educazione, tenore di vita e sicurezza sociale. Quale sciocchezza! Gli Stati-nazione sono totalmente incapaci di proteggere alcunché. Solo la federazione europea può garantire il pieno godimento dei diritti sociali, e far rispettare alle potenze emergenti le norme sociali e ambientali essenziali allo sviluppo umano e alla sopravvivenza del pianeta, oltretutto coerenti con i propri interessi.

4) Gli Stati Uniti hanno un debito pubblico superiore ai paesi dell'eurozona (che hanno un Pil equivalente, mentre l'Europa a 27 ha un Pil del 20% superiore a quello Usa), ma ciò

non implica, di per sé, alcuna conseguenza sul valore del dollaro. I giapponesi hanno il debito pubblico più alto del mondo, ma pagano i tassi di interesse più bassi del mondo. Perché? Perché dietro dollaro e yen c'è uno stato di cui nessuno dubita che generi un reddito che paghi gli interessi. Ma l'Europa non ha un bilancio federale credibile. Se la California fallisce, questo non implica la fine del dollaro. Mentre la Grecia (2% del Pil europeo) può mettere a rischio tutta la zona euro. Non è sorprendente che la crisi finanziaria, nata negli Stati Uniti, si sia trasformata un anno dopo in un gigantesca crisi del debito europeo. Nessuna economia europea poteva resistere a questo tsunami. Dopo l'introduzione della moneta senza stato le divergenze economiche e gli egoismi nazionali non hanno fatto che aumentare. Le ciance dei capi di stato e di governo non sono servite a niente.

5) Gli autori sono perentori. “Abbiamo bisogno di una vera rivoluzione”. Abbiamo bisogno di creare una grande Unione federale con istituzioni europee sovranazionali. Di istituzioni comunitarie abilitate a definire la politica economica, di bilancio e fiscale per l'insieme della zona euro. Di istituzioni dotate di strumenti che consentano d'imporre il rispetto delle regole del gioco senza che gli stati membri possano paralizzare il processo. Una Commissione che sia un vero governo europeo con veri ministri europei. Un Parlamento con piene competenze tra cui il potere di iniziativa legislativa. E soprattutto l'abolizione del famigerato Consiglio europeo, che altro non è che



il sindacato degli interessi nazionali. Sul piano economico si impongono due interventi radicali: un bilancio europeo affidabile, e la creazione di un grande mercato europeo obbligazionario in euro. Gli europei, a differenza degli americani, sono grandi risparmiatori, e in molti Stati membri essi possiedono un patrimonio superiore al Pil del paese. Ma è scomparsa la fiducia nei singoli Stati. Gli Eurobonds ripristinerebbero immediatamente la fiducia.

6) Sono ormai decenni che viviamo a credito sulle spalle del pianeta, e dunque depre diamo le future generazioni. Ci hanno venduto l'enorme fandonia della gratuità e del carattere inesauribile delle risorse. Rovinando la biosfera abbiamo esasperato le ineguaglianze. L'80 per cento delle risorse planetarie sono consumate dal 20 per cento della popolazione mondiale. Il miglioramento delle nostre prestazioni energetiche, insieme a un vasto progetto di rinnovamento dell'habitat, è la chiave di volta di ogni politica che guarda all'avvenire. La green economy è un'opportunità reale per il nostro continente, e oggi nessuno sorride più di fronte a questa parola, neppure gli indotti o gli eterodotti. Lotta contro il riscaldamento e creazione di nuovi posti di lavoro non sono per nulla in opposizione. Economia ed ecologia sono profondamente complementari, non solo per la loro comune radice linguistica posta nella terra abitata.

7) Coloro che hanno inventato il compasso, la polvere da sparo e la stampa, tre elementi che hanno permesso all'Europa di fare un balzo gigantesco nel 15.mo secolo, non erano affatto europei, come si crede, ma cinesi, e l'Europa ne ha fatto strumenti che le hanno permesso un successo mondiale. Questo da un lato ci dice che orgogliosi atteggiamenti di superiorità da parte di noi europei sono per principio non

fondati, ma dall'altro ci ricorda che da quel periodo, che coincide con il Rinascimento italiano, l'Europa acquistò un inaudito vigore creativo in tutti i campi, che ha modellato in gran parte il destino del mondo intero fino ai nostri giorni. Oggi non è più così. Dopo la

violenza e delle guerre. Un europeo ha una passione per la sua città, un attaccamento per la sua regione, un amore per il suo paese, senza tuttavia che questi radicamenti alterino la sua profonda convinzione europea. L'identità post-nazionale europea corrisponde a una

cando l'opacità del sistema attuale, dove il contribuente alimenta il budget europeo attraverso la via traversa degli Stati membri, che hanno tutto l'interesse a mantenere la non trasparenza sulle finanze dell'unione.

10) Alcuni rapidi commenti.

I due autori



seconda guerra mondiale la culla della creatività e della ingegnoseria si trova dall'altra parte dell'Atlantico, nel paese multiculturale per eccellenza. E in futuro forse si sposterà ancora. Da quando l'uomo ha lasciato l'Africa, che ha creato l'Homo sapiens quando noi in Europa eravamo ancora scimmie, nessuno può vantarsi di essere stato il primo da qualche parte. Gli stati tracciano le frontiere, non i popoli. E tutte le grandi civiltà corrispondono a una mescolanza di popoli e di lingue, di persone e di comunità.

8) Voi siete di Gand ad Anversa, fiamminghi a Bruxelles, belgi a Parigi, europei in America, bianchi a Kinshasa. Questa identità diversificata è una ricchezza. L'identità monolitica è una camicia di forza. Ed è una truffa intellettuale. Cercate di rinchiudere gli individui e le società in bunker etnici, nazionali, culturali, e create le condizioni dell'odio, della

estensione, forgiata dalla cultura, del campo delle nostre identità, e queste componenti coesistono tranquillamente in un individuo senza che questi si senta assalito dalla contraddizione.

9) Una schiacciante vittoria di coloro che sono pro Europa alle elezioni del 2014 sarà il punto di partenza per una grande assemblea costituente, per lanciare il cantiere storico di un'Europa federale. La Commissione trasformata in vero Governo europeo. Un vero Parlamento eletto dai cittadini e che voti a maggioranza. Una vera Europa che non sia diretta, attraverso il Consiglio europeo, dagli scagnozzi degli stati membri, ma da un Presidente eletto dal Parlamento eletto dai cittadini. Parallelamente un Senato Europeo composto dai rappresentanti degli Stati membri, sulla falsariga americana. Un'Europa alla quale i cittadini accordano direttamente e volontariamente le risorse, tron-

a) Questi pensieri erano perfettamente presenti, fin nei minimi dettagli, negli scritti di Altiero Spinelli settanta anni fa, e di Luigi Einaudi novanta anni fa. Inoltre comparivano nelle loro linee essenziali, più di due secoli fa, ne "Per la pace perpetua" di Immanuel Kant e nei "Federalist papers" di Alexander Hamilton. Ma perché mai gli uomini fanno tanta resistenza alle idee migliori, alle idee splendide e luminose che essi stessi, qualche volta, producono?

b) Da un punto di vista di concreta strategia le forze federaliste sono in realtà propense ad anticipare i tempi, indicando la convenzione, ove possibile, precedentemente alle elezioni europee del 2014. Per il resto il libro riproduce sostanzialmente le idee espresse da quelle forze, le quali ormai si impongono anche in ambienti che precedentemente erano ostili.

Emilio Cornagliotti



Sorveglianza, Cyberspazio e Diritto

■ **Abstract dell'intervento tenuto presso l'Università degli Studi di Firenze durante il Workshop "Surveil-ling Surveillance", organizzato nell'ambito del Progetto Europeo "SMART"**

Il Cyberspazio, in quanto spazio concettuale d'interazione personale, è oggi il luogo dove si svolge gran parte della vita sociale: scambi di opinioni, transazioni finanziarie, crimini. Il suo impatto sociale implica la necessità di una sua sorveglianza, al pari di ciò che è possibile definire come mondo "reale". Le tecniche di cyber-sorveglianza consistono nel monitoraggio delle reti di dati attraverso software, che consentono l'acquisizione e l'analisi degli elementi digitali. In particolare, aziende leader nel settore dei software di Computer Forensics (disciplina atta all'acquisizione, custodia e analisi dei dati a fini giudiziari ed extra giudiziari), una su tutte AccessData, hanno sviluppato programmi in grado di individuare dati grezzi e, attraverso una loro ricostruzione automatica, consentire la visione "in chiaro" delle comunicazioni elettroniche transitate per la Rete. A seguito dell'analisi tecnica dei suddetti software è possibile evidenziarne alcune peculiarità informatiche giuridiche. Questi consentono l'osservazione in tempo reale dei contenuti digitali e la possibilità di salvare i dati in da-

tabase, per compiere precise analisi a distanza di tempo. I dati sono altresì associati alle loro proprietà e ad informazioni connesse, possono oltre ciò essere oggetto di acquisizione forense digitale, così da potere far piena prova in giudizio. Alcuni software consentono di scegliere solo la macro area di monitoraggio, ad esempio "social network" o "VoIP", non già i dati estratti e la loro visualizzazione, ad esempio le password dei sistemi monitorati prima indicati.

L'impatto di tecnologie digitali siffatte, qualora applicate al monitoraggio del cyberspazio, è notevole. Per dirlo attraverso le parole di Pierre Simon La Place: "Un intelletto che ad un determinato istante dovesse conoscere tutte le forze che mettono in moto la natura, e tutte le posizioni di tutti gli oggetti di cui la natura è composta, se questo intelletto fosse inoltre sufficientemente ampio da sottoporre questi dati, ad analisi, esso racchiuderebbe in un'unica formula i nomi dei campi più grandi dell'universo e degli atomi più piccoli, per un tale intelletto nulla sarebbe incerto ed il futuro proprio come il passato sarebbe evidente

davanti ai suoi occhi" (A Philosophical Essay on Probabilities, Dover Publications, New York 1951 pp.4). Chi dispone le attività di sorveglianza può dunque avere a disposizione tutti i dati dell'intera Rete, con le loro proprietà connesse, in un database che può essere consultato e fruito per le sue proprietà archiviali. L'impatto sugli utenti è altrettanto notevole e ricco di spunti problematici. L'influenza di una tale tecnologia di monitoraggio sul delicato equilibrio tra esigenze di sorveglianza e diritti fondamentali della persona è inevitabilmente alto, soprattutto riguardo al diritto alla privacy online, che deve essere bilanciato con due principi cardine delle società occidentali: il diritto alla libertà e il diritto alla sicurezza dei cittadini. Questo bilanciamento è influenzato, dopo i fatti dell'11 settembre 2001, a favore di una cyber-sorveglianza a fini di sicurezza pubblica, anche di tipo preventivo, per scongiurare atti terroristici. La sicurezza internazionale e nazionale è però sempre più una "coperta corta", che può lasciare spazio, attraverso una sorveglianza digitale "intelligente" come quella sopra indicata, alla pos-

sibilità di abusi e usi impropri di misure di sorveglianza e sicurezza. Abusi che, se associati a tecniche di Computer Forensics, possono passare in secondo piano, a fronte di acquisizioni e analisi delle prove operate nel pieno rispetto dei crismi tecno-giuridici.

