

DIRIGENTI *nordest*

Anno XV
n. 5-6
maggio-giugno 2014

BELLUNO • BOLZANO • GORIZIA • PADOVA • PORDENONE • ROVIGO
TREVISO • TRIESTE • UDINE • VENEZIA • VERONA • VICENZA

SPECIALE ASSEMBLEE

DIRIGENTI NORD-EST - MENSOLE DELL'UNIONE REGIONALE VENETA FEDERMANAGER VENETO - POSTE ITALIANE SPA - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - D.L. 355/2003 (CONV. IN L. 27/02/2004 N. 46) ART. 1, COMMA 1, DCE VERONA



LA CERTIFICAZIONE DEL PERSONALE E DELLE COMPETENZE

Un faro qualitativo nella eterogeneità professionale

A cura di Sara Bombardini, Tecnico Risorse Umane Sviluppo e Formazione, Profexa Consulting

Il differenziale delle competenze

Sempre di più oggi il cardine strategico attorno al quale ruotano i processi di sviluppo delle organizzazioni è la **funzione Human Resources**, arricchitasi nel corso degli anni di processi e metodologie che sono strettamente **connesse con la strategia e la cultura d'impresa che si intende promuovere**. Nasce da qui l'esigenza di individuare quelle **competenze soft strategiche** nel loro potere generativo di valore, che tuttavia al momento non trovano riferimenti e **standard riconoscibili sul mercato**. L'esigenza è quindi quella di fare emergere e fare crescere il grande differenziale competitivo rappresentato dalle **competenze acquisite** in tutti i contesti, da quello lavorativo, a quello quotidiano. E in questa direzione si stanno muovendo Federmanager, che a livello nazionale sta lavorando (e a breve porteranno a termine), una **certificazione delle competenze manageriali**.

Il mondo HR: dove stiamo andando e cosa stiamo facendo

A livello nazionale il processo di costruzione di un sistema coerente e condiviso su tutto il territorio rimane fermo al provvedimento normativo del 2001 che disegnava le linee generali del **sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale**, mentre sul versante regionale si è assistito a una maggiore attivazione che si è concretizzata in una diversità di approcci per rendere quantificabile il bagaglio esperienziale.

A livello internazionale, pare che la lungimirante leva differenziale e competitiva che si cela dietro la **certificazione delle competenze** sia già stata colta da chi opera nel campo più vasto dell'Information Technologies e affini, in quanto per project manager in ambito ICT e WEB la norma c'è già e già da maggio si inizierà a certificare.

In campo HR ad oggi non esiste un albo o un registro che raccolga la certezza del possesso duraturo nel tempo di competenze inerenti allo sviluppo del personale aziendale.

In termini di avanguardia e Human Resources Management 2.0 **Profexa** si è già orientata da tempo alla certificazioni di competenze professionali per lo sviluppo delle **Risorse Umane** ed ha certificato il servizio di **Check Up Organizzativo e di Analisi e Sviluppo del Potenziale Produttivo del Personale Aziendale** (Reg. 012) e due percorsi di acquisizione delle competenze proprio sull'**Analisi e Sviluppo del Capitale Umano** (HR055 e HR056), Certificazione KHC-Accredia.

Si fornisce alla funzione HR strumenti concreti per portare numeri e valore aggiunto misurabile attraverso metodologie che diano **garanzia di risultato** e che permettano il vantaggio di crescita e di sviluppo nel futuro. **Competenze certificate** nello sprigionamento di potenziali di sviluppo delle proprie risorse, per passare da una gestione delle Risorse Umane all'implementazione di un sistema che permetta alle persone di svilupparsi rispetto a un Sogno Aziendale.

Il ciclo del valore

La dimensione del fenomeno della certificazione è eloquente, in quanto simultaneamente permette di giocare una partita di qualità su quattro campi:

- il **professionista certificato** può fornire prove di garanzia e riconoscimento di competenze tecniche e trasversali comprovate e aggiornate costantemente, valorizzando il proprio percorso;
- le **aziende**, che si avvalgono di collaboratori certificati che portano dentro strumenti e metodi oggettivamente validi e validati al fine di divenire sempre più **competitive e distinguersi dalla concorrenza**, mettendo in piedi progetti di qualifica del personale e modelli di qualifica del servizio, al fine di favorire trasparenza nelle competenze del professionista e il loro riconoscimento da parte del cliente;
- il **cliente**, che entra in contatto con figure e ruoli certificati, con la certezza di avere una **prestazione qualificata**;
- il **sistema Europa**, a livelli dell'Unione Europea e di 27 stati, garantendo la libera circolazione delle competenze e delle persone capaci, alimentando la diffusione e la creazioni di modelli e strumenti



CERTIFIED

altri, rendendone più fluida la fruibilità. Questo consente quindi estrema **mobilità territoriale** senza andare a inciuciare il percorso di acquisizione e convalida di conoscenze, abilità e competenze.

HR 2.0 la sfida

C'è infine un'ultima partita, certamente la più importante in chiave di domani, un campionato futuristico in cui già si vedono le prime formazioni in campo, quelle Aziende "HR 2.0" che stanno investendo e sempre più scopriranno la vincita tangibile **dell'investire nell'accrescimento e nella diffusione di una cultura delle Risorse Umane come differenziale competitivo per sprigionare risultati, potenze, bel lavoro**.

Dotarsi di strumenti, **skill e competenze certificate**, misurabili e misurate consente ai professionisti dell'HR di giocare un vero ruolo di "partner" in prima linea sulle scelte strategiche.

La rivoluzione HR 2.0 indica il ruolo attivo delle persone nella facilitazione e realizzazione concreta di **processi di innovazione** ed è per questo che le Aziende ad oggi sono investite dalla necessità di rivedere le proprie politiche e i propri strumenti.

I recenti casi di multinazionali cadute in disgrazia e le oltre 104 mila imprese italiane che nel 2012 sono entrate in crisi ci insegnano che in uno scenario come quello attuale, caratterizzato da mutamenti profondi e repentini, le maggiori prospettive di sopravvivenza non dipendono dal possesso di spalle larghe bensì dalla maggiore capacità di **adattamento ai cambiamenti**.

Tuttavia i dati presentati dalla Survey Top Management Forum (indagine condotta su 100 aziende medio e medio-grandi operanti nel settore manifatturiero o filiali di multinazionali) riportano che nel 16% dei casi la gestione dei talenti è una faccenda affidata a una struttura esterna dedicata, mentre nel 36% dei casi il Talent Management non è responsabilità HR mai dei singoli capi.

Non basta parlare di talenti, la chiave di volta per chi vuole differenziarsi è **uno stile di valorizzazione del personale che passi per mano di skill e competenze certificate**, misurabili e misurate, che comprovino la capacità di implementare politiche di valutazione, valorizzazione e sviluppo finalizzate alla massima convergenza tra le aspettative aziendali e la progettualità individuale, la capacità di gestire aspetti motivazionali e attitudinali delle risorse, facilitandone lo sviluppo in linea con i piani dell'organizzazione al fine di favorire coinvolgimento e comportamento vincenti, la capacità di identificare e implementare in azienda strumenti HR capaci di evidenziarne la loro potenza strategica come moltiplicatore di risultati.

Uscire da logiche di "costo del personale" per entrare nel mondo dei **dati di potenza**: di potenza attitudinale, di esperienze, di conoscenze, di best practice, di casi di successo prestazionali per vincere le sfide dello **Sviluppo e della Crescita delle Persone e delle Organizzazioni**.



editoriale di **ROBERTO COVALLERO** *Presidente Federmanager Veneto, Capo Delegazione Contrattuale*

Si è svolto il 7 giugno scorso il Consiglio Regionale di Federmanager Veneto, a conclusione del mandato di Roberto Covallero.

Al termine, è stata eletta nuovo presidente regionale Elisabetta Anastrelli, vicepresidente di Federmanager Vicenza.

Questo è uno stralcio della relazione di commiato del presidente uscente.

Nuovi manager per un nuovo lavoro

A valle dell'ennesimo scandalo giudiziario che sbatte in prima pagina il sistema politico-economico della nostra Regione, occorre interrogarci come parte della classe dirigente del Paese, come attori in una commedia che dal surreale sta virando verso il dramma, rovinando la reputazione di un'intera regione, con esiti potenzialmente devastanti. Che vergogna.

Il coinvolgimento di imprese importanti del territorio, a partire da Verona (scandali delle società partecipate ed ex municipalizzate), passando per Vicenza (caso Expo), per finire con gli arresti per il Mose di Venezia, ha visto ineffabili protagonisti, insieme a faccendieri vari e ad uomini politici di opposti schieramenti (di lungo come di nuovo corso), molti imprenditori di aziende importanti e talora perfino di buona reputazione.

E' lecito interrogarci, ora più che mai, sul ruolo di noi manager, sul nostro mestiere che talora sconfinava in quello di servi sciocchi di un sistema tanto profondamente corrotto da risultare contaminante. Su di noi dirigenti, anche partecipi di un sistema associativo che fatica a prendere posizione su un modo di fare affari che non può più essere considerato come serie di fatti eccezionali: quando le mele marce cominciano ad essere tante, l'intera cassetta diventa difettosa, e scartata nella sua interezza.

Noi non riusciamo ad esprimere una posizione univoca, talora oscilliamo tra la strizzata d'occhi e lo ... stracciamento di vesti, lenti ed assopiti non sappiamo che fare per presentarci alla pubblica opinione, in modo accettabile, chiaro, moderno, su problemi che coinvolgono nel profondo anche la nostra realtà. Va affermato, una volta di più, che gli scandali economici e gli intrecci malaffaristici con certa politica sono una malattia mortale anche e soprattutto per la nostra categoria, dobbiamo esprimere con forza ed evidenza la distanza, la critica, l'orrore per un sistema che non solo è immorale ed illegale ma che soprattutto altera i principi fondamentali della libertà d'impresa, della concorrenza, del merito; facendo sì, per esempio, che coloro che ... sorpassano gli altri sulla corsia di emergenza vanifichino il lavoro e la credibilità di molte imprese dagli uguali e perfino maggiori titoli per competere. In un sistema conso-

lidato come corrotto, dobbiamo pensare a tutti quei manager, imprenditori, lavoratori ed alle loro famiglie che spesso non riescono ad arrivare alla fine del mese (più che mai, in questi tempi di crisi) per colpa di comportamenti di questo genere. Non è un neo: è un vero cancro, da curare nel corpo malato del nostro sistema industriale ed economico, oltre che politico.

Anche sulle problematiche degli stipendi d'oro, in una situazione critica per i livelli occupazionali ed economici dei milioni di precari qualificati, la nostra Federazione sinora si è sempre espressa in modo piuttosto pilatesco, richiamandosi a principi che forse sarebbe il caso quanto meno di riesaminare; ci permettiamo di esprimere qualche dubbio, sulla semplicità (che a volte non è chiarezza, ma semplicismo) di affermazioni che richiamano tout court la libera concorrenza ed il mercato. Anche assumendoci qualche rischio di impopolarità, diciamo quindi che forse è venuto il momento – anche su questo tema – di aprire una riflessione franca, senza pregiudizi, che per esempio ponga il problema della trasparenza e dei mega-stipendi quanto meno nelle aziende pubbliche, prima che la discussione in atto nel Paese ci trovi una volta di più ... staccati, come in una corsa ciclistica in salita.

Una nuova stagione politica e sociale è iniziata. Nell'intervento al World Economic Forum di Davos, Christine Lagarde, alla guida del FMI, ha detto chiaramente che stiamo entrando in una fase di crescita. Per dirla con il prof. Magnani, stiamo entrando in un settennio di progressione lenta, sobria: comunque di crescita.

Nuovi concetti, come resilienza, sharing economy (economia collaborativa), sobrietà, perfino la decrescita serena di Latouche irrompono sulla scena; nuovi personaggi, a partire da Papa Francesco per finire con la nuova classe dirigente politica che sembra emergere dalle ultime vicende elettorali e dalle crisi di governo, ci obbligano una volta di più a ridefinire categorie, modi di pensare, gerarchie di valori: una volta per tutte, ad alzare la testa e guardarci attorno, non solo per fare sentire la nostra voce, forte e chiara (il che talora è accaduto, soprattutto nel recente passato), ma anche per entrare in sintonia,



DIRIGENTI NORDEST

La Voce dei Dirigenti Industriali di:

Belluno, Bolzano, Gorizia, Padova, Pordenone, Rovigo, Treviso, Trieste, Udine, Venezia, Verona, Vicenza

Periodico mensile edito da
Unione Reg.le Veneta Dirigenti Aziende Industriali
c/o ASDAI
via Francesco Berni, 9 – 37122 Verona
tel. 045594388 – fax 0458008775
info@federmanagerv.it

presidente
Roberto Covallero

direttore editoriale
Giangaetano Bissaro

direttore responsabile
Enzo Righetti

redazione di questo numero:
Franco Frezza (Fvg)
Pierluigi Messori (Pd & Ro)
Roberto Trento (Tv & Bl)
Gianni Soleni (Ve)
Serena Giuli (Vi)
Sandro Fascetti (Vr)

grafica e impaginazione
Scripta s.c. – Verona

Aut. Trib. di Verona n. 1390 RS del 28/2/2000
Iscrizione nel Registro Nazionale della Stampa n. 9982
Iscrizione al ROC n. 6895

stampa GRAFICHE DUEGI
San Martino Buon Albergo (VR)



Periodico associato a:
Unione Stampa Periodica Italiana

Tiratura del numero: 7.100 copie
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: il porto di Grado (g.c. Scripta s.c.)