Le questioni problematiche si prestano ad analisi e soluzioni di tipo informatico giuridico, che si muovono verso la ricerca di un bilanciamento tra tecnica e diritto, tale da non snaturare una disciplina a favore dell'altra, ma in grado di giungere ad una soluzione applicabile in concreto. La questione deve essere affrontata sulla base di una massima di esperienza tecnica: "il software non è legale o illegale, è il suo uso che lo connota". Questo concetto, proprio della saggezza digitale "popolare", consente d'affermare che i software di monitoraggio connettivo non possono, e non devono, essere messi sotto accusa: questi sono sviluppati per un preciso scopo, da loro raggiunto in modo egregio. La loro configurazione tecnica, influenzata dalla volontà e dagli scopi del soggetto utilizzatore, può essere altresì materia di discussione. Come

qualunque programma, infatti, anche i tool di monitoraggio di rete devono essere installati e configurati, a seconda delle esigenze dell'utente, nel caso specifico delle forze dell'ordine delegate alla sorveglianza. La possibilità di monitorare anche solo alcune aree del cyberspace, o alcuni singoli dati e proprietà rilevanti, è materia di decisioni tecnico-giuridiche che devono essere elaborate a monte dell'installazione dei software. Questo momento decisionale è il vero fulcro della questione: come è possibile approntare, attraverso l'installazione e la configurazione dei programmi di monitoraggio, una sorveglianza del cyberspazio che sia performante per le autorità e allo stesso tempo tuteli gli utenti?

La questione orienta la soluzione su binari informatico giuri-

dici: è necessario uno sviluppo di Best Practices, insieme tecniche e giuridiche, concernenti la politica, la trasparenza e l'etica delle attività di sorveglianza online. Queste devono avere un'attitudine concreta e pratica, che sfrutti la caratura tecnologica del cyberspazio e dei software di sorveglianza, tenendo conto dei principi giuridici ma anche della necessaria segretezza delle operazioni di sorveglianza. Devono altresì appoggiarsi alla preziosa opera delle organizzazioni 3GPP, ANSI e ETSI per gli standard tecnici nel campo delle intercettazioni, focalizzando però l'attenzione sui profili informatico giuridici delle attività: indicando ai sorveglianti le configurazioni ottimali per i singoli programmi e alle aziende produttrici le carenze tecniche. L'attitudine globale della Rete implica una presa

di coscienza internazionale, o quantomeno europea, per lo sviluppo delle Best Practices su indicate, meglio introdotte negli ordinamenti giuridici sotto forma di soft law a causa del loro fine: il bilanciamento delle attitudini informatiche e giuridiche, inevitabilmente in continua evoluzione. Possono essere indicate alcune primarie Best Practices: 1) La cristallizzazione forense delle attività delle forze dell'ordine svolte attraverso i software di sorveglianza; 2) La possibilità, per il sorvegliato, di accedere e entrare in possesso dei dati d'indagine a seguito d'archiviazione della sua posizione; 3) Relativamente ai software summenzionati, l'indicazione all'azienda produttrice delle necessità tecniche essenziali, tra cui un'opzione per selezionare, durante le procedure d'installazione, le singole proprietà dei dati che si intende

monitorare.

I diritti alla sicurezza e alla libertà dell'individuo non sono principi dicotomici e inconciliabili nella sorveglianza del cyberspazio. Attraverso una cultura informatico giuridica e forense, fusa con le attitudini tecniche dell'ambiente digitale, è possibile, infatti, ottenere delle soluzioni tecniche rispettose dei principi giuridici e dei diritti fondamentali. In quest'ottica, una maggiore attenzione alla fase di installazione e configurazione dei sistemi, nonché della conformazione dei loro output, può aprire un "nuovo corso" nelle attività di sorveglianza della Rete, attraverso l'apposizione di rigidi limiti digitali alle attività di sorveglianza.

Filippo Novario



La Guerra di secessione americana

■ Mentre in Italia si compiva il disegno della sua unità, gli Stati Uniti d'America si spaccavano in due diverse concezioni dello Stato

In un recente articolo Umberto Eco, il più famoso tra gli scrittori italiani, introducendo lo studio della storia contemporanea e, a maggior ragione di quella italiana, *Risorgimento compreso*, indicava i due eventi che maggiormente hanno influito sul costume e sugli avvicendamenti storico-geografici del mondo, citava la Rivoluzione Francese e la Guerra di secessione americana.

Mentre sulla prima, la Guerra europea, siamo informati e coinvolti da ciò che accadde oltreoceano, poco o nulla sappiamo della Rivoluzione americana, salvo l'indottrinamento martellante e di parte su ciò che è accaduto nell'altra parte del mondo soprattutto attraverso i racconti romanzati del cinema e della TV.

Alle ore 4.30 del 12 aprile 1861 un colpo di cannone romba nelle tenebre che ancora avvolgono la baia di Charleston, la capitale dello Stato della Carolina del Sud. Le batterie confederate aprono il fuoco contro il forte Sumter, posizione fortificata su di un isolotto artificiale all'imbocco della rada e presidiata da una guarnigione federale. Trentasei ore dura la resistenza di forte Sumter, praticamente fino all'esauri-

mento dei viveri e delle munizioni. Poco dopo le due pomeridiane del 13 aprile il maggiore Anderson ed i suoi uomini sfiniti escono dal forte con l'onore delle armi, bandiere spiegate, fanfara in testa, per imbarcarsi sulle navi ancorate al largo, mentre sul pennone della forte sfolge il vessillo della Confederazione Sudista.

Così 151 anni or sono aveva inizio la guerra che siamo soliti chiamare "guerra di secessione", ma che i diretti interessati chiamarono "civil war", ovvero "guerra civile". Guerra che avrà termine domenica delle Palme, 09 aprile 1865, con la resa del generale Lee al generale Grant in Appomattox, villaggio della Virginia sulle rive del fiumicello omonimo. Quattro anni di guerra sanguinosa durante i quali sono caduti 617.528 Americani, più di quanti ne sono morti nelle due guerre mondiali, in



Gli stati coinvolti nella guerra

Corea, in Vietnam messe assieme.

Ben 4 milioni e mezzo di uomini hanno complessivamente preso parte alle operazioni militari: 3 milioni per il Nord (su una popolazione di 22 milioni), 1 milione e mezzo per il Sud (su una popolazione di 9 milioni di cui quasi 4 milioni di schiavi negri).

Nel Nord è il volontariato che fornisce





per la massima parte gli uomini necessari per l'esercito. I volontari dell'Unione vestono la divisa dell'esercito federale, giacca blu e pantaloni azzurri. Nel Sud viene, invece, introdotta la coscrizione obbligatoria per cui tutti gli uomini validi dai 17 ai 50 anni (all'inizio della guerra dai 18 ai 45 anni) sono mobilitati per il servizio militare; essi vestono giubba grigia e pantaloni azzurrini.

Per quattro lunghissimi anni i soldati "blu" dell'unione si scontreranno sui campi di battaglia con i soldati "grigi" della Confederazione, entrambi sotto la guida di generali consegnati alla storia, tra gli altri: Jackson, Johnston, Stuart, Beauregard, Longstreet, per il Sud; Sherman, Sheridan, Meade per il Nord. Su tutti svetta il genio militare di due condottieri: il vinto, il generale Lee, l'aristocratico Virginiano, per il Sud; il vincitore, il generale Grant, afflitto da terribili emicranie che combatte indulgendo al whisky, per il Nord.

La guerra civile americana può essere considerata, a ragione, la prima guerra moderna, campo sperimentale delle più evolute armi del tempo e di nuove modalità di combattimento che sarebbero state impiegate in larga misura nella Prima guerra mondiale.

L'Unione poteva contare su un'industria fiorente ed in piena espansione; al Nord si lavorava l'acciaio, vi erano industrie chimiche, officine meccaniche; al Sud, eccettuate alcune armerie, presto prese sotto controllo dal governo sudista, non esisteva praticamente industria suscettibile di potersi dedicare in breve tempo ad una produzione bellica. Il modo più rapido per armarsi è di rivolgersi all'estero e da oltre Atlantico i Sudisti cominciano a far venire quantitativi di armi. Austria, Belgio, Francia, Inghilterra sono i Paesi fornitori,

l'Inghilterra in special modo.

Compaiono le mitragliatrici e fucili a ripetizione Winchester, si costruiscono corazzate ed i primi sottomarini e giganteschi cannoni dalle caratteristiche avanzatissime per l'epoca.

Sono di fronte due governi e due popoli democratici che credono fermamente nei rispettivi principi; il Sud sulla sua scelta di essere autonomo, il Nord all'inscindibilità dell'Unione.

L'Unione ha una strategia offensiva e per vincere deve occupare il Sud; al Sud per vincere basta non perdere, combattere sino all'esaurimento del Nord confidando in un intervento europeo a suo favore.

Verso la fine la guerra diventa una "guerra totale", la prima della storia moderna in cui i due contendenti non si fanno più alcuna illusione e la lotta fratricida sarà combattuta senza quartiere. Il Nord vittorioso farà terra bruciata del Sud in ginocchio.

La guerra civile è uno scontro di due mondi. Il Nord, in piena rivoluzione industriale, è unitario, borghese e capitalista; la sua ideologia è il positivismo, il suo credo è il "sogno americano", la grande Repubblica di Abramo Lincoln che ne è il Bismark e il Cavour. Il Nord è modernista, nemico della schiavitù (non perché immorale ma perché anacronistica), vuole un mercato nazionale omogeneo che esalti le risorse dell'oligarchia industriale e finanziaria della Nuova Inghilterra (gli Stati del Nord Est).

Il Sud è precapitalista, agrario "vecchio stile", fondato sullo schiavismo, sul paternalismo autoritario, sul "re cotone". La sua ideologia è il romanticismo.

Il Nord ed ecco il casus belli è protezio-

nista, il Sud è liberista. Il primo vuole imporre al secondo i suoi prodotti, più cari e peggiori di quelli inglesi e francesi, e lo costringe a finanziare la sua industrializzazione creando un rapporto coloniale che i piantatori del profondo Sud non possono accettare. La secessione è, quindi, nel destino di Dixieland che gioca la carta dell'indipendenza prima che sia troppo tardi. La schiavitù fu una motivazione marginale, si trattò dello scontro di due società, di due economie, di due culture inconciliabili.

La rivoluzione industriale della prima metà del 19° secolo dall'Inghilterra aveva varcato l'Atlantico insediandosi in America trovandovi le condizioni ambientali favorevoli.

Le nuove macchine (la filatrice, il telaio meccanico, la fresatrice ecc.) si diffusero negli Stati del Nord Est dando origine ad una serie di officine, fabbriche, stabilimenti. Si venne a creare una classe operaia grazie all'afflusso di immigranti europei e comparvero i primi capitani d'industria, banchieri, capitalisti. In breve tempo la produzione industriale del Nord salì ad un valore di 2 miliardi di dollari; imponenti investimenti vennero effettuati sia sulla rete ferroviaria verso le distese immense dell'Ovest semiconosciuto e selvaggio (Far West) sia sul trasporto marittimo e sulla rete telegrafica. Il credo del Nord era in una sola parola: "progresso".

A sud del Potomac (il fiume che bagna Washington e che, di fatto, rappresentava la frontiera tra gli Stati atlantici del Nord e del Sud) l'entusiasmo per la nuova rivoluzione industriale non era affatto condiviso. Era un paese ove da secoli esisteva una società prevalentemente agricola, patriarcale, popolata da gente fiera. L'agricoltura che vi si praticava era di tipo primitivo ed estensivo; sulle zolle dei campi gli schiavi negri si curvavano ancora come ai tempi andati, prima della rivoluzione che aveva fatto l'America.

Nelle piccole città, nelle grandi case patrizie o nelle umili dimore dei contadini, si viveva una vita semplice e patriarcale, il cui ritmo era dettato dal volgere delle stagioni e dal lavoro dei campi. Nello stesso tempo, accanto ad una vita rozza e campagnola, si sviluppava una cultura sofisticata e piena di reminiscenze classiche, ben lontana dal dinamismo pragmatico delle zone industrializzate.

La vicenda di una guerra fratricida, più delle altre, combattuta con l'accanimento delle opposte concezioni politiche e sociali, divise in una contrapposizione nord contro sud che ancora si manifesta ai nostri giorni. Dicevamo le vicende militari che hanno visto vincenti prima uno poi l'altro fronte, sono molto complesse e nonostante l'impiego di una sintesi non possono esse-

La resa del generale Grant, il 9 aprile 1865



re qui richiamate se non ricordando due generali che hanno guidato i due eserciti. Per i Confederati il generale Edward Robert Lee e per l'esercito dell'Unione il generale Ulysses Simpson Grant, poi Presidente degli Stati Uniti.

La fine della guerra. La vittoria del Nord pone fine all'immane carneficina che ha sconvolto entrambi i contendenti.

Gennaio 1865: Sherman mette a ferro e fuoco l'odiata Carolina del Sud e Charleston e sulle rovine di Ford Sumter torna a sventolare la bandiera a stelle e strisce ammainata quattro anni prima.

Il Congresso Sudista, con decreto speciale in data 6 febbraio 1865, nomina Lee Generale in Capo delle armate. È quanto avrebbe dovuto fare fin dal primo giorno di guerra. E Lee, il 22 febbraio, compie un passo che avrebbe fatto assai prima, se ne avesse avuto il potere: richiama in servizio Johnston affidandogli il comando delle forze superstiti della Carolina del Nord. Ma ormai è tardi. Ai primi di marzo Sherman entra anche in questo stato, ma Johnston non ha soldati sufficienti per fermarlo.

Lee si rende conto della tragica inutilità di un ulteriore spargimento di sangue e fa recapitare a Grant una lettera chiedendo di trattare la resa della propria armata. Il colloquio ha luogo nella casa Mac Lean di Appomattox Court House. È una scena destinata ad entrare nella leggenda americana. Lee con la sua uniforme nuova, la bellissima testa bianca, la spada dall'elsa d'oro massiccio al fianco; e di fronte a lui Grant che non ha avuto tempo di cambiarsi, in divisa di soldato semplice, il grado indicato solo dalle spalline, la faccia stravolta per una delle terribili emicranie a cui va soggetto. Il colloquio è pacato, quasi cordiale, come si conviene fra due cavalleschi avversari. Grant è un uomo generoso. Domanda la consegna dell'armamento e del materiale; niente campi di prigionia, niente clausole umilianti. Agli ufficiali saranno lasciate le loro armi personali, aggiunge, con uno sguardo alla superba spada di Lee.

Agli uomini di truppa saranno lasciati i cavalli. «Ne avranno bisogno in campagna» dice lentamente Grant che è stato fattore e «per i lavori di primavera». Lee chiede se sia possibile ottenere subito una distribuzione di viveri. I suoi uomini stanno morendo, letteralmente, di fame. Grant risponde promettendo subito 25.000 razioni. Al termine del colloquio, dopo che sono stati posti per iscritto i termini della resa ed il documento è stato firmato, Lee esce per primo dalla casa Mac Lean. Lo seguono il colonnello confederato Marshall e l'attendente: tutti e tre montano a cavallo in un mortale silenzio. D'intorno sono i visi gelidi degli ufficiali nordisti che hanno accompagnato Grant, il quale compare



sulla soglia, avanza sulla veranda, si toglie il cappello. Tutti i presenti lo limitano. Lee risponde al saluto, poi, a piccolo trotto, il gruppetto dei vinti si allontana. È domenica delle Palme 9 aprile 1865: il mondo georgico del Sud non c'è più. La notizia, giunta a Washington, scatena clamori di gioia; la folla si rovescia nelle vie, giunge davanti alla Casa Bianca, improvvisa una manifestazione. Lincoln si presenta alla finestra e risponde agli applausi. Sul posto vi è una banda militare. «Suonate Dixie» suggerisce Lincoln «mi è sempre tanto piaciuta questa canzone».

La resa delle residue forze sudiste avverrà nelle settimane successive.

Venerdì santo 14 aprile 1865 alla sera, Lincoln assiste al teatro Ford alla rappresentazione della commedia «Il nostro cugino americano». Là viene assassinato da un attore fallito, noto per le sue stranezze. Lincoln spira alle 7,22 del mattino successivo senza aver ripreso conoscenza. Per il Sud è una grave notizia perché Lincoln era la garanzia di una pace senza rappresaglie, davvero fraterna, ma soprattutto era la sicurezza che il Sud non avrebbe dovuto subire lo sfruttamento economico e le pesanti condizioni del Nord.

Per anni il Sud venne sottoposto ad una rigida occupazione militare come un paese straniero, battuto e sottomesso.

Il Sud fu affidato a «governatori militari» e trattato senza complimenti come una terra di conquista.

Quanto agli altri principali protagonisti:

Lee, discendente di una delle più aristocratiche famiglie della Virginia (il padre, generale, era stato intimo amico di George Washington), morì nel 1870 dopo aver trascorso gli ultimi anni come insegnante all'Università della Virginia, nella città di Lexington.

Grant, eletto Presidente degli Stati Uniti dal 1869 al 1877, non fu all'altezza del compito divenendo strumento degli speculatori di Wall Street. Morì nel 1885.

Jefferson Davis, catturato dai Nordisti dopo la resa del Sud, fu rilasciato dopo due anni di prigionia e morì nel 1882.

«Certo è che, a suo tempo, il conflitto, invece di risolvere le gravi questioni sul tappeto, le aggravò. Come sempre, la violenza e la guerra si rivelarono un rimedio di gran lunga peggiore del male. Ma non va taciuto che, contemporaneamente, la guerra civile contribuì potentemente a forgiare un'America nuova. Essa apersa libera la strada alla rivoluzione industriale; unificò tutto il paese sotto il controllo del governo centrale; unificò l'economia e le imprese uno slancio inaudito; risolse il problema dei territori dell'Ovest spalancandoli all'immigrazione dei piccoli contadini del Nord e dei coloni europei, gettando così le basi per il sorgere laggiù di nuovi Stati e per la totale liquidazione dell'Ovest selvaggio; foggì come un maglio di fuoco l'America di oggi.

Senza studiare e comprendere l'età della guerra civile è impossibile capire gli Stati Uniti del nostro tempo, la loro vita, i loro problemi».

Così si è espresso Raimondo Luraghi, Professore Ordinario di Storia Americana nell'Università di Genova, uno dei massimi studiosi della guerra civile americana a livello internazionale, autore di due opere fondamentali sul tema: «Storia della guerra civile americana» e «Marinai del Sud».

Manlio Peverini





SARRE (AO), 27 OTTOBRE 2012

Assemblea Ordinaria e Straordinaria di Federmanager Valle d'Aosta

■ Il 27 ottobre, presso l'hotel Etoile du Nord di Sarre si è svolta l'assemblea annuale 2012 di Federmanager Valle d'Aosta

La partecipazione è stata in linea con quella degli ultimi anni, con circa una trentina di colleghi presenti. Un dato sicuramente migliorabile, non molti come sempre i colleghi in servizio, e quindi un sentito grazie a chi ha voluto esserci. Lo sforzo per raccogliere maggiori adesioni a questo tipo di eventi deve quindi continuare, così come quello di rendere la nostra associazione più attrattiva per i colleghi non iscritti.

Tra i nostri obiettivi vi era l'approvazione del nuovo statuto che consente l'allargamento della rappresentanza dalla categoria dei dirigenti a quella più ampia dei manager, nelle cui fila oggi si contano numerosi i quadri cosiddetti apicali, e i manager a progetto. L'assemblea si è pronunciata a favore, pertanto avvieremo immediatamente azioni in tal senso.

Nel corso dell'assemblea un momento particolarmente significativo è stata la firma dell'accordo tra Federmanager Torino e Federmanager Valle d'Aosta per l'erogazione dei servizi agli associati della Valle d'Aosta da parte della struttura di Torino. La firma del Presidente Cuselli e del sottoscritto ha sancito l'avvio di questa rinnovata e meglio strutturata collaborazione nell'ambito di un consolidato rapporto di ottima vicinanza che ha reso possibile questo passaggio così importante per i nostri iscritti. Di questo argomento si riferisce comunque a parte in modo più completo.

L'intervento di Giorgio Ambrogioni che ha chiuso l'assemblea è stato incentrato

sul tema PRIORITÀ e sulla necessità di un più mirato, concreto e propositivo impegno di tutte le sedi territoriali di Federmanager nella società e a fianco della politica e dell'amministrazione pubblica.

Presenza, idee, proposte devono diventare, ha asserito Ambrogioni, un elemento distintivo di Federmanager a testimonianza della nostra voglia di porre le basi oggi per il futuro che vogliamo costruire. L'azione congiunta del centro, con le iniziative politiche nei confronti delle istituzioni e le iniziative di aggregazione delle risorse della managerialità, quali la recente costituzione di CIDA MAPI, e quelle dei territori sono il fondamento per mezzo dei quali si possono raggiungere gli obiettivi determinanti per il futuro della nostra categoria, tra cui l'imminente rinnovo del contratto con Confindustria con le tutele che occorre mantenere più che mai vive ed efficaci in questi momenti di grave difficoltà.

L'assemblea ordinaria si è chiusa a metà mattinata per lasciare spazio al convegno dedicato allo sviluppo di cui si riferisce nel pezzo ad esso dedicato.

Valle d'Aosta: quale sviluppo e quale il ruolo dei manager?

Nell'ambito dell'assemblea annuale abbiamo voluto dare spazio al tema che intitola questo reso-



I Presidenti Cuselli, Farinet e Ambrogioni

conto con un convegno-dibattito organizzato nella seconda parte della mattinata.

Il concetto dello sviluppo ci sembra più appropriato di quello di crescita su cui si focalizzata spesso l'attenzione negli ultimi tempi. Crescita è sinonimo di incremento, cosa forse non sempre possibile ovunque, perché occorre valutare se lo stato iniziale da cui si parte consente una ragionevolmente una crescita. Sviluppo invece contiene il significato più flessibile del cambiamento, in positivo, che può anche non avvenire con la crescita, ma sicuramente implica miglioramento, progresso. Di sviluppo quindi si è parlato e lo si è fatto con illustri relatori.