Questo periodico è aperto a quanti desiderano inviare notizie, scritti, foto, composizioni artistiche e materiali redazionali che, anche se non pubblicati, non vengono restituiti. I contributi giornalistici non sono richiesti dall'editore; di conseguenza la loro pubblicazione, che è subordinata all'insindacabile giudizio della Redazione, non configura alcun rapporto di collaborazione con la testata e l'interessato non può avanzare rivendicazioni di alcun genere per effetto della pubblicazione stessa. Il materiale va spedito a:
Uvdai Federmanager, via Berni 9, 37122 Verona
o alla e-mail: vrcoop@libero.it

in rapporto umilmente biunivoco con la società civile, disponibili se del caso a farcene influenzare e a rivedere le nostre pseudo-convinzioni (questo invece è avvenuto di rado, nel nostro sistema associativo, sia regionale che nazionale). Come dimostrano i dati in questi giorni diffusi dal periodico mapping della Demos, siamo all'interno di un rivolgimento continuo ed epocale, anche se, come si dice, quando sei dentro un uragano non te ne accorgi.

Cambiano i punti di riferimento, le gerarchie ed il sentimento del riconoscimento sociale. E' lecito chiederci se noi sappiamo adattarci al cambiamento, se riusciamo – intimamente – ad accettarlo e (nei limiti del possibile) condizionarlo.

In un contesto che vede il calo dei consumi, l'aumento al 46% della disoccupazione giovanile, i primi seri accenni di una pericolosa deflazione, l'arretramento della nostra potenza industriale non solo dietro l'ormai mitica Cina, ma anche (di recente) dietro India e Brasile, siamo costretti a reinventare nuovi modi di creare, fare e guidare le imprese; le stesse forme contrattuali e normative sono destinate a subire forti alterazioni, già ora (complice anche il drammatico turn-over subito dalla nostra categoria professionale) sono numerosi i nostri colleghi, iscritti e non, che svolgono lavoro manageriale con le più atipiche delle forme: tocca anche a noi fare in modo che l'unica prospettiva a disposizione non sia quella, suicida, di avviarci a diventare un Paese fondato sul Terziario, la Florida d'Europa, quanto piuttosto di partire dalle ragioni del crollo del sistema micro-familistico, ex vincente ed anzi invidiato fino a pochi anni orsono, per ricercare i tratti distintivi e competitivi di un'auspicabile rinascita a disposizione. Non basta diffondere, presentare, vendere: le cose bisogna anche FARLE, fabbricarle, innovarle. Una nuova era industriale e manifatturiera, creativa, diversa dall'attuale, è alle porte ed abbiamo il diritto-dovere sociale di intercettarla.

A livello nazionale, siamo riusciti a presentare spesso (non sempre) autorevoli candidature a ruoli di vertice nelle strutture o negli enti di categoria, che hanno assicurato ulteriore lustro – anche per l'elevato consenso sempre raccolto – alla nostra Regione come esempio virtuoso per un sistema-Federmanager nazionale che altrove, ancora oggi, anacronisticamente, si rappresenta in modo ostinato come ... votatoio, occasione di promozione personale e di ... occupazione di poltrone da parte di colleghi non sempre percepiti come capaci e competenti, talora anche dal comportamento francamente imbarazzante.

Al momento, le trattative per il rinnovo del contratto nazionale di categoria osservano una fase di forti difficoltà, derivanti dall'impossibilità di intessere un dialogo fattivo con una Confindustria nazionale evanescente, soprattutto a livello propositivo e strategico, arroccata su una struttura interna burocratica, specializzata nel rinvio fine a se stesso,

che talora risulta obiettivamente sprezzante. Queste difficoltà non sempre vengono adeguatamente comprese dalla nostra base e sono quindi comprensibilmente scambiate per concessive, attendiste da parte nostra. Il rischio (dietro l'angolo) è che un contratto nazionale (tradizionalmente inteso) semplicemente possa non esistere più: è questa la vera priorità da presidiare.

A fine anno (forse ad inizio del prossimo) la nostra 'casa comune' nazionale procederà al rinnovo pressoché integrale dei vertici federali e degli enti di categoria. Dovremo presentarci con la forza del nostro esempio, sostenendo candidature capaci ed all'altezza che sicuramente abbiamo all'interno della categoria, seguendo l'esempio dei nostri giovani, tra i quali notiamo la ricomparsa di interessanti e positive individualità, disponibili ed anzi faultrici di un rinnovamento continuo.

Sentiamo parlare – altrove – di soluzioni fantasiose ed estemporanee per trovare non dentro, ma fuori della nostra categoria un deus ex machina in grado di risolvere le ... magnifiche sorti, e progressive, della dirigenza industriale. A parte l'inammissibilità tecnico-normativa di siffatta soluzione (sappiamo che per taluno questa è obiezione cui fare le spallucce, se non esplicita ragione di vanto), sarebbe inesplicabile la sostanza di una scelta che riconoscesse la totale impossibilità (all'interno di tutte le decine di migliaia di nostri iscritti) di individuare il prossimo presidente nazionale dei prossimi tre-sei anni.

Per queste prossime elezioni non possiamo dunque che ribadire quanto già detto negli scorsi anni, quando – nel segno del continuo rinnovamento della ... classe dirigente dei dirigenti – abbiamo lanciato lo slogan dell'eccellenza al potere. Questo significa ancor più del passato che la competenza, l'attitudine e la disponibilità di candidati, innanzitutto eccellenti di proprio e (solo in seconda battuta!) contraddistinti da una specifica provenienza geografica, debbano essere gli skills per rendere un servizio vero all'intera categoria: dovremo dunque avere sempre più coraggio e fantasia ed individuare quelle eccellenze (che per definizione non possono mancare, all'interno delle nostre fila) che ci facciano fare bella figura a livello regionale e nazionale, con un attento screening di attitudini e volontà.

L'augurio (anzi, verrebbe a dire, la certezza) è che la ricomposizione integrale del Nord-Est di Federmanager possa essere il primo successo a disposizione del nuovo presidente regionale, che ci succederà. A quest'ultimo lasciamo soprattutto un percorso, parzialmente avviato, per un progetto di confluenza progressiva – a livello regionale – di tutte o parte delle nostre articolazioni territoriali. Riteniamo che la progressiva realizzazione di un'unica Federmanager del Veneto, nell'arco di qualche anno e se ci sarà la buona volontà degli uomini e donne ai vertici delle singole articolazio-

ni provinciali, sia ormai più che un sogno, piuttosto una concreta possibilità, che ci permettiamo di lasciare in eredità a chi ci seguirà.

Abbiamo fatto molto (crediamo), anche se non abbastanza, in questi tre anni. Quando l'amico Adriano Cappellari ci chiese di raccogliere finalmente il testimone del suo fondamentale e davvero disinteressato mandato, per cui non ci stancheremo mai di ringraziarlo, dichiarammo che per spirito di servizio l'avremmo fatto con convinzione: che ora, più che mai, è divenuta quella che una classe di colleghi quarantenni sia pronta ed all'altezza – a propria volta – per il rinnovamento in uno spirito di continuità. Il comitato di presidenza regionale, all'unanimità, ha individuato per il vertice di federmanager Veneto una candidatura innovativa, forte, autorevole, di rinnovamento. Siamo certi che potrà fare bene e meglio di noi, nell'interesse dei colleghi.

Con i sempre più insufficienti fondi a disposizione, l'Unione Regionale anche in Veneto – come detto – ha la possibilità di svolgere assai pochi dei compiti attribuiti dallo statuto nazionale. Come ricordavamo nei precedenti Consigli, nel 2011 e proprio su nostra iniziativa il Congresso Nazionale recepì alcune mozioni di potenziamento delle funzioni e del ruolo delle Unioni, in una prospettiva di migliore qualificazione e professionalizzazione dei servizi e delle attività: ma è giunto il momento di ripensare le stesse modalità organizzative e l'impegno delle associazioni

Con il riscatto bilancio che ci è concesso, abbiamo svolto numerose attività.

Prosegue sempre meglio, soprattutto in Veneto, la rinnovata alleanza con l'altro pilastro della nuova Cida, vale a dire Manageritalia, con cui continuiamo in attività ad alto tasso di visibilità, come le Giornate di Galileo, realizzate alla fine dello scorso anno e che hanno aperto un'importante finestra con il mondo giovanile ed universitario dell'intera regione. Anche dall'indagine periodicamente svolta in tale ambito, abbiamo avuto la conferma di un comparto delle aziende regionali in forte movimento, per oltre il 70% delle imprese; sempre con i colleghi del Commercio abbiamo istituito il tavolo della Regione sui fondi sanitari integrativi, per cui abbiamo chiesto aiuto al collega Maurizio Toso, forte della sua competenza come Consigliere FASI, oltre che come esperto conoscitore del sistema Federmanager. Grazie a colleghi volenterosi – Helga Fazione, in primis – è stato possibile salvare in modo assai dignitoso ciò che restava del Trofeo di Sci.

Come noto, le attività sovra provinciali riguarderebbero in prima battuta l'orientamento e la formazione dei dirigenti. Anche quest'anno abbiamo cercato di implementare le attività già presenti sul territorio per quanto riguarda la formazione: anche cercando di contribuire a lanciare le nuove iniziative nazionali (continuando il sodalizio

con Academy, o cercando di diffondere il bilancio delle competenze previsto dal contratto nazionale). Su tutti questi importanti aspetti sarà presto necessaria una riflessione approfondita, da parte dei presidenti del Veneto ed anche dei rinnovati vertici regionali: continuiamo a ritenere che questo sia uno degli aspetti su cui sia necessario potenziare meccanismi e risorse, nell'interesse dei colleghi che giustamente vedono la formazione come una priorità delle nostre azioni.

Abbiamo promosso il recente convegno di Padova, sulla figura ed il futuro della nostra dimensione manageriale, che già dal titolo riassumeva la gran parte della nostra relazione ("Nuovo Lavoro, Nuovi Manager"): un'esperienza interessante e da ripetere, per proseguire l'approfondito dibattito pratico-teorico sulla nostra professione, che già in prima battuta è emersa in una dimensione ancora una volta stretta tra change e chance, tra perdita di posto di lavoro e appiattimento retributivo, e dunque deve necessariamente rimettersi in discussione e movimento.

Detto dell'attività centralizzata destinata alla comunicazione (la rivista Dirigenti Nord Est, sotto la guida di Giangaetano Bissaro e dopo l'importante ingresso anche del Friuli Venezia Giulia, sta interrogandosi sul proprio ... futuro digitale ed in questi giorni ha ristrutturato la propria dimensione commerciale, contrattualizzando un nuovo partner per la raccolta pubblicitaria, che è lo stesso della rivista dell'ALDAI di Milano), resta ancora una volta la riflessione sulla necessità di non sprecare energie, risorse, opportunità di relazioni positive con iniziative troppo spesso isolate, ad alto rischio ... di frustrazione, come quelle in ambito turistico-ricreativo, che potrebbero (come già detto) essere reductae ad unum a livello regionale: ne guadagneremmo in qualità ed immagine.

Molto dipende, dunque, dalla nostra buona volontà, dallo spirito di una reale collaborazione per offrire migliori servizi ai nostri iscritti, per presentarci con un'immagine adeguata e professionale al nostro esterno, per generare risorse crescenti, utili ad aiutare i colleghi più sfortunati e bisognosi.

Possiamo consigliare ai colleghi un libro carino, di undici racconti comico-paradossali, scritto da Mauro Zucconi ("In caso di spontaneità", E/O editore, 2013). In uno di questi, un alienato manager riflette sulla propria inconcludenza:

"Se sono buono la gente mi considera scemo e, talvolta, tenta di fregarmi. Se sono cattivo mi odia. Se sono medio mi trova insipido. Se vario il mio comportamento, squilibrato. Se lo tengo invariato, monotono. Le relazioni sentimentali sono sempre state un casino, mi procurano insoddisfazione e angoscia e non ci capisco un'acca. Con gli amici nessun problema: non ne ho. I miei parenti hanno una scarsa considerazione di me, e il mio cane, se gli faccio le feste, mi

morde. Dio esiste solo per ignorarmi quando ho bisogno di lui e per mandarmi qualche accidente quando le cose vanno lisce. Le uniche a starmi vicino sono le femmine di pappataci".