Il Presidente della Regione Autonoma Valle d'Aosta, Augusto Rollandin, che ringraziamo anche per l'attenzione che ha dedicato a noi in questo momento di particolare difficoltà in cui certamente i motivi di preoccupazione e i temi di carattere politico, istituzionale e amministrativo che si trova ad affrontare sono molti e pressanti.

Il Presidente di ADAVA (Associazione degli albergatori della Valle d'Aosta), Silvana Perucca che ha gentilmente raccolto il nostro invito per confrontarsi e portarci una testimonianza assai interessante per



noi che molto spesso nel passato abbiamo visto l'andamento dell'economia locale in un modo un po' troppo settoriale forse, guardando principalmente all'industria.

L'industria comunque non poteva certo mancare. Sergio Borla ha partecipato in rappresentanza della piccola industria in Confindustria Valle d'Aosta, che nella nostra regione costituisce il tessuto industria-

e organizzazioni dedite allo sport, al tempo libero, all'intrattenimento.

Due cardini, fondamentali, l'industria e il turismo. Industria vuol dire anche innovazione, ricerca. Il turismo ha un effetto di forte traino su altre attività quali il commercio, l'artigianato, l'agroalimentare, i trasporti. Su questi due cardini quindi non

può che fondarsi, riteniamo, lo sforzo creativo, di idee e di iniziative che ci consenta di mantenere per noi e per i nostri figli tutto ciò che i nostri genitori e i genitori dei nostri genitori hanno saputo costruire negli anni, consentendoci di vivere in una bellissima regione in cui la qualità di vita è tra le più alte in Italia.

Ma veniamo agli aspetti che

toccano più direttamente la categoria alla quale apparteniamo: la classe dirigente. Parlo di classe dirigente in senso lato e non di dirigenti o di dirigenti d'industria soltanto, perché è chiaro ormai un fatto fondamentale. Ciò che la globalizzazione dell'economia ha portato ed esaspererà sempre più è una competizione a tutto campo tra sistemi, tra grandi blocchi: La Cina, L'India, Il Brasile, L'Europa, Gli Stati Uniti, La Russia. Ma i blocchi, soprattutto nella nostra Europa sono fatti di particolarismi, nazionali, regionali che devono saper esprimere il meglio di quanto sono potenzialmente in grado di fare in un contesto coordinato, armonizzato. Non possiamo pensare che altri facciano il nostro mestiere, che ci pensi Roma o ci pensi Bruxelles. E allora qui entra in gioco la classe dirigente, le persone che devono guidare lo sviluppo ne hanno la responsabilità e non possono sottrarsene, volenti o nolenti. Ho assistito recentemente ad un interessantissimo intervento del sociologo Nadio Delai a un convegno organizzato dai nostri colleghi di Biella, in cui ha detto: la classe dirigente in una situazione di crisi come l'attuale non può dire come

a volte si sente dire in tono rassegnato da diverse parti "gestiamo la situazione, limitiamo i danni...". Una classe dirigente che voglia essere tale ha il dovere di proporre soluzioni per il cambiamento, per lo sviluppo e deve assumersene tutta la responsabilità e i rischi.

Noi, dirigenti industriali siamo parte della classe dirigente, insieme agli imprenditori, ai colleghi del turismo, del commercio, dei servizi, del mondo del credito, insieme ai colleghi che lavorano nell'amministrazione pubblica, assieme ai nostri rappresentanti delle istituzioni, e della politica.

Se vogliamo quindi essere parte attiva, noi, rappresentanti con funzioni direttive, dirigenti o quadri o manager a progetto, del settore industriale privato e pubblico, del commercio, del turismo, del credito, dell'amministrazione pubblica, dobbiamo saperci confrontare, dobbiamo portare delle proposte. La costituzione di una forte compagine di rappresentanza qual è la nuova CIDA-Manager e alte Professionalità per l'Italia è stata un passo importante in tal senso. Essa è stata fortemente voluta da Federmanager, dalla vecchia CIDA e da Manager Italia, associazione che rappresenta la managerialità del mondo del terziario, rappresentata durante l'assemblea dai graditissimi ospiti Silvio Massa e Daniele Testolin, rispettivamente Presidente e Vicepresidente della sezione del Piemonte e della Valle d'Aosta.

Da quanto detto emerge chiara una



Il tavolo dei relatori, da sinistra: Farinet, Perucca, Rollandin, Ambrogioni

le numericamente più significativo e sul quale si punta evidentemente molto.

Hanno concluso la mattinata due relatori di "casa". Il collega Renato Cuselli in rappresentanza di Fondirigenti e il nostro Presidente nazionale Giorgio Ambrogioni.

La locandina che è stata proposta per pubblicizzare l'evento mostra diverse immagini: la storica Ansaldo che è stata l'artefice all'inizio del secolo scorso dello sviluppo e della consolidata tradizione industriale della nostra regione, che ha visto in anni non lontanissimi una concentrazione di attività tra i poli di Pont St.Martin, Verrès, Chatillon e Aosta, con nuclei sparsi un po' in tutto il territorio (basti pensare alle centrali idroelettriche ad esempio) veramente notevole per una regione piccola territorialmente e demograficamente come la nostra.

Le altre immagini sono quelle delle nostre montagne e di campi di sci innevati. Le bellezze naturali e la posizione di transito attraverso l'arco alpino, da sempre hanno costituito elementi di forte attrattiva per il turismo, da cui una vera e propria "industria" passatemi il termine è nata, fatta di famiglie, di persone dedite all'accoglienza, al commercio, di strutture

La locandina del Convegno





forte necessità: che vi siano degli strumenti importanti e facilmente fruibili che sostengano il nostro impegno consentendoci di essere costantemente aggiornati e che stimolino le nostre idee e la nostra voglia di fare. La formazione è forse il più importante. Recenti statistiche indicano numeri impressionanti a riguardo del numero di nuovi laureati che vengono sfornati annualmente da paesi emergenti quali la Cina e l'India. Oggi, soltanto la Cina, circa 6 Milioni con un tasso di crescita previsto del 3% all'anno. Tra pochi anni si stima che la Cina avrà il 30% dei laureati di tutto il mondo. Persino troppi anche per un'economia che cresce con ritmi del 10% anno circa. In Europa, noi Italiani siamo tra gli ultimi, ma non parliamo solo di laurea che può essere fuorviante, bensì di preparazione scolastica e professionale di alto livello, anche quella orientata ai mestieri o alle attività per le quali non necessariamente occorre la classica laurea comunemente intesa. Purtroppo abbiamo una scuola che pur basata su grandi tradizioni sta soffrendo in modo esasperato questa crisi. Ma allora qual è la ricetta?

Unire le forze. Esiste la formazione scolastica di base fino al diploma e quella universitaria, ma esiste la formazione continua successiva. Ben vengano iniziative come quella della Valle d'Aosta di sostenere fortemente la formazione con la costituzione di importanti poli universitari locali.

Numerosi gli spunti interessanti emersi dagli interventi di Perucca e Borla che pur evidenziando le difficoltà del momento e la particolarità del tessuto industriale e

turistico Valdostani basati su un numero cospicuo di aziende piccole, spesso a conduzione familiare, hanno indicato proposte e soluzioni per il miglioramento e lo sviluppo, sottolineando come l'apporto di esperienza e cultura manageriale possano costituire un contributo assai utile soprattutto per favorire la maggior internazionalizzazione delle imprese.

Cuselli, sottolineando il ruolo essenziale della formazione per guidare le strategie e le azioni del management pubblico e privato, ha dichiarato la massima disponibilità di Fondirigenti ad avviare progetti mirati per la Valle d'Aosta verso i settori della piccola industria, del turismo e raccogliendo una proposta di Farinet, a raccordarsi con la nuova Università della Valle d'Aosta per creare un polo interregionale di eccellenza dedicato alla formazione manageriale.

Proponiamo un patto tra gli innovatori, ha dichiarato Ambrogioni, tra tutte quelle forze cioè che a livello locale vogliono seriamente impegnarsi per gestire il cambiamento nell'ottica dello sviluppo, e deve essere uno sforzo congiunto che veda impegnata la classe dirigente costituita da imprenditori, manager privati e pubblici e rappresentanti del mondo politico ed istituzionale.

Federmanager si propone come parte sociale pronta ad offrire contributi professionali e valoriali, solidamente ancorata alla cultura del fare, tipica della managerialità e dell'impresa.

A questo riguardo, a livello nazionale sono numerosi i temi sui quali Federmanager sta concretamente lavorando. Vo-

gliamo rendere disponibili le esperienze e la cultura manageriale dei nostri pensionati a servizio della crescita professionale dei giovani manager e dei nuovi imprenditori, nei passaggi generazionali che a volte le piccole imprese si trovano a dover affrontare con difficoltà, ha concluso Ambrogioni.

Il Presidente Rollandin, sottolineando le grandi difficoltà nelle quali oggi le Regioni sono costrette ad operare, sottoposte a pressioni molto forti da parte del Governo per ragioni di bilancio, costrette a fare delle scelte che a volte penalizzano la possibilità di impiegare manager e professionisti di elevata professionalità, ha rivendicato il ruolo essenziale delle amministrazioni regionali nelle scelte necessarie ad indirizzare l'economia e lo sviluppo dei territori.

Dopo aver evidenziato alcune delle numerose iniziative già messe in atto dalla propria Giunta che stanno arginando le attuali difficoltà dell'economia Valdostana, Rollandin ha riconosciuto l'importante ruolo che la managerialità privata può giocare in sinergia con quella pubblica per realizzare in modo più efficace e più rapido i progetti necessari a favorire l'uscita da questa crisi che ormai perdura da diversi anni. Rollandin ha in conclusione dei lavori manifestato il proprio apprezzamento per l'incontro che Federmanager ha organizzato e vivo interesse alle proposte ricevute sulle quali non mancheranno i necessari approfondimenti nel corso delle prossime settimane.

Marco Farinet



NONOSTANTE TUTTO NOI CREDIAMO ANCORA NEL FUTURO

Assemblea ordinaria di Federmanager Cuneo

■ ***Il 10 novembre, presso il Somaschi Hotel - Monastero di Cherasco si è svolta l'assemblea annuale 2012 di Federmanager Cuneo***

Stupenda, nonostante il tempo imbronciato, è la cornice del monastero dei Padri Somaschi di Cherasco, dal chiostro che accoglie il visitatore, allo scalone d'onore, ai saloni capitolari, ricchi di affreschi trompe l'oeil. Varrebbe la pena di soffermarsi per uno sguardo più accurato delle caratteristiche architettoniche ed artistiche del monastero, adiacente alla baroccheggiante chiesa omonima, ma oggi l'interesse di tutti è un altro: l'e-

same della situazione generale italiana e della nostra categoria in particolare. Ci eravamo lasciati lo scorso anno con una preoccupante prospettiva che si profilava all'orizzonte, ci ritroviamo oggi con la conferma che la realtà si sta rivelando ancora più nera delle previsioni.

L'assemblea, iniziata con la formalità d'uso dell'approvazione del bilancio, avvenuta per alzata di mano all'unanimità,

è proseguita con la relazione annuale del Presidente Pier Franco Sibilla, con lo stile, sobrio e conciso che gli è caratteristico, toccando i vari aspetti della vita associativa. I suoi sono dei flash che colpiscono; nessun giro di parole, va direttamente al problema. Se dovessi fare un accostamento pittorico, lo paragonerei agli impressionisti. L'una pennellata che, senza indugiare in particolari dà l'impressione della realtà, qui una frase, che esprime il concetto, la-

sciando poi a chi legge la facoltà di ampliare il discorso o di fare i distinguo che la sensibilità di ognuno suggerisce.

Il discorso diventa necessariamente politico, nella accezione più nobile del termine, cioè di chi si occupa della polis, della città, delle condizioni di vita di tutti i cittadini. Allora diventa ampio, prende

teva saperlo, è giunta l'annuale classifica delle Province italiane, elaborata dal Sole 24 Ore e pubblicata qualche giorno dopo la data dell'Assemblea; essa colloca Cuneo in 15° posizione per quanto riguarda la qualità della vita in generale, un buon risultato e comunque migliore delle altre piemontesi, ma soprattutto prima assoluta nel settore affari e lavoro, attribuendo il

mento al costo della vita, vergognosamente impostoci da anni, ha ormai eroso in larga parte il nostro potere d'acquisto, facendo diventare tutti più poveri, cosa tanto più scandalosa in quanto chi (la Casta) dovrebbe dare l'esempio a coloro cui richiede sacrifici, li irride addirittura, fingendo solo di ritoccare le proprie pensioni, le diarie, le indennità, i privilegi, ma lasciandoli, in realtà, con qualche sibillino escamotage, immutati.

Grande rilievo Sibilla ha riservato agli enti collaterali, fiore all'occhiello della nostra categoria, Previndai e Fasi, conquistati, si può dire strappati, con perseveranza, caparbieta e fatica, legandoli al contratto nazionale, senza il quale, non dimentichiamolo, la nostra Associazione sarebbe svuotata di ogni contenuto e perderebbe la sua ragione di esistere.

Cambiano i tempi e cambia, in modo irreversibile, la società in cui siamo inseriti; è gioco forza che anche noi dobbiamo fare ogni sforzo per adeguarci ai cambiamenti in atto, ricercando i punti, gli interessi che ci uniscono alle altre categorie, per costituire una forza in grado di far sentire al "potere" la nostra voce.

Ha preso poi la parola il dr. Cardoni, Direttore generale di Federmanager. La diminuzione dei posti di lavoro - ha detto - crea un quadro non facile da gestire, tenuto conto dei tanti problemi tuttora irrisolti. La vecchia classe politica ha perso ogni credibilità; non resta che sperare in un rinnovamento, peraltro molto dubbio, nella prossima. Anche questo Governo, se vogliamo tirare un po' le somme, ha fatto fino ad ora, un'unica riforma, quella pensionistica perché quella del lavoro, francamente, poteva essere più coraggiosa. Ad un aumento dell'età pensionistica, non corrisponde però uno sviluppo del mercato del lavoro; se gli anziani rimangono

Il Monastero di Cherasco |

atto di situazioni che, come gli struzzi, avevamo fatto finta di ignorare ritenendo, a torto, che non ci riguardassero più di tanto, come la corruzione dilagante, la spesa pubblica e della politica fuori controllo e superiore ad ogni limite di buon senso, il debito pubblico accumulato negli anni, una burocrazia asfissiante che mortifica ogni iniziativa. Sibilla ha dato atto al Governo Monti di aver lanciato una corda di salvataggio a chi era ormai sull'orlo del baratro, ma anche a tutti noi che a quella corda abbiamo dovuto, non certo di buon grado, aggrapparci. Come in una bolgia dell'inferno dantesco, in mezzo a tanti che affogano, chi riesce a tenere la bocca fuori dall'acqua, si sente fortunato. E' il caso della nostra provincia, la provincia Granda, che, per quanto riguarda il tasso di occupazione e quello di disoccupazione, senza vantare impropri trionfalismi, si pone però rispettivamente al di sopra e al di sotto dei valori espressi dalle altre province del Piemonte e dell'Italia, nel suo complesso. Anche per quanto riguarda il PIL pro capite la provincia di Cuneo risulta la migliore tra quelle piemontesi. I dati che supportano queste affermazioni sono contenuti in un recente studio della Camera di Commercio di Cuneo, distribuito ai partecipanti insieme alla relazione del Presidente, e ad ulteriore supporto, ma il Presidente non po-

primato "ad un mix - forse unico in Italia - di industria, servizi, agricoltura" [N.d.R. vedi notizia a pag. 31]. Tutto bene dunque? Non proprio. Crisi e ristrutturazioni di alcune aziende del settore industriale hanno fatto lievitare il ricorso alla cassa integrazione, coinvolgendo anche dirigenti, a 22 dei quali è stata data assistenza per la risoluzione delle vertenze nel 2011 ed a 20, fino ad ora, nel 2012.

Un dato preoccupante che coinvolge la vita di intere famiglie così come l'allungamento dell'età pensionistica. Tutti noi abbiamo programmato il nostro percorso lavorativo e il dopo quiescenza. Trovarsi a pochi anni dalla pensione senza lavoro e senza poter accedere al trattamento di quiescenza è un dramma che può non solo sconvolgere, ma distruggere un'esistenza. Per quanti hanno già raggiunto l'agognato traguardo, la situazione che si è creata non è meno dolorosa. Il mancato adegua-

Il tavolo dei relatori |





Il Consiglio |

nelle aziende, non si liberano posti di lavoro per i giovani, un problema questo cui anche le forze politiche sembrano dimostrare una qualche sensibilità. Per quanto riguarda il blocco della perequazione automatica delle pensioni, il dr. Cardoni non ritiene sia percorribile la via giudiziaria, la soluzione deve essere politica, così come per il contributo di solidarietà che è stato sì, rinviato a gennaio 2013, ma con recupero del pregresso. Anche per il rinnovo del contratto nazionale si dovrà tenere conto che questo avverrà in un mutato quadro normativo (FIAT docet) e non potrà più essere erga omnes. Si tratta di capire che tipo di contenuti dare al nuovo contratto, raccogliendo tutti i suggerimenti possibili, anche dal territorio.

La dr.ssa Masini del Previdai fa rilevare che è il fondo italiano più grande in quanto a patrimonio anche se qualche ombra c'è; si tratta di esaminare bene i dati prima di trarre conclusioni che potrebbero essere non veritiere in quanto il numero degli iscritti è uguale a quello del 2011, ma i contributi sono in calo. Il fondo si regge solo sulle grandi aziende, perché le piccole, molte piccole purtroppo, chiudono. C'è pure da notare un aumento di coloro che chiedono il riscatto e questo, si noti, non per capriccio, ma per necessità, motivata sovente dall'opportunità di acquistare la casa di abitazione, visto l'andamento del mercato immobiliare, attualmente favorevole.

Lamenta poi una non corretta informazione da parte dei media che hanno sbandierato titoli come: "I fondi pensione devono essere risanati dall'INPS", il che è totalmente falso ma sufficiente per provocare tutta una serie di dubbi e perplessità tra gli iscritti. Troppo sovente si parla e si scrive senza una adeguata conoscenza, quando non nella totale ignoranza, delle tematiche richieste dalla previdenza com-

plementare.

Stefano Cuzzilla, Presidente del Fasi, sottolinea che è il fondo assistenza sanitaria integrativa primo in Europa. Nel quadro di un potenziamento dei servizi, quest'anno il fondo ha destinato un 20% in più per i non autosufficienti, più di quanto richiesto dal legislatore.

Si sta cercando di ampliare il numero delle convenzioni in forma diretta, giunte oggi a 2200 sul territorio nazionale, ma occorre che ci siano segnalazioni da parte del territorio; questo, è importante notarlo, senza fare selezione del rischio. Capisce le lamentele di quanti ritengono che poco più di 50 per le visite specialistiche siano oggi una cifra largamente insufficiente, ma ritiene preferibile privilegiare i grandi interventi dove i costi sono veramente importanti. Il FASI, assicura, dispone di un discreto fondo di riserva, ma non per questo bisogna abbassare la guardia se vogliamo poter garantire questo tipo di servizio a tutti gli associati. Sono allo studio anche interventi a favore delle vedove ed il rimborso integrale dei ticket. Inoltre, ricorda l'importante funzione del GSR (gestione a sostegno del reddito) necessaria per chi ha perso involontariamente il posto di lavoro e si trova in difficoltà.

Segue ora lo spazio riservato ai partecipanti all'Assemblea, alle cui domande e richieste di precisazione rispondono il Presidente Sibilla e i vari interlocutori, in relazione agli argomenti sollevati.

Dopo una breve pausa, al dr. Gentile, direttore di Confindustria Education, spetta il ruolo di introdurre la tavola rotonda sul tema della giornata: "Nonostante tutto, noi crediamo ancora nel futuro". Egli sostiene che occorre dare un'immagine diversa dai soliti luoghi comuni. Oggi chi legge Repubblica smette di pensare, pensano già loro per tutti. E' ricco di citazioni Gentile, che sfrutta per dire che non bisogna adattarsi, appellandosi alla crisi anzi; Einstein sosteneva che le crisi generano progresso, stimolano i cervelli a trovare soluzioni; la vera crisi è l'incompetenza. Il fatto è che dal '68 in poi il sistema educativo ha bandito il lavoro, mentre più che la scuola è la vita che insegna. E' un peccato che siano stati privilegiati alcuni indirizzi scolastici

a scapito delle scuole tecniche, vitali per l'industria. Oggi, se proprio vogliamo dare una definizione dei giovani, possiamo dire che sono scoraggiati e inattivi. All'ex presidente Marcegaglia, invitata per una conferenza in Germania, pensate che è stato chiesto perché l'Italia è un Paese inospitale per i giovani. Anche l'ISTAT finisce per scoraggiare i giovani diffondendo dati falsi che poi ha dovuto rettificare. Certo sarebbe importante una maggiore collaborazione tra scuola e mondo del lavoro; sarebbe bello se dirigenti in pensione si rendessero disponibili, a titolo gratuito, a trasmettere le loro conoscenze ai giovani che si stanno avvicinando al mondo del lavoro.

Sono seguite le testimonianze di tre dirigenti sul modo in cui le loro aziende, una piccola, una media ed una grande, hanno operato per superare i momenti di crisi. Luca Burlò Amministratore Delegato di Tecnofabrik S.p.A., illustra come la sua azienda ha dovuto superare nell'arco di 15 anni almeno due difficili momenti di crisi, nonché una concorrenza sempre più agguerrita con la conseguente diminuzione della quota di mercato dal 50 al 30%. Per sopravvivere si sono affidati ad una evoluzione tecnologica ultra sofisticata che li ha posti in condizione di prevalere sui competitor.