Probabilmente ci riconosciamo in buona parte di questa ironica descrizione: serve comunque – da un lato – a ricordarci la complessità ed una certa ... solitudine del manager (per dirla con Manuel Vazquez Montalbàn) e – dall'altro – a non prenderci troppo sul serio.

Su di un piano assai serio invece torniamo subito, per ringraziare, una volta di più, la nostra segreteria (signora Giulia, a Padova; signora Gloria, a Verona; sempre pronte e ampiamente disponibili); soprattutto quei presidenti territoriali (o loro delegati) che ci hanno aiutato in questi mesi, a volte problematici. Grazie quindi ai carissimi vicepresidenti regionali, al ... vecchio (absit iniuria verbis) ed al nuovo, amici prima ancora che colleghi.

Grazie ai presidenti ed alle organizzazioni territoriali, quanto meno a coloro che ci hanno creduto, che hanno partecipato ed anche aiutato.

Siamo al termine del nostro mandato. Assicuriamo ovviamente la nostra collaborazione a favore della nuova, rinnovata compagine di vertice regionale, e soprattutto del nuovo presidente regionale, sicuri della sua competenza e bravura, che conosciamo e che ci rende fiduciosi.

Per tutte le istituzioni associative, dunque anche per Federmanager, a maggior ragione per Federmanager Veneto, la prospettiva storica inevitabile è quella di una sempre maggiore integrazione fra centro e periferia. Sarà chi ci succederà, che raccoglierà il testimone di queste ed altre sfide, che ci attendono come sempre nel segno della solidarietà, dell'efficacia delle azioni e dell'efficienza del servizio, nell'interesse per tutti i colleghi, che giustamente pretendono e pretenderanno sempre di più dalle nostre organizzazioni.

Ma ora basta. Parafrasando nuovamente il celebre monologo del replicante di Blade Runner, anche le nostre – in fondo – non sono che parole, "disperse nella pioggia". E dunque occorre semplicemente terminare con la semplice frase: "E' giunto il tempo di andare".

La risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente

Accordo 31 gennaio 2014 Federmanager Confapi e recupero della nozione di giustificatazza del recesso aziendale

Con l'Accordo in parola le parti sociali, oltre a chiarire definitivamente, come si dirà meglio in prosieguo, i confini del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, hanno introdotto un meccanismo di regolamentazione dell'uscita dal rapporto di lavoro che realizza, al verificarsi di tale evento traumatico, un equo contemperamento degli interessi aziendali e dei dirigenti.

Più specificamente, l'Accordo 3.01.2014 consente al dirigente licenziato per motivo oggettivo di optare, in luogo dell'indennità supplementare conseguente al licenziamento ingiustificato, ad *“una indennità automatica pari al preavviso stesso”*.

Per le Aziende, pertanto, sarà possibile conoscere, anche in chiave programmatica, il costo dell'uscita di un proprio dirigente a condizioni, peraltro, inferiori rispetto all'indennità supplementare stabilita dall'art. 19 CCNL dirigenti Confapi; mentre, per i dirigenti, sarà possibile poter fare affidamento su di una indennità *“certa”* che compensi, nei limiti del possibile, la perdita del posto di lavoro.

Allo stesso tempo, le parti sociali hanno reso servizio anche alla collettività – e più specificamente al *“pianeta giu-*

stizia” – introducendo un Accordo che avrà non soltanto un effetto deflattivo rispetto al contenzioso giudiziario in essere ma che, con riferimento ai limitati casi sottoposti al vaglio della Magistratura del Lavoro, renderà più agevole il compito del Giudicante.

L'obbligo di motivazione

Come accennato in premessa, l'Accordo 31 gennaio 2014, che attiene precipuamente al licenziamento per motivo oggettivo, richiama la nozione di ingiustificatazza del licenziamento introdotta dalle parti sociali nel 1970 e recepita in giurisprudenza, seppur con qualche incertezza, sino al 1993.

Prima di affrontare il tema della giustificatazza del recesso aziendale, però, ci sia consentito, *incidenter*, di evidenziare come le parti sociali abbiano voluto, apparentemente senza una ragione precisa, stante la chiarezza del testo di cui all'art. 22 del CCNL dirigenti Confapi, ribadire il caposaldo del *“mantenimento dell'obbligo di motivazione del recesso aziendale nella lettera di licenziamento”*.

La suddetta *“riconferma”* è stata dettata dalla crescente esigenza di contrastare quelle interpretazioni del contratto, contrarie alla volontà espressa

dalle parti sociali, che hanno consentito e consentono al Giudice del Lavoro di valutare le motivazioni del recesso, anche nel caso in cui le stesse non siano state indicate e riportate nella lettera di licenziamento.

Si auspica, pertanto, che con la riproposizione dell'obbligo di motivazione anche nell'Accordo 31/01/2014 si possa fare chiarezza sul controverso punto, nel senso di concludere per la necessaria contestualità dell'obbligo di motivazione rispetto all'esercizio del potere di recesso.

Recesso aziendale e giustificatazza: criteri di determinazione

Chiarito quanto sopra in merito all'obbligo motivazionale, passiamo ora ad esporre quanto esplicitato nell'Accordo *de quo*, relativamente ai criteri di valutazione della legittimità del recesso aziendale.

In sintesi, l'impostazione data all'Accordo 31/1/2014 riflette la volontà da sempre espressa non soltanto da Federmanager, ma anche dalle altre parti sociali coinvolte all'epoca; non è un caso, infatti, che sino alla brusca inversione di tendenza determinata dalla citata sentenza n. 5531/93 della Supre-

INDAGINE RIVISTA “DIRIGENTI NORD EST”

Desideriamo conoscere le aspettative e l'opinione dei lettori sulla rivista e, in generale, sulle modalità di comunicazione delle Associazioni Federmanager che editano la nostra rivista, per migliorare la comunicazione e diffondere in modo efficace le iniziative e i temi rilevanti per la categoria.

Per questo chiediamo pochi minuti per rispondere al questionario: le vostre risposte ci aiuteranno ad orientare le scelte editoriali e grafiche della rivista e le modalità di comunicazione.

TRE DIVERSE MODALITÀ DI CONSEGNA:

- compilare il questionario e consegnarlo, inviarlo **via fax** o **spedirlo in busta chiusa** alla propria Federmanager Territoriale.
oppure
- compilare il **questionario on-line** accedendo al sito della propria Federmanager Territoriale
oppure
- allegare la **“scansione” del questionario compilato** e inviarlo all'indirizzo **e-mail** della segreteria della propria Federmanager Territoriale

Grazie del contributo
IL COMITATO DI REDAZIONE

QUESTIONARIO

PROFILO PERSONALE

Indicare una X la risposta scelta

1. Et ?

- meno di 40 da 41 a 50 da 51 a 60
 da 61 a 70 pi  di 70

2. Stato?

- dirigente/quadro in servizio/in attivit 
 inoccupato/a
 in pensione

3. Associato a FEDERMANAGER:

- Belluno&Treviso Verona
 Padova&Rovigo Vicenza
 Venezia Friuli Venezia Giulia

MEZZI DI COMUNICAZIONE PREFERITI

Indicare una X per le risposte scelte

4. Come preferisci essere informato sugli eventi e incontri dell'Associazione? (massimo 2 risposte)

- Rivista "Dirigenti Nord Est"
 Rubrica/Calendario eventi sui siti Federmanager Territoriali
 E-mail all'indirizzo personale

5. Quale mezzo preferisci/utilizzi per conoscere i servizi riservati agli Associati? (una risposta)

- Rivista "Dirigenti Nord Est"
 Area del sito web Federmanager Nazionale/Territoriale
 E-mail all'indirizzo personale

RIVISTA DIRIGENTI NORDEST

Indicare una X per le risposte scelte

6. Quali sono gli articoli pi  letti? (massimo 3 risposte) Quali sono articoli meno letti? (massimo 3 risposte)

| | Articoli pi  letti | Articoli meno letti |
|--|--------------------|---------------------|
| Editoriale | | |
| Notizie Federmanager Nazionale | | |
| Sindacato | | |
| Vita Associativa Federmanager Territoriali | | |
| Opinioni e contributi dei Lettori | | |
| Previdenza e assistenza sanitaria | | |
| Assistenza fiscale | | |
| Economia | | |
| Formazione/Lavoro | | |
| Aspetti legali | | |
| Servizi agli associati | | |
| Cultura e tempo libero | | |

7. Quali altri argomenti vorresti che fossero trattati? (massimo 4 risposte)

- Analisi della situazione territoriale (Nord Est)
 Casi di imprese di successo
 Casi di dirigenti di successo
 Innovazione dei processi aziendali
 Innovazione organizzativa/gestionale
 Innovazione tecnologica (Ricerca e Sviluppo)
 Internazionalizzazione (produzione/vendite estero)
 Opportunit  di lavoro
 Orientamento e sviluppo professionale
 Relazioni con associazioni di categoria
 Relazioni con le istituzioni (Regione, etc.)

8. Come preferiresti ricevere la rivista "Dirigenti Nord Est"?

- inviata a mezzo posta
 inviata via e-mail in PDF
 pubblicata sul sito delle Associazioni Territoriali

9. Proposte e suggerimenti per migliorare la rivista "Dirigenti Nord Est":

.....

10. Leggi regolarmente la rivista online di Federmanager Nazionale "PROGETTO MANAGER"?

- S  NO

11. Ritieni interessante che anche "PROGETTO MANAGER", dedichi, se possibile, una sezione alle Associazioni Territoriali?

- S  NO

Nome e Cognome (facoltativo)

.....

Indirizzo Mail (facoltativo):

.....



ma Corte, i Giudici di merito fossero ormai costanti nel ritenere che la nozione di giustificato motivo di cui alla Legge 604/66 fosse applicabile anche ai dirigenti industriali, sul presupposto che detta nozione fosse stata richiamata dalla volontà delle parti stipulanti il contratto collettivo.

Tale principio, avallato dalle due sentenze delle Sezioni Unite n. 7295/86 e n. 1463/87, ebbe a consolidarsi nella giurisprudenza di merito al punto che i Giudici non procedevano neppure a darne conto, enunciandolo in termini aprioristici e pressoché assiomatici, come si può rilevare dalle motivazioni delle sentenze della Suprema Corte n. 5531/93 e n. 6520/95, che proprio per tale motivo hanno cassato due decisioni del Tribunale di Milano.

Nonostante la sentenza n. 5531 fosse stata smentita, con decisione, dalla successiva sentenza n. 6520/95 (che, si ripete, aveva cassato il Tribunale di Milano solo per mancanza di motivazione sul punto dell'applicazione della nozione legale di giustificato motivo), l'orientamento di respingere il richiamo alla categoria dei dirigenti, per via interpretativa, di detta nozione legale, venne a consolidarsi, differenziandosi peraltro, quanto alla individuazione del "nuovo" criterio di valutazione dei motivi, in una varietà di posizioni e sfumature che inequivocabilmente indicavano la difficoltà di identificare gli aspetti applicativi di un concetto di

"giustificatezza" (il termine si è ormai radicato nel linguaggio giurisprudenziale e dottrinale, pur non risultando dalla norma collettiva), del quale non è mai stata offerta una definizione che non fosse incerta e sfuggente.

Difficoltà interpretative che si sono viepiù acute allorché la Magistratura è stata chiamata a pronunciarsi, sul tema dei licenziamenti dovuti per crisi aziendali in cui, stante l'esistenza di un Accordo collettivo *ad hoc* che attribuisce una indennità aggiuntiva pari al preavviso contrattuale (Accordo 13/4/95), il dirigente risultava avere una protezione maggiore rispetto ai colleghi licenziati da società floride che, in assenza di crisi, dovevano fare i conti con l'orientamento giurisprudenziale sopraindicato. Sono sorte, in sostanza, interpretazioni delle norme collettive di riferimento, così disallineate tra loro, da aver inevitabilmente pregiudicato la visione sistematica che le parti sociali avevano dato all'impianto collettivo da loro costruito negli anni.

Tornando all'Accordo in esame, vi è da dire che Confapi e Federmanager non si sono accontentate, di dissipare i dubbi ermeneutici ricorrendo ai soli principi generali della "giustificatezza" ma hanno voluto persino tipizzare le fattispecie di recesso "giustificato" che, nel caso di specie, sono:

(i) la soppressione delle funzioni svolte dal dirigente;

- (ii) in parziale deroga di quanto esposto sub i), l'accorpamento di due o più posizioni dirigenziali identiche;
- (iii) la decisione di abbandonare, salvo il caso di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., l'area di *business* a cui è preposto il dirigente.