Il dr. Bruno, direttore commerciale Fontanafredda, oggi proprietà di Eataly, dice che l'azienda ha riscontrato tre elementi di criticità: la crisi economica, un mercato sempre più affollato e l'offensiva contro il consumo di alcool. Ha pertanto cercato di differenziarsi dai concorrenti, puntando sulla qualità, eliminando i diserbanti, gli antiparassitari e una riduzione, almeno parziale, del 40% dei solfiti nel prodotto finale e poi ricorrendo all'invenzione di bottiglie di dimensioni diverse, con un contenuto proporzionale al numero dei commensali.

Raffaella Alberi, direttore del personale della Alstom, che opera nel settore dei trasporti, della fornitura di energia, della ricerca e sviluppo, ricorda che Alstom è stata la prima ditta a fornire un treno - Italo - per un operatore privato. Oggi l'azienda si è dedicata soprattutto al settore manutenzione, ampliando il reparto della manutenzione del materiale rotabile e portando da 8 a 24 i centri preposti a questa attività, diffusi in tutta la penisola.

Dell'intervento di Renato Cuselli, Presidente di Federmanager Torino e Presidente di Fondirigenti, da lui tenuto seguendo una traccia scritta, diamo conto a parte e passiamo quindi all'intervento conclusivo della tavola rotonda, svolto da Giorgio

Ambrogioni, Presidente nazionale di Federmanager, che riportiamo attraverso i concetti più significativi che siamo riusciti a cogliere. Il futuro in cui vogliamo credere, non dimentichiamolo, si costruisce giorno per giorno, attraverso le nostre scelte. Il nostro Paese ha perso la visione del futuro, si è adagiato sulla storia del passato. Dal 2001 abbiamo distrutto una enorme ricchezza; il Paese è diventato più povero, noi siamo diventati tutti più poveri. Due aziende su tre chiudono il bilancio in rosso. Questa è la realtà di cui dobbiamo prendere atto, se non vogliamo solo parlare, parlare, ma non cambiare nulla. La classe dirigente è dirigente perché parla o perché fa? E' un bene per l'Italia che ci sia Monti che, in qualche modo, ci ha sollevati dal baratro in cui stavamo precipitando; purtroppo però c'è anche il Governo Monti che non

funziona: tutto quello che sono riusciti a produrre sono tagli, tagli e ancora tagli, ma per lo più ai servizi per il cittadino, mentre gli sprechi macroscopici, i privilegi indecenti non sono stati toccati! Allora tocca a noi, sporcandoci le mani, non schierandoci, ma proponendo alla politica le cose da fare. C'è voglia, necessità di un nuovo protagonismo manageriale, orfani come siamo di una politica industriale. Non possiamo contare solo sulle mini imprese che non ce la fanno più e non interessarci del fatto che molte, quasi tutte le grandi imprese cadano in mani straniere, perché mancano le infrastrutture, perché c'è una burocrazia asfissiante, fattori questi che vanno a discapito della competitività. Sono nodi su cui dobbiamo fare qualcosa. Una volta si entrava da giovane in una azienda e si usciva dalla stessa azienda quando si an-

dava in pensione; ora non è più così, si è rovesciato il concetto di lavoro sicuro. Cosa proporre allora? Si potrebbe proporre ad esempio un neopensionato da affiancare ad ogni giovane, come "tutor", a titolo gratuito nelle piccole imprese e poi chiedere ancora alla politica, trasparenza, competenza, eticità che sono, guardate, i nostri valori, perché noi, dirigenti siamo portatori di competenza. Una politica insomma che si preoccupi dello sviluppo del Paese e non di mortificare solo la borghesia sana.

Su quest'ultimo intervento si sono chiusi i lavori dell'Assemblea 2012, o meglio a chiuderla è stato un pranzo veramente all'altezza della circostanza in una atmosfera di amichevole partecipazione.

Gianni Formagnana

WELFARE

RIFORMA FORNERO



L'applicabilità dell'art. 18 al rapporto di lavoro dirigenziale

■ *Complesse e farraginose norme in materia di licenziamenti*

Alla riforma Fornero (legge 92/2012) sono state mosse dure critiche da tutti gli schieramenti politici e sindacali, anche se obiettivamente occorrerà esaminarla alla luce dei ben 37 decreti attuativi.

Le circolari 18 e 20 del Ministro del lavoro hanno tentato di chiarire alcuni punti, tuttavia altri aggiustamenti sono necessari per rendere la legge più equanime e di corretta applicazione.

Apoco più di quattro mesi dall'entrata in vigore della riforma FORNERO (L. 92/2012) è possibile formulare una prima riflessione, per così dire, "a freddo".

Innanzitutto occorre premettere che la novella in esame ha un'incidenza assai marginale nei confronti dei Dirigenti.

Una prima norma certamente applicabile anche alla predetta categoria è costituita dal primo comma del novellato art. 18 L. 300/70, che prevede che la tutela reale sia applicabile "anche ai dirigenti" nella sola ipotesi di licenziamento discriminatorio/nullo.

In realtà non si tratta di una novità sostanziale rispetto alla previgente situazione normativa, poiché già in precedenza la giurisprudenza assolutamente unanime riconosceva al dirigente la tutela de qua anche nell'ipotesi in esame.

Tuttavia, l'esplicito riferimento alla categoria dirigenziale contenuto nel primo comma dell'art. 18, porta con sé un'importante conseguenza: ove si versi in un'ipo-

tesi di licenziamento discriminatorio/nullo, deve ritenersi ed essa applicabile anche il nuovo comma 10 dell'art. 18, relativo alla revocabilità del licenziamento.

Detto comma 10, così recita: "Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo".

Si tratta (questa sì) di un'importante novità, in precedenza sconosciuta al panorama normativo. Sennonché, già ad una prima lettura essa appalesa tutta la sua irrazionalità. Bastino in proposito alcune brevi osservazioni.

Quid iuris se il dirigente, durante il periodo di cui sopra, venisse assunto da altra azienda, per poi vedersi revocato il licenziamento, con conseguente ripristino del

precedente rapporto di lavoro "senza soluzione di continuità"?

Dovrebbe dimettersi dalla seconda azienda? In altre parole: quale sorte avrebbe il nuovo rapporto di lavoro?

Si noti, poi, che il periodo di incertezza è assai più lungo di quanto potrebbe apparire prima facie: il dipendente, infatti, ha 60 giorni di tempo per impugnare il licenziamento[1], termine dal quale decorrono i quindici giorni di cui alla norma in esame, con conseguente estensione del periodo predetto sino ad un massimo di ben 75 giorni!

Per tali ragioni, il giudizio sulla norma in esame non può che essere fortemente critico.

Proseguendo l'analisi delle novità della riforma che interessano i dirigenti, occorre soffermarsi sull'art. 1, comma 38, della L. 92/2012, che, modificando l'art. 6 comma 2 della L. 604/66, riduce da 270 a 180 giorni il termine (decorrente dalla data di ricezione dell'impugnazione del licenziamento) entro il quale deve essere deposi-





tato il ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione del giudice del lavoro o deve essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato.

Sul punto, è bene ricordare che l'introduzione di un termine di decadenza per proporre ricorso (ovvero comunicare la richiesta del tentativo di conciliazione e arbitrato) è dovuta alla L. 183/2010, c.d. "Collegato lavoro".

In proposito, si è sempre ritenuto che l'applicabilità al licenziamento del dirigente del doppio termine di decadenza (60 e, prima della riforma, 270 giorni) dipenderebbe dal tipo di censura mossa nei confronti del licenziamento stesso.

La legge 183/2010, infatti, aveva riscritto i primi due commi dell'articolo 6 della legge 604/66 sui termini di impugnazione del licenziamento. Rimaneva fermo l'onere di impugnazione con atto scritto anche stragiudiziale entro 60 giorni, ma si aggiungeva che detta impugnazione diveniva inefficace se non seguita, entro il successivo termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso in tribunale oppure dalla richiesta di conciliazione o di arbitrato.

Sennonché, non applicandosi in via generale ai dirigenti la legge 604/66 (art. 10), era pacifico che il dirigente non avesse l'onere di impugnare entro 60 giorni il licenziamento.

Il problema sorgeva tuttavia nel momento in cui, al comma 2 dell'articolo 32, il collegato lavoro estendeva le (all'epoca nuove) disposizioni dell'articolo 6 della legge 604/66 "a tutti i casi di invalidità del licenziamento", ossia anche a quelli che esulavano dal campo di applicazione della legge.

Ci si è chiesto quindi (e ci si chiede) se i termini predetti (60 + 270 prima, 60 + 180 oggi) si applichino anche ai licenziamenti dei dirigenti.

Orbene, per rispondere alla domanda occorre chiedersi quando il licenziamento del dirigente possa definirsi invalido, ossia nullo od annullabile.

In proposito occorre ricordare che il dirigente può essere licenziato ad nutum, con il solo diritto al preavviso o alla corrispondente indennità sostitutiva, in base all'articolo 2118 c.c.

I contratti collettivi prevedono poi il pagamento di un'indennità economica ("indennità supplementare") in caso di licenziamento immotivato o con motivazio-

ne ritenuta non giustificata. Ne consegue che il licenziamento del dirigente viziato di sola "ingiustificatezza" è sempre valido ed efficace, potendo tale vizio comportare unicamente il pagamento di una sorta di penale, in aggiunta al preavviso.

Se dunque non si rientra in un caso di invalidità del licenziamento, non dovrebbero ritenersi applicabili i termini suddetti.

Per tali ragioni, alla luce della riforma in esame, i predetti termini devono oggi ritenersi applicabili nelle ipotesi di licenziamento lato sensu discriminatorio, di cui al nuovo co. 1 dell'art. 18, che costituiscono certamente ipotesi di licenziamento nullo ovvero "invalido".

In ogni caso, a parere di chi scrive, anche per gli altri casi di licenziamento, è fortemente consigliabile il rispetto di entrambi i termini predetti (60 e, da oggi, 180), onde evitare di "cozzare" contro eventuali

comunicare l'intenzione di procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo alla Direzione territoriale, la quale a sua volta deve convocare le parti (che possono farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro) nel termine perentorio di sette giorni dal ricevimento della comunicazione de qua. Tutta la procedura, poi, deve concludersi nell'ulteriore termine di 20 giorni dalla convocazione – salva l'ipotesi di un accordo di proroga tra le parti.

Solo dopo il fallimento della conciliazione, o decorsi inutilmente i termini testé menzionati, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Si noti che la norma prevede espressamente che il comportamento complessivo delle parti sia valutato dal Giudice dell'eventuale successiva fase contenziosa, ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria e della condanna alle spese.

Prescindendo dall'applicabilità di tale ipotesi nel licenziamento del dirigente, prudenzialmente è consigliabile avanzare comunque l'eccezione di mancato rispetto della procedura in esame in caso di contenzioso, lasciando al giudice l'ultima parola sull'interpretazione della novella sul punto.

Quanto ai presumibili esiti applicativi della procedura de qua, non è chi non veda come i termini ristrettissimi (7 giorni per la convocazione delle parti; 20 giorni per la conclusione della procedura, pur prorogabili, questi ultimi, su

accordo delle parti) facciano presagire un fallimento degli obiettivi conciliativi del Legislatore.

Inoltre, viene introdotta un'ulteriore fase nel procedimento di risoluzione del rapporto di lavoro e del relativo contenzioso, con buona pace dei propagandati intenti di accelerazione e semplificazione della riforma.

Tutto ciò premesso, rivolgendoci ai numerosissimi quadri associati FEDERMANAGER APDAI, cui la riforma FORNERO è applicabile nella sua interezza (nonché a quei Dirigenti che siano comunque interessati a cogliere appieno la portata della novella in esame), pare opportuno riproporre in estrema sintesi gli elementi essenziali della nuova disciplina dei licenziamenti individuali.

In proposito, occorre in primo luogo rimarcare come il Legislatore non abbia inteso nascondere la sua intenzione di dar



interpretazioni controcorrente del giudice adito, considerando che ad oggi non si rinvergono, salvo errori, pronunce giurisprudenziali sul punto.

Analoghe considerazioni di prudenza valgono per la norma di cui all'art. 1, co. 40, della L. 92/2012, che ha sostituito l'art. 7 della L. 604/66.

Detta norma introduce una procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro che il datore di lavoro, avente i requisiti dimensionali previsti dal nuovo art. 18, co. 8 della L. 300/70 – immutati rispetto alla previgente disciplina – deve esperire obbligatoriamente prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ossia per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa).

In estrema sintesi, il datore di lavoro deve

luogo ad una riforma piuttosto incisiva.

Ciò emerge innanzitutto dalla modifica della rubrica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), che in luogo dell'originaria "Reintegrazione nel posto di lavoro" come noto recita: "Tutela del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo".

Non è chi non veda una drastica presa di posizione nella direzione di ridurre l'area della c.d. tutela reale del lavoratore.

Venendo alle diverse forme di tutela apprestate, si rileva da subito una notevole complessità di fattispecie, di assai difficile interpretazione e, conseguentemente, applicazione.

Sempre in estrema sintesi, sono stati approntati quattro diversi livelli di tutela, a seconda della ritenuta "gravità" della violazione del datore di lavoro.

Il primo ripropone la "classica" tutela piena del posto di lavoro, con reintegra del lavoratore ed un risarcimento, per così dire, integrale, consistente in "un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali" (art. 18 co. 1).

Detta tutela è garantita per le sole ipotesi delle violazioni più gravi, ed in particolare nei casi di licenziamento:

- discriminatorio;
- intimato in concomitanza col matrimonio;
- intimato in violazione dei divieti di licenziamento in materia di tutela della maternità e paternità;
- riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge;
- determinato da motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 del codice civile.

Tutte le ipotesi sopradescritte sono previste dal primo comma dell'art. 18 e sono le sole - come premesso - per le quali la legge prescrive esplicitamente l'applicabilità della norma "anche ai dirigenti" e "quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro" (per le altre ipotesi, secondo quanto disposto dallo stesso art. 18, commi 8 e 9, vengono mantenuti i limiti occupazionali previsti dalla previgente disciplina).

Il secondo livello di tutela garantisce anch'esso la reintegra del lavoratore, ma

prevede un limite massimo all'"indennità risarcitoria".

Si tratta in primo luogo delle "ipotesi in cui [il Giudice] accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili" (art. 18 co. 4).

In secondo luogo, di quelle "in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68[2], per motivo oggettivo consistente nell'inefficienza fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile[3]" (art. 18, co. 7, prima proposizione).

In terzo luogo, è facoltà (si badi bene, non obbligo) del Giudice applicare la stessa normativa "nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo" (art. 18, co. 7, seconda proposizione).

In tutti i casi testé descritti l'"indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione", sarà limitata ad un massimo di dodici mensilità (art. 18 co. 4).

Tutte le altre ipotesi di licenziamento illegittimo prevedono una tutela esclusivamente risarcitoria, con entità a loro volta differenziate a seconda della gravità della violazione commessa dal datore di lavoro, per le quali si rinvia al testo della norma in oggetto.

Già ad una prima lettura dei casi disciplinati dalla riforma, appare ictu oculi la farraginosità del testo legislativo, che oltre al resto attribuisce una smisurata discrezionalità in capo all'organo giudicante.

Basti al riguardo riflettere su quanto qui di seguito esposto.

Ai sensi dell'art. 18, co. 7, seconda proposizione, il Giudice "può [...] applicare la predetta disciplina [di cui all'art. 8 co. 4, ossia reintegra con indennità risarcitoria limitata nel massimo a dodici mensilità, n.d.r.] nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base

del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma [ossia una tutela meramente risarcitoria n.d.r.]".

Orbene, in tale ipotesi vi sono ben due profili di vastissima discrezionalità in capo al Giudice.

Egli deve dapprima stabilire se l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia "manifesta", ovvero sia semplicemente tale.

Ma vi è molto di più.

Dopo questo primo giudizio, marcatamente discrezionale, egli ulteriormente "può" applicare la tutela reale; ergo ben potrebbe optare per una mera tutela risarcitoria.

La legge, poi, non indica alcun parametro per i due giudizi testé citati, rendendo la discrezionalità predetta assai vicina al mero arbitrio.

Altro profilo davvero criticabile della nuova normativa deve essere individuato nella fissazione del tetto massimo di dodici mensilità di risarcimento per le ipotesi di tutela reale di cui ai commi 4 e 7, prima proposizione, dell'art. 18.

Detta previsione comporterà inevitabilmente un'incredibile "opportunità" per il datore di lavoro, che vedrà volgersi a proprio vantaggio la massima dilazione della conclusione di qualsiasi contenzioso: in tali ipotesi, infatti, il tempo, come si suol dire, sarà dalla sua parte (essendo certo il limite massimo del risarcimento dovuto).

Da ultimo, e senza la benché minima pretesa escriva sull'argomento, due parole dovranno essere spese sul c.d. "rito speciale per le controversie in materia di licenziamenti" (art. 1, commi 47-69 della L. 92/2012).

Senza volutamente entrare nel dettaglio della procedura in oggetto (per la quale si rinvia alla lettura delle norme appena citate), in questa sede è necessario rilevare come, a fronte di un propagandato intento semplificatorio, sia stato creato in realtà un rito foriero di sicure ulteriori lungaggini e duplicazioni.

Il comma 49 così recita: "Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o d'ufficio", con sostanziale incidenza sul regime procedurale e delle preclusioni istruttorie nel rito lavoristico "ordinario" (cancellazione di ogni norma procedurale[4]).

Il comma 47, poi, prescrive che il rito in





esame si applichi "alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto", mentre il co. 48 precisa che "con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi".

Orbene, a parte l'estrema complessità di definire con chiarezza quali siano i "medesimi fatti costitutivi", chiunque abbia un minimo di familiarità con le controversie in materia di licenziamenti sa bene che i relativi ricorsi spesso contengono una serie di domande c.d. satelliti rispetto a quella principale, volta a far dichiarare l'illegittimità del licenziamento (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alle domande aventi ad oggetto le differenze retributive, il risarcimento dei danni da demansionamento, biologico, morale e così via).

Dette domande, ai sensi del comma ultimo citato, dovranno necessariamente essere oggetto di separati ricorsi, con duplicazione di giudizi e con possibili contrasti di giudicati, ben potendo, in ipotesi, uno stesso dipendente vedersi riconoscere un cospicuo risarcimento dei danni patrimoniali e non, a fronte di una sentenza, emessa da altro giudice, che abbia riconosciuto la piena legittimità del licenziamento disciplinare intimato nei suoi stessi confronti, con buona pace della celerità e dell'economia processuale.

Su quest'ultimo punto, infine, si rileva quanto segue: nei confronti dell'ordinanza immediatamente esecutiva con cui si conclude la prima fase del c.d. rito speciale (co. 49), la parte soccombente può proporre opposizione con ricorso avanti il medesimo Tribunale, potendo paradossalmente ed in assenza di norma esplicita e chiarificatrice sul punto, lo stesso ricorso essere esaminato e giudicato dallo stesso magistrato che ha emesso l'ordinanza impugnata (si pensi a quei Fori in cui la sezione lavoro preveda l'organico di un solo magistrato...)

Orbene, non è chi non veda come la predetta opposizione dia luogo ad una sostanziale duplicazione del primo grado di giudizio: restano infatti salve due successive ulteriori impugnazioni, ossia il reclamo in Corte d'Appello (co. 58) ed il ricorso per Cassazione (co. 62).

Il tutto, si badi, ai dichiarati fini di celerità e semplificazione...

In conclusione, sugli aspetti della riforma qui esaminati non può che essere espresso un giudizio fortemente negativo, su di un piano di tecnica normativa e di razionalità ed efficienza dei prevedibili risultati.

E ciò anche prescindendo da ogni giudizio (da cui volutamente in questa sede ci si astiene) in merito alla significativa compressione dell'area della tutela reale dei lavoratori diversi dai Dirigenti.

[1] Sull'applicabilità del predetto termine alla categoria dirigenziale v. subito infra.

[2] Recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.

[3] Ossia in violazione dell'obbligo di conservazione del posto durante il periodo c.d. di comporta.

[4] Si noti che la predetta disposizione fa altresì piazza pulita di ogni preclusione istruttoria, tipica del procedimento del lavoro.

Roberto Granatelli

(Direttore Federmanager Torino, Legale giuslavorista)

Franco Ciociola

(Avvocato costituzionalista presso il Foro di Torino)

LOGIMEDICA

CENTRO ODONTOIATRICO

**IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA
PER LA CURA DEL VOSTRO SORRISO
COMPETENZA, PROFESSIONALITÀ, GENTILEZZA**

Convenzioni dirette con:

FASI

Fondo Assistenza Sanitario Integrativo
Logimedica è Struttura Sanitaria di riferimento del FASI per la prevenzione ed eroga visite gratuite agli assistiti

FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDARIA SAI

Crai Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

Crai Toro Assicurazioni

TECNOCASA-KIRON-TECNORETE

FNA ASS. PIEMONTE

CRAL ITALGAS TORINO

Circolo Ricreativo CH4 Sporting Club
(a cui appartengono in qualità di Soci i dipendenti del Gruppo Italgas)



■ Prenoti per una visita o una consulenza al n°.
011-38 52 551 o sul sito www.logimedica.it

■ Una Equipe di specialisti a vostra disposizione in un moderno Ambulatorio alla Crocetta in **Corso Leone 32H**

(per i non convenzionati il costo della prima visita è di 40€)

DIRETTORE SANITARIO Dr. SIMONE SPAGARINO





DIRCLUB Piemonte



- Per valorizzare il tempo libero
- Per creare contatti interpersonali
- Per produrre amicizia

- 10128 TORINO- Corso Re Umberto, 138
- Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
- Segreteria: mart.-merc.-giov. Ore 9-12
- e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it

Dirclub Piemonte, avventura sociale del nostro tempo per valorizzare conoscenze e gioco di squadra.

Il Dirclub tende a realizzare programmi culturali e di svago per dirigenti e quadri dei vari settori associativi di appartenenza accomunati nella CIDA. La presenza di colleghi ancora in attività lavorativa potrà portare nuovi idee e contributi per un efficace e positivo "gioco di squadra".