Con il punto (i), pertanto, si è tornati a dare ampia rilevanza alla effettiva soppressione delle funzioni assegnate al dirigente e non della "posizione" da quest'ultimo ricoperta. Si è data predominanza, cioè, all'attività svolta in concreto e non alla mera *job description*. Al contempo, si è ritenuto corretto derogare a tale principio nelle ipotesi, ad avviso delle parti firmatarie meritevoli di specifica attenzione, descritte sub (ii) e (iii).

Una risposta definitiva alle incertezze interpretative

Come già ricordato in precedenza, le incertezze in tema di licenziamento del dirigente hanno comportato delle difficoltà anche per le Aziende, soprattutto in tema di programmazione delle condizioni di uscita.

In tal senso, la risposta data dall'Accordo collettivo Federmanager-Confapi del 31/01/14, nel prevedere la possibilità per il dirigente licenziato di optare per una indennità supplementare pari al preavviso stesso è davvero felice: da un lato, l'Azienda potrà corrispondere una indennità inferiore a quella stabilita dall'art. 19 CCNL dirigenti Confapi e conoscere – e quindi programmare – il "prezzo del recesso", dall'altro lato il dirigente, rinunciando all'impugnativa di licenziamento, potrà optare per una indennità "automatica" senza dover affrontare l'alea di un giudizio vertente sulla giustificatezza o meno del provvedimento espulsivo.

In conclusione, l'Accordo del 31.01.2014 realizzerà un "equo temperamento" degli interessi in gioco, sia di quelli aziendali che dei dirigenti, fornendo, al contempo, quei chiarimenti che certamente contribuiranno a ridurre, ed anche a meglio gestire, il contenzioso giudiziario.

La “Youth Guarantee”: una opportunità anche per i manager

di **Paolo Cucinotta** e **Valentina Picarelli** – *Federmanager Nazionale*

La Raccomandazione del Consiglio dell’Unione Europea del 22 aprile 2013 sull’istituzione di una “Garanzia per i Giovani” (Youth Guarantee) invita tutti gli Stati membri ad assicurare ai giovani con meno di 25 anni, nonché dei giovani laureati con meno di 30 anni, un’offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato, tirocinio o altra misura di formazione, entro 4 mesi dall’uscita dal sistema di istruzione formale o dall’inizio della disoccupazione.

Come tristemente noto, i giovani sono la fascia di età maggiormente colpita dalla crisi occupazionale nel nostro Paese: tra dicembre 2006 e dicembre 2013 il tasso di disoccupazione giovanile è passato dal 20,2% al 41,6%, mentre resta enorme il numero dei NEET (Not in Employment, Education or Training), cioè giovani 15-24enni non impegnati in un’attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo, il 23,3% della popolazione di questa fascia di età.

Sulla base di questi dati drammatici, la Struttura di Missione istituita presso il Ministero del Lavoro ha predisposto il “Piano italiano di attuazione della Garanzia per i Giovani” che, come annunciato dal Ministro Poletti, dovrebbe essere pienamente operativo a partire dal mese di maggio. A sostegno di tale Piano l’Europa ha messo a disposizione del nostro Paese circa 1,5 miliardi di euro.

In questo quadro, per favorire l’inserimento professionale e le prospettive di un lavoro stabile per i giovani, l’azione di Governo deve essere indirizzata a creare le condizioni per sviluppare concrete opportunità occupazionali attraverso una maggiore diffusione della cultura d’impresa, ovvero con strumenti utili a stimolare la creazione di nuove iniziative imprenditoriali.

A tale proposito, in questi anni di crisi in cui si è verificata una rilevante fuoriuscita dal mondo del lavoro di risorse mana-

geriali, causando una enorme dispersione di elevate competenze professionali, sarebbe estremamente utile mettere a disposizione del Piano per l’occupabilità giovanile le risorse manageriali oggi inutilizzate o neo-pensionate, attraverso progetti sperimentali promossi con il sostegno delle Organizzazioni di rappresentanza del management.

Con questo fine, in concomitanza con l’avvio di un Progetto Straordinario, denominato “Garanzia Giovani Piemonte”, che la Regione Piemonte ha promosso con proprie risorse che sostanzialmente fa da “apripista” per il Piano Nazionale della “Garanzia per i Giovani”; Federmanager, Manageritalia e Agenzia Piemonte Lavoro hanno sottoscritto un Protocollo d’Intesa in cui viene delineata una vera e propria operazione sperimentale di welfare che coinvolge giovani da inserire nel mondo del lavoro e manager involontariamente disoccupati o neo-pensionati.

Questi ultimi, in particolare, mettendo a disposizione un patrimonio eterogeneo di conoscenze settoriali e competenze specifiche, saranno i destinatari di una serie di possibili interventi, da attuare congiuntamente tra le Parti, che possono concernere:

- la creazione ed il consolidamento di start-up innovative da parte dei giovani, con il supporto di manager resisi disponibili a svolgere attività di mentoring per assistere i giovani “start-upper” su tutti gli aspetti amministrativi, organizzativi e gestionali relativi allo sviluppo dell’azienda;
- la nascita di iniziative imprenditoriali in compartecipazione da parte di giovani neo-laureati o laureandi e di manager involontariamente disoccupati;
- iniziative funzionali all’inserimento di giovani qualificati, promuovendo lo strumento del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, attraverso un servizio di tu-

toraggio sostenuto dall’affiancamento di manager che mettono a disposizione la propria esperienza sugli aspetti di acquisizione delle competenze necessarie;

- attività di supporto ai servizi per il lavoro attraverso la messa a disposizione di competenze manageriali per sviluppare servizi di informazione qualificata e di accompagnamento al lavoro (es. preparazione/simulazione di colloqui di lavoro).

Su queste basi, Federmanager e Manageritalia hanno offerto la propria collaborazione al Ministero del Lavoro nell’attuazione del “Piano italiano della Garanzia per i Giovani”, mettendosi a disposizione per l’elaborazione di modelli e strumenti sperimentali tesi a favorire l’occupazione giovanile e la crescita professionale di risorse ad elevato potenziale, nell’interesse dell’intero sistema produttivo italiano.

In tal modo si realizzerebbe un modello innovativo ed integrato di politiche strutturali per il lavoro, attraverso un “pacchetto” coordinato di interventi rivolti, allo stesso tempo, sia a favorire l’avvicinamento al mercato del lavoro e l’occupazione dei giovani sia opportunità per nuovi percorsi professionali per i manager, in particolare over 50 in stato di disoccupazione, coerentemente con l’intervento annunciato dal Ministro del Lavoro per favorire la ricollocazione dei soggetti che hanno superato i cinquanta anni e che sono stati espulsi dal mondo del lavoro, i quali difficilmente riuscirebbero a trovare una nuova occupazione senza un sostegno che ne agevoli il reinserimento lavorativo.

Il senso della prevenzione secondo i manager

di **Stefano Cuzzilla** – *Presidente FASI*

Analizzando le più recenti statistiche OCSE dobbiamo constatare che, anche per effetto della contrazione economica, dal 2009 a oggi la spesa in prevenzione sanitaria si è ridotta praticamente in tutti i Paesi dell'area, rappresentando al massimo il 3 o il 4 per cento della spesa sanitaria complessiva.

Se consideriamo, poi, i risultati dell'annuale rilevazione ISTAT sulla situazione del Paese pubblicata lo scorso 28 maggio, verifichiamo altresì che il Servizio Sanitario Nazionale sta perdendo equità: aumentano i soggetti che rinunciano alle cure e oltre la metà della popolazione over75 patisce patologie croniche gravi. Sempre più diffusi, in particolare, i casi di diabete, tumori, Alzheimer e demenze senili.

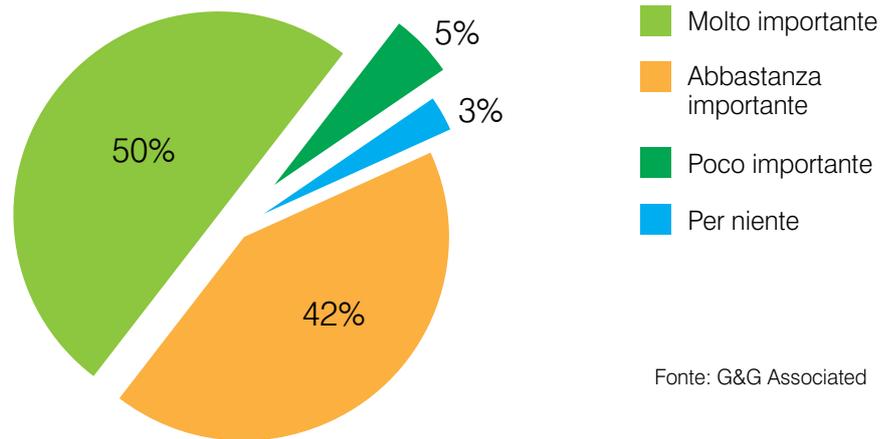
In questo contesto, desidero sottolineare la necessità che il FASI si faccia promotore di una diversa cultura della salute, nella convinzione che anche un euro investito in prevenzione produca, sul lungo periodo, esternalità positive. Inoltre, ho sempre ritenuto di dover tener conto delle peculiarità della nostra categoria che, per le ragioni più varie, adotta uno stile di vita e di lavoro non sempre attenzionato alle conseguenze sulla salute.

Ecco perché ho letto attentamente i risultati dell'“*Indagine esplorativa sugli atteggiamenti verso la prevenzione sanitaria e la profilassi vaccinale in età adulta*” presentata lo scorso 18 maggio nella sede di Federmanager, richiamato dal fatto che abbia coinvolto un campione significativo di rappresentanti della classe dirigente di questo Paese, tra cui un buon numero di iscritti FASI.

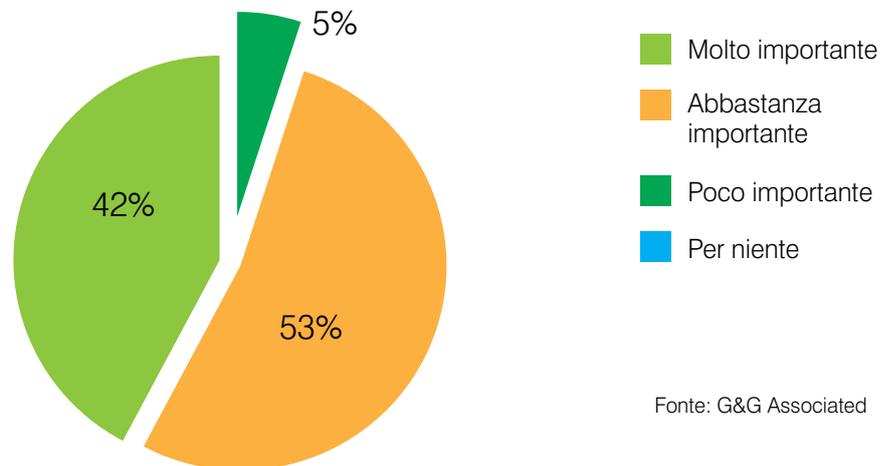
I risultati, hanno spiegato i ricercatori, sono contrastanti e – come spesso avviene – tali da suggerire una reazione.

Possiamo concordare innanzitutto sul fatto che la prevenzione sanitaria si conferma un *must* per aziende e dirigenti in cerca di una solida protezione della propria salute.

Importanza attribuita all'offerta di prevenzione dell'azienda



Giudizio sui servizi di prevenzione sanitaria offerti dal proprio Fondo



L'alto valore che i dirigenti attribuiscono a queste buone prassi è sicuramente di incentivazione per il nostro Fondo che dal 2011 ha introdotto specifici pacchetti di prevenzione a totale carico del Fondo (vedi tabella).

Si tratta anche di una conferma per la Federazione che, promuovendo iniziative di tal genere, mira a sensibilizzare ulteriormente la categoria sugli elementi portanti del nostro welfare

contrattuale. Siamo difatti consapevoli che il ricorso alla prevenzione vada continuamente incoraggiato, perché è chiaro che esiste ancora un gap da sanare. Secondo lo studio, sono ancora pochi i dirigenti che effettuano visite specialistiche a scopo preventivo. Colpisce, ad esempio, la bassa percentuale di colleghi che si sottopone allo screening delle più diffuse neoplasie (solo il 21 per cento degli intervistati). Così come la sottova-

lutazione di determinate sintomatologie e la tendenza di alcuni a ricorrere alla prevenzione esclusivamente quando il rischio di comparsa della patologia si fa concreto.

In questo senso, però, l'indagine mette in luce il ruolo propulsivo dei Fondi sanitari: non solo offrire servizi, ma fungere da utile promemoria per gli iscritti che altrimenti difficilmente si preoccupano della propria salute.

Se esiste dunque un'attesa non trascurabile nei confronti delle attività che il proprio Fondo sanitario può mettere in campo, è merito delle nostre Parti Sociali, Confindustria e Federmanager, aver creduto e sostenuto il progetto prevenzione avanzato da questa Presidenza, ritenendolo uno degli asset vitali del FASI.

Pensiamo, solo per fare un esempio, all'incidenza delle malattie cardiovascolari, responsabili della morte di oltre quattro milioni di persone in Europa ogni anno. I disturbi cardiaci coronarici e l'ictus sono le principali forme di malattia che colpiscono la popolazio-

ne. Ecco, in questo campo la prevenzione sanitaria può essere decisiva. Al FASI abbiamo fatto le dovute verifiche e, nel corso del 2013, non solo abbiamo inserito la **prevenzione cardiovascolare** tra i pacchetti disponibili, ma abbiamo deciso di estendere il *range* di età dei dirigenti assistibili dai 65 agli attuali 70 anni. Le richieste ricevute da parte dei dirigenti più anziani sono state tanto numerose e tanto incisive da obbligarci – se così si può dire – a estendere l'iniziativa. Questo dimostra un punto a mio avviso fondamentale: il FASI promuove la prevenzione al di là del possibile risultato economico che possa derivarne in futuro.

Ebbene, è essenziale intendersi sul fatto che screening e check-up costituiscono solo una delle nostre risorse. Fare prevenzione non solo significa battere sul tempo l'insorgere di una patologia, ma anche saper condurre uno stile di vita appropriato e coltivare abitudini salutari (la cosiddetta "prevenzione primaria").

La nostra filosofia si incardina sulla consapevolezza che un Fondo che contem-

pla a questo tipo di *vision* contribuisce in maniera sostanziale anche all'equilibrio di tutto il sistema sanitario e, in definitiva, concorre all'interesse generale della collettività. Questa nostra attenzione per la prevenzione e gli stili di vita è stata anche oggetto di apprezzamento, espresso in più di una circostanza, da parte dei vertici del ministero della Salute. Peraltro, in tutti i consessi dedicati a questo tema, confrontandomi con il punto di vista sia del mondo istituzionale sia di quello accademico, ho rilevato sempre più l'importanza di riconsiderare i comportamenti quotidiani come elementi decisivi ad accrescere la speranza di vita in buona salute di un individuo.

Ai colleghi, anche in questa occasione, rivolgo l'invito a una maggiore responsabilizzazione e a non sottovalutare i cosiddetti "fattori di rischio". Dal canto nostro, continueremo a censurare le informazioni fuorvianti e a basare la comunicazione su statistiche precise e fonti verificate. Senza limitarci a ragionare delle patologie puntiamo a un orizzonte più vasto, che consideri anche gli stili di vita e la salubrità dell'ambiente in cui si vive.

La prevenzione sanitaria per gli assistiti FASI

| Tipologia pacchetto | Età | Patologia |
|------------------------|--------------------------|--|
| Prevenzione Donna | ≥ 45 anni | Cancro del collo dell'utero, del colon retto e del seno |
| Prevenzione Uomo | ≥ 45 anni | Cancro della Prostata |
| Prevenzione Uomo-Donna | ≥ 45 anni | Carcinoma del Cavo Orale |
| Prevenzione Uomo-Donna | ≥ 30 anni | Maculopatia e Glaucoma |
| Prevenzione Donna | Tra il 14° e il 44° anno | Cancro della Cervice Uterina (Ricerca del Papilloma Virus HPV) |
| Prevenzione Uomo-Donna | ≥ 45 anni | Cancro della Tiroide |
| Prevenzione Uomo-Donna | Tra i 45° e il 70° anno | Malattie cardiovascolari |
| Prevenzione Uomo-Donna | ≥ 65 anni | Patologie a seguito di edentulia (tranne i casi in cui è prevista la compartecipazione alla spesa) |

Tutti i pacchetti suindicati possono essere fruiti presso le strutture convenzionate aderenti al progetto. I costi delle prestazioni previste sono integralmente a carico del FASI.



SPECIALE ASSEMBLEE

Friuli Venezia Giulia

Grado, sabato 12 aprile 2014

L'Auditorium Biagio Marin di Grado ha ospitato i lavori della nostra assemblea annuale, che è stata arricchita da una tavola rotonda sul tema della cantieristica navale, declinata in termini di occasioni di sviluppo per la Regione e l'intero Paese.

Dopo i saluti ed il cordiale benvenuto da parte del Vice Sindaco di Grado G. Battista Di Mercurio e del Vicepresidente della Provincia di Gorizia Giorgio Clama, il nostro Presidente Franco Frezza ha introdotto i lavori della tavola rotonda, passando il testimone al moderatore Daniele Damele che ha brillantemente gestito, nel poco tempo disponibile, gli interventi dei qualificatissimi ospiti chiamati a parteciparvi.

Il Presidente Nazionale di Federmanager Giorgio Ambrogioni, subito invitato da Damele a indicare le coordinate sociali e politiche del dibattito, ha posto la pietra miliare del contributo fondativo che i manager intendono dare per lo sviluppo sociale del paese, mettendo a disposizione il loro potenziale e la loro genuina *good will*, per migliorare il clima sociale e le sinergie tra imprese, management ed istituzioni.

È stata poi la volta di Francesco Peroni, già Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Trieste ed ora Assessore Regionale Finanze, Patrimonio, Coordinamento e Programmazione Politiche Economiche e Comunitarie, che è stato sollecitato da Damele ad illustrare ed approfondire il tema del ruolo

dell'Università nella formazione dei manager. Con grande lucidità e pragmatismo, Peroni ha prontamente evidenziato la necessità di ricalibrare la formazione universitaria in termini di ricerca mirata al sostegno di realtà d'eccellenza come quella di Fincantieri, raccogliendo e rinnovando un'eredità vitale e gloriosa del passato dell'Ateneo triestino, come quella di Ingegneria Navale. Per realizzare un profilo formativo di questo livello è necessario stabilire, formalizzare e consolidare relazioni per la promozione e la condivisione di conoscenze che consentano l'innovazione ed il sostegno di realtà produttive preziose per il territorio regionale e la nazione. Ora la competizione non è più quella tra campanili a 60 chilometri di distanza, ha concluso Peroni, ma quella con il mondo e se ne esce solo incentivando e sostenendo le migliori risorse disponibili, statali e private, mettendole a fattor comune nella consapevolezza che si può veramente riprendere a fare bene.

Gli interventi successivi di Andrea Colombo, Direttore delle Risorse Umane di Fincantieri, e di Luigi Matarazzo, Vice direttore Generale operativo della stessa Società, sono stati centrati sullo sforzo di ristrutturazione, diversificazione e innovazione che la Fincantieri sta compiendo con ottimi risultati sul piano internazionale.

Sollecitato dalle acute domande di Damele, Colombo ha posto l'accento sulle opportu-

nità derivanti dalla dimensione internazionale acquisita da Fincantieri: opportunità di crescita per i nostri manager distaccati temporaneamente presso le aziende consociate, possibilità di formazione in centri costruiti in sinergia con altri plessi industriali e di sviluppo e scambio di *best practices* con i nuovi partners. Sinergie e ricerca richiedono l'apporto di giovani laureati d'eccellenza: nell'ultimo anno ne sono stati assunti 130.

Matarazzo ha completato ed arricchito il quadro portando l'attenzione dei convenuti sulla diversificazione dell'attività di progettazione e di produzione della Società e sulla specificità di Fincantieri, il cui valore è ormai riconosciuto a livello mondiale, come dimostra la crescita delle commesse, alcune delle quali decisamente innovative. La diversificazione consente di mettere a fattor comune, non solo al proprio interno ma anche in sinergia con i clienti ed i fornitori, tecnologie e cultura dell'innovazione: accade così che equipe complesse vengano integrate da subito in fase di progetto della piattaforma nave. Questo consente uno scatto in avanti in termini organizzativi e qualitativi e di cavalcare l'onda della crisi, anziché subirla.

Damele ha chiesto a Sergio Signore, Direttore dell'Azienda Speciale per il Porto di Monfalcone, un'analisi sul sistema cantieristico e portuale del Friuli Venezia Giulia e



sulla prospettiva in cui lo stesso vada orientato, per dare respiro e continuità nel territorio a realtà **a gradiente positivo**, quale la nostra Fincantieri. Signore ha puntualmente evidenziato come nella nostra Regione non manchino le infrastrutture, bensì il coordinamento unitario delle stesse. Per aumentare la competitività del sistema è essenziale un piano regolatore aggiornato ed una gestione unitaria dei tre porti di Trieste, Monfalcone e Porto Nogaro; la sinergia infatti si crea solo con obiettivi comuni e con la messa a frutto delle migliori idee, affidate alle ottime risorse professionali di cui disponiamo.

Sinergia, innovazione e competenza: sono queste dunque le tre parole chiave, con le quali Federmanager e Fincantieri si qualificano e con le quali reclamano l'attenzione del mondo politico e delle istituzioni. Solo attraverso la collaborazione ed il dialogo sociale, ha concluso Ambrogioni, si possono ancora realizzare crescita e opportunità di lavoro per il territorio e dare concretezza alla speranza.

Al termine del dibattito si è svolta la premiazione degli associati con 40 anni di iscrizione: una carellata di uomini di valore, che sono sfilati tra abbracci e applausi per ricevere da Frezza e Ambrogioni un segno di riconoscimento per la loro militanza.

Frezza ha successivamente dato luogo alla parte amministrativa dell'Assemblea, proponendo la nomina di un Segretario (Barbina) e di due scrutatori (Stefani e Del Piccolo); contestualmente all'Assemblea, infatti, presso la sala di accoglimento dell'Auditorium, si sono tenute le votazioni per l'elezione dei Delegati al Congresso Nazionale di Federmanager. Le tre nomine sono state approvate all'unanimità. Il Presidente Frezza ha dato poi lettura della Relazione del Consiglio Direttivo, i cui punti salienti venivano man mano proiettati sullo schermo.

Un tema in particolare è stato affrontato con passione da Frezza: quello della crisi Electrolux, sempre al centro dell'attenzione di Federmanager. È stata poi la volta del Tesoriere Bizzarini, che ha presentato il Bilancio Consuntivo 2013 ed il Bilancio preventivo 2014. Camilotti, infine, ha presentato la Relazione dei Revisori dei Conti.

Tutti i documenti, inviati a tempo debito agli associati e comunque disponibili in versione cartacea all'ingresso dell'Auditorium, sono stati approvati all'unanimità.

La parte successiva dell'Assemblea, dedicata agli approfondimenti di diverse tematiche strategiche, ha visto il susseguirsi numerosi oratori al palco della presidenza, gestiti in sequenza da Damele, vero **time manager** della giornata, che vigilando sullo scorrere del tempo ha fatto in modo che tutti potessero intervenire, rispettando la prevista tabella di marcia.

Bressani, nella veste di Coordinatore Regionale della CIDA – Manager e Altre Professionalità per l'Italia, ha sinteticamente illustrato la struttura nazionale e locale della CIDA-MAPI stessa, che può ora contare su una pluralità di professionisti del settore pubblico e privato. Bressani, facendo proprio il concetto di "osmosi" tra le varie Federazioni, ha indicato con estrema chiarezza come questo potenziale professionale debba essere messo a fattor comune ed utilizzato per farla conoscere tramite i mass media e costituire un rapporto di qualità con Regioni, Enti locali ed Istituzioni del territorio. Per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia è stato già consolidato il rapporto con la nuova Amministrazione regionale e la CIDA-MAPI è presente nei Comitati INPS e INAIL e partecipa regolarmente alle riunioni di concertazione delle Parti Sociali. Bressani, infine, ha annunciato che nella seconda metà dell'anno CIDA-MAPI organizzerà un Convegno sul tema "Dirigenti, docenti, alte professionalità, che cosa possiamo fare per rilanciare la nostra Regione?", che ha avuto uno specifico finanziamento dalla presidenza della nuova CIDA.

Bensi, nelle suo ruolo di Presidente Regionale di Manageritalia, è intervenuto sottolineando la positività del ritorno di Manageritalia nella nuova CIDA. Nel quadro delle diverse Federazioni, finalmente ricomposto in un'unica Confederazione, ci sarà sicuramente un'osmosi tra le diverse professionalità presenti ed è un intento assolutamente condiviso quello dell'intraprendere iniziative comuni, dando vigore alla nostra presenza

nel territorio, nella consapevolezza del nostro ruolo nazionale.