L'autenticità del nostro essere dirigenti dentro e fuori azienda è confermata dagli incontri, dalla frequentazione, dalle nuove amicizie che si creano nel desiderio di stare insieme.

Management e divertimento senza preconcetti e pregiudizi nel rispetto delle singole realtà, degli associati coinvolti come tutti lo siamo nelle questioni sociali più scottanti del nostro tempo.

Le prossime iniziative:

Gennaio: Visita alla mostra di Degas alla Promotrice delle Belle arti

Febbraio: Crociera Mar Rosso

Assemblea ordinaria 28/2/13

Consegna Premio Lambello Marta Cendolla con serata conviviale e musica

Marzo: Visita al Castello della Manta al Piasco con visita alla Museo dell Arpa

Aprile: Gita al Principato di Lucedio

Maggio: Gita nelle Langhe

Giugno: 2/6/13 Torneo di Tennis e Torneo di Burraco ai Ronchi verdi

9-16/6/13 soggiorno termale a Forio di Ischia presso Hotel Trittone

Settembre: viaggio di 5 giorni in bassa Toscana e alto Lazio

Ottobre: crociera in Adriatico 7 giorni, proposta da M.G.M. (12 al 19/10/13)

serata con la Dott.ssa Truzzi

Per maggiori informazioni rivolgersi alla segreteria 011 318 6442 aperta martedì, mercoledì e giovedì mattina 9-12



Notizie

La qualità della vita



Ogni anno il prestigioso quotidiano finanziario Il Sole 24 Ore pubblica un elenco di tutte le città italiane capoluoghi di provincia secondo una graduatoria di eccellenza sulla base dei seguenti parametri:

- Tenore di vita
- Affari e lavoro
- Servizi, ambiente, salute
- Popolazione
- Ordine pubblico
- Tempo libero

Nonostante le ricorrenti critiche espresse dalla stampa locale e dalle frequenti proteste dei cittadini sulla qualità dell'aria, l'insufficienza dei mezzi pubblici, del rispetto delle ordinanze municipali (rifiuti, rumore, divieti di transito, ecc.) la città di Torino si colloca a metà della scala tra i comuni più virtuosi e quelli meno fortunati dal punto di vista ambientale.

Quest'anno la capolista è Bolzano che ha spodestato Bologna, prima nel 2011 mentre la maglia nera è toccata a Taranto che ha preso il posto appartenuto a Foggia l'anno scorso.

Pubblichiamo un estratto dalla classifica completa, con le posizioni delle città del Piemonte e Valle d'Aosta

Va precisato che nella specifica sezione "Affari e lavoro", la prima classificata è stata Cuneo con 676 punti; questo risultato è dovuto a "un mix, forse unico in Italia, di industria, servizi, agricoltura grazie alla diversificazione produttiva" così assicura Ferruccio Dardanella, Presidente della Camera di Commercio di Cuneo. (Il Sole 24 Ore - 27/11/2012)

La Pagella finale

Posizione	Differenza Posizione	Provincia	Punti	Tenore di vita	Affari e lavoro	Serv. Ambiente/ Salute	Popolazione	Ordine pubblico	Tempo libero
9	1 ▲	Aosta	581	11	40	28	5	19	10
15	5 ▲	Cuneo	565	41	1	19	25	35	62
38	1 ▲	Verbanò C.o.	533	61	64	12	88	7	52
43	8 ▲	Torino	529	13	41	17	54	102	33
46	7 ▲	Asti	526	38	29	58	15	31	75
58	1 ▲	Vercelli	507	7	53	64	65	46	66
60	-3 ▼	Alessandria	504	23	52	68	47	79	54
63	-15 ▼	Novara	502	16	53	61	61	99	47
54	2 ▲	Biella	513	13	65	32	77	36	61





Strutture sanitarie del Piemonte convenzionate con il FASI

Nel percorso di ottimizzazione dei rapporti tra il FASI e le Associazioni Territoriali, in particolare per l'area riguardante il Servizio Prestazioni in forma diretta, pubblichiamo la situazione del numero delle Strutture Sanitarie del Piemonte convenzionate con il FASI a confronto con quelle in essere nel 2009.

Antonio Ercolani
F.A.S.I

PIEMONTE

	Strutture Sanitarie convenzionate anno 2009	Strutture Sanitarie convenzionate anno 2012 (aggiornato al 07/11/12)
CASE DI CURA	9	8
POLIAMBULATORI DIAGNOSTICI	24	36
FISIOKINESITERAPIE a sé stanti	5	5
DAY SURGERY/DAY HOSPITAL a sé stanti	-	1
OSPEDALI / POLICLINICI UNIVERSITARI/IRCCS	1 (non collegato)	3 (1 non collegato)
RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (R.S.A.)	-	17
totali esclusa odontoiatria	39	70
STRUTTURE ODONTOIATRICHE	87	137
TOTALI GENERALI CONVENZIONI	126	207

Torino e Provincia

	Strutture Sanitarie convenzionate anno 2009	Strutture Sanitarie convenzionate anno 2012 (aggiornato al 07/11/12)
CASE DI CURA	6	6
POLIAMBULATORI DIAGNOSTICI	16	24
FISIOKINESITERAPIE a sé stanti	1	2
DAY SURGERY/DAY HOSPITAL a sé stanti	-	-
OSPEDALI / POLICLINICI UNIVERSITARI/IRCCS	-	1
RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (R.S.A.)	-	5
totali esclusa odontoiatria	23	38
STRUTTURE ODONTOIATRICHE	51	79
TOTALI GENERALI CONVENZIONI	74	117



Aderisci a 1.000 Manager per 100 progetti

Il tuo contributo è prioritario!

#PRIORITALIA è il movimento d'opinione, voluto dalla nuova CIDA, Federmanager e Manageritalia in testa, nato ad agosto a Roma. Un movimento apartitico che aggrega tutti i manager e le alte professionalità per cambiare il Paese, offrendo alla politica competenze, progetti chiari in mano e uomini esperti. Dai lavori di Roma sono emerse 208 idee progettuali. Una delle più significative e delle prime su cui stiamo lavorando è la costituzione di team di manager da mettere al servizio delle società non profit e delle amministrazioni locali per realizzare progetti sul territorio.

Metti volontariamente la tua esperienza, il tuo tempo, le tue capacità, le tue idee e il tuo entusiasmo, a favore di società non profit e amministrazioni locali. Contribuisci al rinnovamento dell'Italia.

Per essere uno dei mille compila l'apposito formatt a questo indirizzo

<http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1368357&MSJ=NO#Inicio>



IL PAESE PRIMA DI TUTTO!

#PRIORITALIA ha bisogno dell'impegno di tutti.

Ti terremo aggiornato sulle future iniziative e i prossimi passi di #PRIORITALIA

Seguici su Manageritalia - Federmanager - Cida

Giorgio Ambrogioni, Presidente Federmanager
Guido Carella, Presidente Manageritalia



Il 30 novembre 2012, giorno di Sant'Andrea, la struttura APDAI Federmanager Torino ha festeggiato l'onomastico del nostro condirettore, dr. Andrea Rossi, ricorrenza nella quale tradizionalmente egli vuole sia ricompresa anche quella del compleanno (che in realtà cade qualche giorno prima). Si tratta di un compleanno del tutto speciale poiché, anche se non sembra, Andrea ha compiuto 90 anni, un traguardo di tutto rispetto, al quale è arrivato con qualche inevitabile acciaccio, ma nel complesso in ottima salute e soprattutto in condizione di dare ancora il suo apporto insostituibile alla vita del nostro periodico.

Le sue "ragazze" si sono date da fare, preparando torte, impacchettando regalini e il tutto a sua insaputa, riuscendo a non lasciar trasparire fino all'ultimo ciò che andavano predisponendo, ma lui, Andrea, conoscendole bene, sapeva che la ricorrenza non avrebbe potuto passare inosservata ed aveva a sua volta preparato qualcosa per loro. Qualcosa di speciale, che si compra solo nella bottega della sensibilità, della delicatezza dei sentimenti e, in una parola, dell'umanità – quella stessa bottega dalla quale è uscito l'impasto di cui Andrea è fatto – una spruzzatina di inchiostro che, avendone avuto l'autorizzazione da parte delle ragazze, desideriamo condividere con i nostri lettori.



Andrea Rossi circondato dalle "sue ragazze" |

Nel dì di S. Andrea – 30/11/2012

Per le ragazze di Via San Francesco
Ci vorrebbe una penna
più autorevole della mia
per cantare le loro gesta.
Sarà che le ho viste nascere
fanciulle,
poi spose e madri crucciate
per l'avvenire dei figli
e – sul lavoro – preda
dei molti mali che affliggono la
categoria
di cui conoscono solo la parte offesa
dei malati, dei vecchi, dei senza

lavoro.
Ma questo non è un destino amaro
ma una gioia nascosta
quando possono lasciare sereno
chi era entrato senza fiducia.
A me il dono più grande per la forza
che mi hanno donato
ogni giorno, ogni ora, ogni minuto
quando la sciagura ha bussato alla
mia porta
con loro ho potuto vivere
al di là di ogni speranza
questa sofferta vecchiazza.



FONDAZIONE TANCREDI DI BAROLO



ALBERTO TALLONE EDITORE S.R.L.



OPERA BAROLO



Acquerello originale di Aldo Turchiaro

Manifestazioni per i 10 anni della Fondazione Tancredi di Barolo *Caratteri per i delfini*

Il mito amazzonico del delfino rosa evocato da Márcia Theóphilo
nell'edizione originale Tallone "Boto, il Delfino rosa" (2012)

Giovedì 13 dicembre 2012, h 17.00-19.00
Palazzo Barolo - Salone d'onore Via delle Orfane, 7 - Torino

Presentazione del racconto inedito *Boto, il Delfino Rosa* della candidata Premio Nobel e testimonial UNESCO Márcia Theóphilo, Tallone Editore, 2012. Postfazione di Daniela Brunelli.

Intervengono: Daniela Brunelli, Enrico Tallone, Pompeo Vagliani.
Letture di Giulia Polacco

A seguire, **Visita guidata alla mostra allestita dalla Casa Editrice Tallone** presso il MUSLI, con esposta una scelta di testi per l'infanzia, vestiti dal design talloniano, in un'alchimia unica di formati, caratteri e carte.

La mostra rimarrà aperta fino alla fine di gennaio.
Orari di apertura: dal lunedì alla domenica dalle ore 15.30 alle ore 18.30.
Giorni di chiusura: 8, 23, 24, 25, 26, 31 dicembre 2012 ; 1 e 6 gennaio 2013.
Ingresso da via Corte d'Appello, 20/c – Palazzo Barolo

Per informazioni specifiche, Tel: 011-197.84.944
Mail: didattica@fondazionetancredidibarolo.com ; info@fondazionetancredidibarolo.it
Sito: www.fondazionetancredidibarolo.com



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: 8.30 - 12.30 Giovedì: 8.30 - 12.30	Segreteria: Emanuele Giordano Lucia Musa	tel. 0171- 69.54.46 fax 0171-69.25.51 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@fmto.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

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



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.

ALLEANZATRO
PER LE OASI
DEL WWF