Il Vicepresidente di Federmanager, Poledrini, ha dato ulteriore risalto ai contenuti dei due precedenti interventi illustrando come la sinergia tra Federmanager e Manageritalia stia dando già apprezzabili risultati nei Gruppi di lavoro paritetici, istituiti allo scopo di rendere ancora più incisiva la nostra azione in settori strategici, quali ad esempio quello del welfare assicurativo e dell'assistenza sanitaria. Poledrini ha anche annunciato che è allo studio una riorganizzazione della struttura di Federmanager, attualmente articolata su 58 associazioni territoriali; in quest'ottica, ha concluso Poledrini, il modello del Friuli Venezia Giulia rappresenta un lodevole modello ed un esempio da utilizzare nello studio della riorganizzazione nazionale.

Il Vicepresidente di Federmanager di Padova e Rovigo, Rossi, con il suo intervento ha creato un picco di adrenalina tra i presenti ed un frenetico cercare carta e penna per gli appunti. La Regione Veneto, nell'ambito di un intervento per lo sviluppo del Polesine, ha destinato un milione di euro per attività di Temporary Manager e di Managerialità in genere da sviluppare presso le imprese del Polesine stesso. Le aziende, per beneficiare di questi fondi, devono stipulare contratti con un manager nell'ambito di uno specifico progetto, per un minimo di sei mesi; la Regione copre poi la metà del costo del progetto stesso, fino ad un massimo di trentamila euro. La validazione delle candidature, che ovviamente possono provenire anche da altre regioni, è fatta da Federmanager o da CD Manager. Interessantissimo! Il nostro Pesante, membro della Commissione Nazionale Lavoro e Welfare, con un intervento vibrante ed appassionato, ha fatto il punto su tutti i ricorsi giudiziari avviati, già con qualche successo, a difesa del potere d'acquisto delle nostre pensioni, più volte bloccate e soggette a quanto meno discutibili contributi di solidarietà. Pesante, ricordando gli interventi del Presidente Ambrogioni a numerosi programmi e dibattiti televisivi, ha ribadito la necessità e la nostra determinazione nell'affermare il ruolo di rap-

presentanza attiva di Federmanager nel contesto sociale. Faremo sentire la nostra voce, ha concluso Pesante, e diffonderemo il nostro pensiero per essere protagonisti della ripresa economica del paese e reclamare l'attenzione sui nostri problemi, che sono inscindibili da quelli della nostra società. Del Piccolo, membro del C.D. e Referente della Circostrizione di Pordenone, ha illustrato l'esigenza, avvertita dagli associati della sua Provincia, di porre mano ad alcuni punti dello Statuto e del Regolamento dell'Associazione dei Dirigenti delle Aziende Industriali del F.V.G, segnatamente per quanto attiene alle regole per le elezioni delle rappresentanze dell'Associazione. È stato allo scopo istituito dal Presidente Frezza un gruppo di lavoro, che presenterà a breve al Consiglio Direttivo una proposta di riorganizzazione dello Statuto e del Regolamento; questa, se approvata nella prossima Assemblea annuale, consentirà di procedere con nuove regole alle elezioni dei nostri Organi Associativi, previste per il 2016. È intervenuto infine Saina, in qualità di Delegato Federmanager all'Assemblea Nazionale CIDA-MAPI per il FVG, che ha rimarcato il ruolo politico assunto dalla nuova CIDA nei confronti degli ultimi governi; questo ci ha consentito di essere adeguatamente informati sulla "spending review" e sul DEF (documento economia e finanza) ed anche di entrare nei dettagli del bilancio INPS, per valutare in termini oggettivi l'incidenza della spesa pensionistica della nostra categoria. È di tutta evidenza, ha concluso Saina, che i tempi difficili non sono ancora passati: la

nuova CIDA sarà però vigile e presente sulle tematiche vitali per i propri associati. Villani, Presidente di Praesidium, la società di assicurazioni frutto di una joint venture fra Federmanager, Assidai ed Aon, ci ha aggiornato sulle novità della loro offerta, frutto di un continuo dialogo con i nostri associati. Praesidium oggi rappresenta una sorta di porto sicuro per chi opera sul piano professionale tra rischi legali, amministrativi e patrimoniali ed ha anche l'esigenza di proteggere sé ed i propri cari dai rischi della vita privata. Un porto che cerchiamo, specialmente con il mare in tempesta. Nessuna persona deve essere sola nella transizione di carriera. È questa la pietra miliare, l'architettura del brillante intervento di Itala Masera di BPI-Italia, che ha illustrato l'organizzazione della società ed i servizi articolati che la stessa assicura a Dirigenti e Quadri su tutto il territorio nazionale. Fabrizio Benincà ha poi completato il quadro dell'attività di BPI-Italia, ricordando il percorso formativo recentemente messo a punto per i Dirigenti in transizione occupazionale e realizzato con successo presso la nostra Sede di Trieste. È il primo di una serie, dato che altri sono già stati richiesti dagli interessati e sono quindi in fase di progettazione. Paladin di Uomo&Impresa, fine psicologo ed esperto delle dinamiche relazionali che caratterizzano le difficili fasi della ricollocazione professionale, ci ha intrattenuti su alcuni capisaldi comportamentali che sono fondamentali in quei momenti, ma della cui importanza non siamo sempre pienamente consapevoli. L'intervento è stato dunque

una sintesi di esperienze maturate sul campo, filtrate con l'acume professionale di cui Paladin ha dato prova. È stata infine la volta di Bonessi della Deutsche Bank, istituto di credito che offre ai nostri iscritti consulenze e servizi a condizioni di significativo vantaggio in base ad una convenzione a suo tempo siglata con la CIDA, ha illustrato, oltre alle caratteristiche peculiari della D.B. nei rapporti con i propri clienti, una vera novità nel mondo del credito bancario: quella del sostegno al talento dei giovani nel campo dell'imprenditoria artigianale. È questo un settore in cui i giovani dotati di talento, ingegno e determinazione possono trovare, con il concreto aiuto di D.B., una via di crescita personale e riappropriarsi del loro futuro perché, ha concluso Bonessi citando Quintiliano, i giovani non sono vasi da riempire, ma fiaccole da accendere. L'Assemblea si è conclusa con l'intervento di Giorgio Ambrogioni che ha evidenziato come in questa occasione si sia realizzato un momento di dialogo sociale tra Imprese, Istituzioni, Università e Dirigenti. È stata una prova generale, ha detto il Presidente di Federmanager, di quell'allineamento di intelligenze e volontà positive che da tempo riteniamo indispensabile per il risollevarlo del paese. Chiediamo alla classe politica, ha concluso Ambrogioni, di coinvolgere i Dirigenti che, dal canto loro, sono pronti a rendere disponibili le loro competenze ed a contribuire alla rinascita di quel senso di responsabilità collettiva che negli ultimi anni è mancato all'Italia.

I premiati per i 40 anni di associazionismo



Burba Pierino



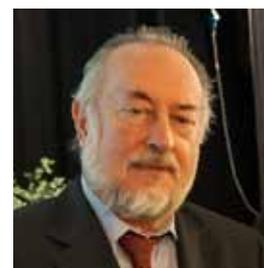
Camillotti Ferruccio



Feruglio Dal Dan Cesare



Giugni Walter



Liva Mario



Antonio Pesante



Roja Giovanni Battista



Saro Angelino



Spagnolo Andrea



Spangaro Gianfranco



Suter Giovanni

Padova&Rovigo

Sabato 10 maggio 2014



In data 10 maggio 2014, nella sala convegni dell'Hotel NH Mantegna di Padova, si è tenuta l'assemblea ordinaria dei soci dell'Associazione Dirigenti di Padova e Rovigo con all'ordine del giorno:

1. Relazione sulle attività del 2013.
2. Esame del Bilancio Consuntivo al 31 dicembre 2013.
3. Relazione dei Revisori dei Conti.
4. Delibere inerenti e conseguenti.

Il Presidente Stefano Pozzi, dopo il doveroso saluto ai presenti e agli ospiti, ha elencato le attività dell'associazione in questo primo anno del suo mandato, ricordando a tutti che si tratta del 68esimo anniversario di Federmanager Padova e Rovigo, associazione nata nel 1946.

Il Presidente ha ricordato come siano state individuate, nella fase immediatamente successiva alla nomina di un anno fa, n. 16 aree di interesse di cui l'Associazione deve occuparsi e a tal proposito sono state rilasciate opportune deleghe a gruppi di lavoro per ognuna di esse. Ha relazionato, inoltre, la negoziazione in corso con Confindustria nel quadro del rinnovo del contratto nazionale dei dirigenti scaduto con il 31 dicembre 2013 e quanto finora emerso dalle trattative; le prospettive emerse sul rinnovo stesso non sembrano di facile e vicina risoluzione e tantomeno particolarmente incoraggianti, stante una forte rigidità dimostrata finora da Confindustria rispetto alle proposte sul tavolo negoziale.

Il Presidente si è soffermato su due aree di intervento ritenute particolarmente importanti per la nostra associazione e per la categoria in questo anno di mandato:

- a) l'attività volta a favorire il ricollocamento dei colleghi inoccupati;
- b) la comunicazione e l'organizzazione di eventi culturali e di approfondimento per gli associati.

Per quanto attiene al primo punto è stata sottolineata la decisione di Federmanager Padova e Rovigo di aderire come socia a CDI MANAGER S.r.l., società dedicata alla selezione e alla promozione dell'inserimento nelle aziende, anche come temporary manager, di dirigenti e punto di riferimento

per Federmanager nazionale. Questa iniziativa è stata avanzata nella consapevolezza di avere un partner qualificato per le esigenze dei colleghi alla ricerca di collocazione o ricollocazione nel mondo del lavoro.

Il Presidente ha, inoltre, illustrato ai presenti l'organizzazione, in collaborazione con Manager Italia e con l'Università, delle "Giornate di Galileo", finalizzate all'assegnazione di borse di studio per studenti che presentino una idea manageriale particolarmente interessante e innovativa; la valutazione di tale idea è sottoposta a una commissione composta da dirigenti.

Il Tesoriere Vilfrido Pitton illustra, poi, il bilancio consuntivo al 31/12/2013 e la Relazione del Consiglio Direttivo

Il Presidente del Collegio dei Revisori Dottor Antonio Maffia ha dato lettura della Relazione dei revisori dei conti al bilancio chiuso al 31/12/2013.

Il Presidente Pozzi, come previsto dal programma, introduce quindi ai lavori della seconda parte pubblica, dopo il saluto del Presidente Nazionale Dottor Giorgio Ambrogioni.

La parte pubblica dell'Assemblea verte su di una tavola rotonda dal tema:

"L'ECONOMIA CAMBIA, COME CAMBIA IL NOSTRO RUOLO SOCIALE?"

Nel continuo annullarsi dei punti di riferimento della nostra società, con l'aspra dialettica che annulla il dibattito costruttivo, sotto il continuo attacco continuo ai veri o presunti privilegi, anche l'economia è cambiata e ha tolto a tutti noi alcune delle certezze. Quale è oggi il nostro nuovo ruolo sociale? Cosa possono fare i dirigenti, la classe media, per rafforzare le fondamenta di questo Paese? In un dibattito aperto e senza remore ne discutiamo con:

Prof. Gilberto Muraro, Professore emerito di Scienze finanziarie Università di Padova, Presidente Cassa di Risparmio del Veneto, Prof. Daniele Marini, Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali, Dott. Pietro Luigi Giacomoni, Presidente di Manageritalia Veneto, Dott. Giorgio Ambrogioni, Presidente nazionale Federmanager Dott. Roberto Covallero, Presidente Federmanager Veneto, Presidente nazionale Commissione Lavoro e Welfare di Federmanager e moderatore dell'incontro

Il dibattito inizia con l'intervento del Professor Gilberto Muraro che esprime il proprio parere sul ruolo del dirigente, in particolare nell'ambito di economia italiana e veneta.

Il Professor Gilberto Muraro procede con un veloce excursus storico del ruolo di dirigente che nel dopoguerra ricopriva una funzione di "cinghia di distribuzione" in azienda per volere dell'imprenditore e che ha acquisito, man mano che ampliava le conoscenze specifiche, maggior autonomia e professionalità. Questo mutare di ruolo per il dirigente ha comportato obiettivi e ambizioni elevate per il dirigente stesso ed in alcuni casi avere il privilegio di poter operare scelte aziendali volte a favorire benefici di breve termine (fatturato tout court), rispetto a scelte volte a rafforzare le aziende nel medio lungo termine.

Il Professore prosegue, poi, sottolineando l'importanza del ruolo del dirigente nei passaggi generazionali venuti a maturare nell'ultimo ventennio rispetto ad aziende sorte nel momento del forte boom economico degli anni '50 e '60.

Infine, è stato evidenziato come la presenza del dirigente nelle aziende abbia portato e porti tutt'ora ad un notevole miglioramento delle relazioni sia interne all'azienda sia dirette verso l'esterno (con sviluppo del ruolo sociale dell'impresa).

Il moderatore Roberto Covallero introduce l'intervento del Professor Daniele Marini chiedendo se si possano confermare alcuni segnali di ripresa economica rilevati in Europa ed Italia.

Il Professor Daniele Marini sottolinea come si debba considerare il periodo che viviamo non come una fase congiunturale ma come una nuova era e per avere una rappresentazione chiara di questo basti osservare come si sia modificato negli ultimi 15 anni lo sviluppo economico nel mondo. Nel 2000, per esempio, era ancora evidente una crescita del PIL mondiale contenuta nell'emisfero nord-occidentale; già nel 2014 questo scenario è completamente cambiato con un robusto trend di sviluppo nell'emisfero sud-orientale ed un basso tasso di crescita nell'emisfero nord, in particolare per l'Europa.

Daniele Marini ritiene, quindi, che per l'Europa ed in particolare per l'Italia vi sia una prospettiva nei prossimi anni di "leggera

crescita" con continue "scosse di assestamento" e non di una vera e propria ripresa dell'economia.

Per poter modificare tale scenario il professor Daniele Marini spiega alcune proposte:

- È necessario modificare, e farlo velocemente, le "lenti con le quali si giudicano i trend economici", questo sia per quanto attiene la parte di responsabilità pubblica sia privata;
- Non esistono ricette "erga omnes";
- È da ritenersi particolarmente importante costruire un rapporto profondo con il territorio;
- La reputazione dell'azienda è un valore più importante che nel passato.

Il moderatore Roberto Covallero introduce l'argomento sul mutato contesto in cui si trova oggi il manager e per discutere di tale materia a prendere la parola è il Dottor Pietro Luigi Giacomon. Il Dottor Giacomon ritiene fondamentale che il dirigente non si senta "arrivato" ma costantemente "in partenza" e che accetti la competizione nelle competenze al fine di privilegiare il merito rispetto alla difesa delle posizioni privilegiate. Il Professor Gilberto Muraro interviene riprendendo alcune tematiche nodali affrontate ed evidenzia come l'Italia debba fare la sua corsa sulla linea di economie che abbiano il suo stesso grado di sviluppo, quindi

con l'Europa e gli USA. È fondamentale non perdere ulteriore terreno con i competitors diretti dell'Italia.

Il Professore, in tal senso, ritiene che la crescita sia necessaria e che sia basilare fare tutti gli sforzi possibili per ottenerla in una società sempre più difficile da gestire. Per ottenere uno sviluppo bisogna interpretare nuovi modi per migliorare ed accentuare contemporaneamente la solidarietà per uno stato sociale che versa in condizioni complesse. La situazione difficile è aggravata da problematiche fiscali imputabili alla possibilità per gli stati di intercettare i guadagni in una società globalizzata e finanziarizzata con la conseguenza di colpire in maniera esagerata le fonti di reddito "statiche", quali costo del lavoro e immobili.

La discussione prosegue e il Professor Daniele Marini sottolinea che se fino a poco tempo fa il 60% degli imprenditori in Veneto erano degli ex operai, adesso tutto questo non basta più. Non sono più sufficienti la vocazione, la passione e l'impegno poiché a questi valori imprescindibili vanno combinate professionalità, preparazione e specializzazione.

Attualmente ad essere in crisi è anche la "rappresentanza sociale", tema cruciale all'interno di un'associazione. Questo è dovuto a vari motivi e comporta diverse con-

seguenze:

- La politica non offre risposte;
- Rappresentati scontenti per obiettivi non raggiunti;
- È sparito, o risulta impalpabile, il concetto di "bene comune"; manca cioè un quadro progettuale all'interno del quale far convergere i progetti di sviluppo.

In quest'ottica si può assistere a due circostanze:

- la radicalizzazione delle reciproche posizioni;
- un'apertura per cui chi rappresenta dovrebbe fornire più servizi e soprattutto diventare un soggetto "creatore di valori" con progettualità di sviluppo per il territorio in cui si opera.
- a noi manager, a questo punto, viene caldeggiato di divenire promotori lungimiranti mediante una formazione non solo tecnica ma volta anche, e soprattutto, a sviluppare competenze per promuovere il cambiamento.

Il Dottor Ambrogioni, Presidente Federmanager nazionale, conclude il dibattito rivolgendo un ringraziamento ai presenti che hanno partecipato all'assemblea pubblica e dichiara di uscirne lui stesso arricchito e con parecchi spunti per le prossime iniziative di Federmanager.

Venezia

venerdì 23 maggio 2014

Macchine indietro... Macchine ferme... Avanti piano...

È stata ed è veramente difficile la navigazione del Paese Italia, ed allo stesso modo dell'area Triveneta e Veneziana, nel trascorso anno 2013 e tuttora, dal momento che anche gli ultimi indici produttivi, economici e finanziari alternano numeri (leggermente) positivi e numeri negativi. Segno che la ripresa agognata, ammesso che sia partita, si trova ancora in stato embrionale e, soprattutto, non trascina con sé una ripresa dell'occupazione.

Queste sono state in sintesi le sofferte parole di introduzione alla relazione annuale del Consiglio Direttivo (pubblicata integralmente sul sito www.venezia.federmanager.it), esposta alla assemblea annuale dei soci Federmanager Venezia dal Presidente **Mario Merigliano**, con la consueta precisione e completezza di dati. In essa sono stati ampiamente riassunti il contesto e le attività sviluppate durante lo scorso anno dalla Associazione di Venezia e da Federmanager nazionale in tutti i settori istituzionali, produttivi ed economici nei quali la stessa è presente, essendo scontata l'attività di difesa della categoria degli iscritti.





Il gruppo dei premiati per i 35 anni

Ancora situazione di sofferenza, dunque, per la categoria dei manager, seppure resta sostanzialmente costante il numero dei dirigenti in servizio occupati, così come il numero degli iscritti a Federmanager Venezia. In precedenza erano stati sottoposti alla approvazione assembleare il Bilancio consuntivo 2013 e quello di previsione del 2014, illustrati dal Tesoriere ed approvati dal Collegio dei Revisori dei conti.

È toccato quindi a **Lorena Capoccia**, combattivo e determinato Presidente uscente Assidai, presentare ed evidenziare le principali novità del Fondo, avvenute sia nel 2013 che ancora negli ultimi giorni (rinnovo integrale del Partner assicurativo, aggiornamento del Portale web, realizzazione del Codice Etico di comportamento secondo il modello definito dalla legge 231/2001, etc.). Di seguito, ecco il gradito ed interessante intervento del Tesoriere nazionale **Giangaetano Bissaro**, in odore di scadenza di

mandato (come d'altra parte tutti gli organi statutari nazionali e gli enti istituzionali collegati a Federmanager) a fine anno.

Rinnovo del contratto nazionale, modifica dell'atteggiamento confindustriale nei confronti del finanziamento del FASI per non far ricadere i maggiori costi esclusivamente sui soli dirigenti pensionati, progettazione e preparazione di una nuova campagna di sviluppo associativo sono stati i principali temi toccati, assieme ad una precisa ed ampia panoramica sulla attività di Federmanager e di CIDA.

In ambito "triveneto" buone notizie sono arrivate dal Tesoriere nazionale in merito alla recentissima stipula di un contratto con una società di pubblicità a supporto della rivista "Dirigenti NordEst" (della quale lo stesso Bissaro è direttore editoriale), terza voce di costo per la nostra associazione di Venezia. Quindi il collega **Giampietro Rossi**, Vicepresidente di Federmanager Padova e

Rovigo, è intervenuto per testimoniare una notizia di grande interesse per lo sviluppo dell'occupazione in ambito regionale e della provincia di Rovigo in particolare (la disponibilità di 1 milione di euro per il sostentamento della attività di temporary management in provincia di Rovigo).

È stata la volta di **Vittorio Betteghella**, Presidente Previdai, che ha illustrato gli aggiornamenti all'interno dell'Istituto da lui guidato, in particolare il rinnovo della Convenzione assicurativa e la recente modifica di statuto per permettere maggior elasticità nello "svincolo" anche parziale dei fondi. In evidenza il fatto che oggi sono oltre 2mila le rendite integrative pensionistiche erogate da Previdai.

Bruno Villani di Praesidium ha portato in evidenza i brillanti risultati conseguiti lo scorso anno e le previsioni per il 2014 (con particolare attenzione per disoccupati e pensionati). Due argomenti recentemente affrontati sono la "Responsabilità civile per i Professional" e le "Gravi malattie".

"Last but not least" l'intervento di **Stefano Cuzzilla** Presidente FASI (oltre 130mila dirigenti iscritti, oltre 300mila iscritti comprendendo i familiari). Pacchetti Prevenzione (a totale carico del FASI) e Dematerializzazione delle procedure di rimborso sono stati i principali (ma non gli unici) punti toccati, assieme all'estensione del numero di Convenzioni (oltre 3mila in tutta Italia) ed alla prossima Revisione del Nomenclatore tariffario. Nell'ambito dell'assemblea ha trovato spazio adeguato e motivato la premiazione di alcuni tra i colleghi iscritti da almeno trentacinque anni: a loro, così come ai festeggiati che non hanno potuto presenziare, gli auguri e le congratulazioni di Federmanager Venezia. I premiati sono stati nell'ordine:

Riccardo Bosio, Gianluigi Brovazzo, Giovanni Cameri, Antonino Cipponeri, Rodolfo Dallona, Eugenio Gasparini, Roberto Geffer Wondrich, Mario Merigliano, Oreste Bruno Ongaro, Renato Pani e Gianfranco Rossi.

L'assemblea ha assistito infine alla proiezione di un interessantissimo ed un po' nostalgico video documentario che ha ripercorso la nascita, l'espansione, la grandezza fino alla crisi ed ai difficili tentativi di rinascita, di Porto Marghera (dal 1909 al 2009). La proiezione è stata organizzata dal Maestro del Lavoro **Lando Arbizzani** dell'ANLA, cui va il sentito ringraziamento della nostra Associazione.

Numerosi gli ospiti presenti e benvenuti provenienti in rappresentanza delle Associazioni trivenete: tra loro **Mario Baroni** per Padova, **Giancarlo Locatelli** ed **Adriano Cappellari** per Treviso, **Valentino Sonda** per Vicenza, **Adriano Di Paolo** per Trento, **Luciano Ballardini** Vicepresidente Friuli/VeneziaGiulia; gradita anche la presenza di **Riccardo Chiari** coordinatore regionale CIDA.

Treviso&Belluno

Sabato 24 maggio 2014

Si è svolta sabato 24 maggio l'assemblea Annuale di Federmanager Treviso Belluno:

L'assemblea di Treviso e Belluno è stata caratterizzata da due momenti significativi: nella parte privata, in cui c'è stata l'approvazione del Bilancio da parte dei soci, sono intervenuti il **Direttore Generale Federmanager Mario Cardoni**, il **Presidente Previndai Vittorio Betteghella**, il **Presidente Fasi Stefano Cuzzilla**, il **Presidente Fondirigenti Renato Cuselli**, il **Presidente Assidai Lorena Capoccia** e il **Presidente Praesidium Bruno Villani**.

Nella parte pubblica, il **Presidente Marzio Boscariol** ha esposto la propria relazione avvalendosi di slides commentate da una voce femminile fuori campo. Le slide pre-

sentate hanno illustrato l'attuale momento economico e sociale, mettendo in risalto tutta una serie di dati con cui ci scontriamo quotidianamente ormai da quasi 6 anni, ma soprattutto presentando tutte le attività messe in atto da Federmanager Treviso Belluno per una collaborazione fattiva con tutte le Associazioni delle due province per contribuire alla crescita economica e imprenditoriale del territorio.

Al termine dell'intervento del dott. Boscariol, è seguito il Convegno aperto alla cittadinanza, "FEAR IS MY GEAR" sul tema della paura e della sua gestione, a cui hanno partecipato il campione di sci specialista in discesa libera **KRISTIAN GHEDINA**, IL Maggiore dell'Aeronautica Militare **ANTONIO VIVOLO** con esperienze in teatri bel-

lici, lo psicologo-atleta specialista di prove estreme in climi artici **PIETRO TRABUCCHI** e il comandante dei Vigili del Fuoco di Treviso **NICOLA MICELE**. È stata una tavola rotonda molto vivace e creativa, in cui i 4 relatori hanno catturato l'attenzione della numerosa platea ed hanno offerto spunti interessanti di discussione, oltre a divertenti intermezzi con il pubblico.

La conclusione dei lavori e la declinazione del tema della gestione della paura da parte del management e la situazione della Categoria dei dirigenti oggi, è stato il contenuto dell'intervento del **Direttore Generale Federmanager MARIO CARDONI**, molto apprezzato dai presenti, più di 230 colleghi.

Interventi del presidente Marzio Boscariol

Parte privata

Carissimi colleghi ed amici, buongiorno e grazie a tutti per essere intervenuti alla nostra Assemblea annuale. Ringrazio, e saluto, i colleghi del Sistema Federmanager oggi presenti.

Un particolare ringraziamento, per la loro presenza e per gli interventi che seguiranno, a Mario Cardoni – Direttore Generale FEDERMANAGER; Stefano Cuzzilla – Presidente FASI; Vittorio Betteghella – Presidente PREVINDAI; Renato Cuselli – Presidente FONDIRIGENTI; Bruno Villani – Presidente PRESIDUM e Lorena Capoccia – Presidente ASSIDAI.

Dobbiamo correre... l'agenda di oggi è molto fitta.

Confido e invito i colleghi che seguiranno a rispettare i tempi che ci siamo dati... COME MANAGER DOBBIAMO SAPER GESTIRE IL TEMPO E DARE LE GIUSTE PRIORITÀ.

In questo mio primo intervento mi limiterò a illustrarvi brevemente i punti salienti del primo anno alla Presidenza di FEDERMANAGER.

Anno particolarmente intenso / stimolante ed "effervescente" tanto in termini di partecipazione quanto in termini di riconoscimento del ruolo manageriale.

Con un certo grado di soddisfazione devo dire che siamo una Associazione "in salute" ed in crescita costante, soprattutto sul versante dei dirigenti in attività.

Sono di indole positiva, e guardo al futuro con ottimismo ancorché i mesi a venire saranno ancora molto "impegnativi".

Vorrei ricordarvi TRE iniziative avviate in quest'anno:

- **LINKEDIN** (il Gruppo di recente costituzione vede già **oltre 150 aderenti** e sta



diventando luogo di discussione molto partecipato– *invito chi non l'ha ancora fatto ad iscriversi*)

- **PROTOCOLLI FEDERMANAGER** (gli accordi con il mondo dell'artigianato e delle medie imprese è un segnale positivo di riconoscimento del manager quale competenza essenziale per il rilancio e lo sviluppo delle PMI del nostro territorio).

Iniziativa che riteniamo innovative tanto per il **contesto nel quale si collocano** quanto per la loro **filosofia**.

- **INIZIATIVA FORMATIVA IN COLLABORAZIONE CON UNINDUSTRIA** (iniziativa rivolta al ricollocamento dei colleghi disoccupati e inoccupati che vede **integrate** le attività di **riqualificazione professionale** – nell'ambito dei

piani FONDIRIGENTI – con attività di **ri-collocamento** attraverso l'intervento di UNINPIEGO CONFINDUSTRIA).

Il tempo è tiranno, passiamo ora agli adempimenti **STATUTARI**.

Buona Assemblea a TUTTI

Parte pubblica

Autorità, gentili ospiti, colleghi ed amici buongiorno e grazie a tutti per essere intervenuti all'Assemblea annuale di Federmanager Treviso - Belluno.

Un particolare ringraziamento alle autorità presenti, ai rappresentanti del mondo del lavoro / delle imprese e del sociale.



Questo giorno si colloca in un **momento economico / politico e sociale** che non ha precedenti (l'avevo già evidenziato un anno fa – NON È CAMBIATO MOLTO)

Ci troviamo in concomitanza con una **ricorrenza storica** fondamentale per il nostro PAESE: **il 24 maggio 1915; 99 anni fa l'Italia entrava in guerra.**

Il conflitto fece 700mila morti e lasciò una profonda crisi politica, sociale ed economica.

Siamo, inoltre, in prossimità delle **elezioni europee ed amministrative** che ci vedranno TUTTI coinvolti nella giornata di domani. Ci siamo lasciati un anno fa con questo impegno:

**INSIEME
CON LA FORZA DELLE IDEE
SAREMO ARTEFICI DEL CAMBIAMENTO**

Alcune cose sono state fatte

Altre le stiamo facendo

Molto altro andrà fatto – ASSIEME

Vorrei ripercorrere assieme a Voi il momento attuale, per poi trarre le **dovute e doverose** conclusioni.

(il materiale relativo all'analisi dell'attuale contesto economico / sociale ed occupazionale è disponibile nel sito istituzionale dell'Associazione)

FEDERMANAGER Sì – vogliamo metterci la faccia.

Abbiamo l'opportunità di dare risposte concrete al rilancio del nostro territorio favorendo la diffusione della cultura del merito, della competenza e della responsabilità elementi che riteniamo essenziali per stimolare processi di modernizzazione ed innovazione – DI RILANCIO DELLA NOSTRA ECONOMIA

NON vogliamo, in questa giornata, dare le pagelle a questa classe politica e a questo modello di rappresentanza.

È dovere di tutti evitare di ricreare il clima sociale di tensione di **99 anni fa**.

In questi ultimi giorni, del tutto irrazionalmente, abbiamo assistito alla rievocazione di **HITLER**, della **LUPARA BIANCA** ... ma anche di **CENERENTOLA**.

Non ci è piaciuto !

Pretendiamo rispetto –quanto meno- per i nostri figli / nonni e nipoti.

È difficile spiegare loro tali, **inutili**, accostamenti.

Lo scontro politico, quando travalica certi limiti di convivenza civile e morale, non è più scontro politico ... è ben altro !

NON vogliamo, in questa giornata, esprimere giudizi sull'operato del Governo (**ne abbiamo avuti due nell'ultimo anno**).

Non vogliamo giudicare il lavoro fatto ... o non fatto

VOGLIAMO, piuttosto, stimolare e favorire sempre più momenti di aggregazione e confronto – SERIO E LEALE – tra "persone" (imprenditori / manager / rappresentanti delle istituzioni e del sociale / lavoratori)

VERO SENSO DI RESPONSABILITA'

Momenti di aggregazione che **prescindano** – anche – **dai canali istituzionali sin'ora battuti (emblematico l'accordo con il mondo dell'artigianato e delle PMI)** con il fine ultimo di mettere a fattore comune le competenze e, più in generale, favorire lo sviluppo dei nostri territori dando **assieme** risposte e stimoli CONCRETI.

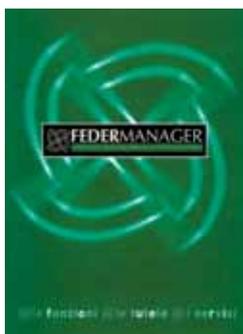
Viene chiesta innovazione; riteniamo essenziale l'innovazione anche nelle relazioni – lo stiamo già facendo.

È necessario recuperare valori durevoli quali il merito e l'equità, diffondere la conoscenza, rafforzare i principi della convivenza civile.

ABBIAMO UN PATRIMONIO IMMENSO NON SOLO DA SALVARE MA SOPRATTUTTO DA VALORIZZARE

In conclusione, ricordando il pensiero di **Albert Einstein "la creatività nasce dall'angoscia"** passiamo ad introdurre l'incontro che segue.

Con il convegno di quest'anno **NON vogliamo aggiungere parole ai milioni di parole già spese sulla migliore ricetta per il rilancio del nostro Paese e della nostra economia**, bensì trattare uno stato d'animo altrettanto attuale e diffuso nelle famiglie ... LA PAURA



perché associarsi

per l'assistenza contrattuale
per la consulenza previdenziale
per la consulenza sull'assistenza sanitaria
per la ricerca di nuove opportunità di lavoro
per le convenzioni sanitarie e commerciali
per i programmi di aggiornamento
per i programmi di socializzazione
per le offerte assicurative

per un dovere di solidarietà verso i colleghi già iscritti che da anni tutelano gli interessi di tutta la categoria dei dirigenti

un piccolo impegno per un grande risultato

Verona

Venerdì 30 maggio 2014

Il giorno 30 maggio scorso si è svolta, presso la Sala Convegni di Cattolica Assicurazioni in Verona l'Assemblea di Federmanager Verona.

Nella relazione di apertura il nostro Presidente Helga Fazion ha sviluppato una riflessione sulla forte esigenza da parte dei manager d'azienda di ritrovare quelli che sono i valori umani che possono caratterizzare la conduzione e la direzione di un'impresa, l'evidente necessità di umanizzare la figura del manager, l'urgenza di attingere all'etica. Dopo la premiazione dei soci con 50 e 25 anni di iscrizione e l'approvazione dei Bilanci è iniziata la parte pubblica dal titolo **"È solo il profitto il valore dell'azienda? Da Adriano Olivetti ai leader del XXI secolo"**.

L'incontro è stato sviluppato attraverso una tavola rotonda.

All'inizio è stato presentato un video, in anteprima nazionale, relativo ai risultati di una indagine effettuata tra i dirigenti, volta a fornire gli strumenti e indicare i percorsi per una nuova leadership umanistica basata sul modello manageriale indicato dai valori di Olivetti.

La tavola rotonda che ha visto il contributo di: Alessia Rotta; Parlamentare Massimo Rusconi; Presidente di Federmanager Torino e già dirigente in Olivetti Franco Zanardi; vice Presidente relazioni Industriali e affari sociali di Confindustria Verona

Adriano Tomba; Segretario Generale della Fondazione Cattolica Assicurazioni.

Moderatore; Massimiliano Cannata; dottore in filosofia, giornalista e autore televisivo, consulente nella comunicazione d'impresa.

Durante la discussione è stata presentata una audio intervista a Bruno Lamborghini, presidente di AICA, già dirigente e amministratore di Olivetti, e fondatore dell'archivio storico Olivetti.

Le riflessioni sono state di grande spessore, e gli interventi molto interessanti. Uno spunto per tutti per guardare al futuro della dirigenza italiana, riscoprendo valori etici e di responsabilità considerati da diversi punti vista.

Ringraziamo tutti i relatori, gli ospiti ed i nostri associati che hanno partecipato condividendo questo importante momento nel quale si è voluto porre al centro dell'attività manageriale l'etica ed i valori umani.



Care Colleghe e cari Colleghi, anche quest'anno è arrivato il momento più importante per la nostra Associazione: l'Assemblea annuale, momento di bilanci, confronti, conclusioni, ma anche momento di ringraziamenti verso coloro che rendono grande Federmanager Verona, gli Associati, in primis, il Consiglio Direttivo, il Collegio dei revisori, i Proviviri e i Collaboratori.

Anche quest'anno possiamo, con orgoglio, essere fieri di quanto fatto, dei risultati ottenuti e della buona gestione che ci ha contraddistinto.

In nostri Associati sanno, perché ci vivono quotidianamente, l'impegno e la dedizione che profundiamo ogni giorno affinché tutto quello che viene fatto sia eccellente, sia in linea con i desiderata, pur nella profonda consapevolezza che tante sono le cose che ancora si possono fare e che noi, ve lo garantiamo, faremo del nostro meglio per realizzare.

A livello Associativo, anche il 2013 ha presentato una lieve flessione, ma ci teniamo a comunicare che l'inizio del 2014 ha già visto un'importante inversione di tendenza.

La congiuntura economica, i trasferimenti all'estero, la perdita del posto di lavoro di diversi colleghi, ci aveva spiazzati. Ma grazie ad un lavoro mirato, all'avvio di nuove attività, ad un approccio diverso stiamo risalendo la china.

Anche sul fronte dei colleghi Quadri stiamo sviluppando e promuovendo attività ed incontri ad hoc, riteniamo che sia fondamentale per la nostra Associazione coinvolgere tutto il mondo del management, solo così potremmo di aver fatto la nostra parte nel promuovere e diffondere quella cultura manageriale di cui il nostro Paese ha tanto bisogno.

Federmanager Verona, come sempre, dà prova di essere ancora una volta un'associazione sana, iperattiva, sempre attenta e

disponibile, e questo è dimostrato non solo da conti sempre all'altezza di una buona gestione, ma anche dai quotidiani riscontri che ci vengono dati dai soggetti partners istituzionali, nazionali e locali.

A tal proposito confermiamo con il nostro operato la continua stretta collaborazione con Federmanager Nazionale e con le varie società di scopo.

Federmanager Verona c'è sempre, in prima linea, spesso in modo critico, ma costruttivo ed innovativo, con grande spirito di servizio rivolto alla crescita comune, allo sviluppo delle competenze dei nostri collaboratori e associati, portando esperienze per la diffusione del bene comune.

Per questo dobbiamo anche ringraziare le nostre Collaboratrici che sono sempre pronte ed attive nel condividere e portare avanti con noi progetti, idee, intuizioni, in una visione assolutamente condivisa: noi esistiamo grazie ai nostri Associati e a loro



dobbiamo tutta la nostra attenzione. Ogni anno trovare parole nuove per descrivere quello che si è fatto non è facile, perché per noi sono attività dovute, a prescindere, quindi spero non ce ne vogliate se la relazione di quest'anno ha un taglio meno tecnico e più di politica associativa.

* * *

Nelle relazioni degli ultimi anni si è sempre parlato di "crisi" come fattore economico: la recessione, le difficoltà di ripresa, le politiche economiche inesistenti, ne hanno condizionato profondamente i contenuti, ma quest'anno vorremmo parlare di un altro tipo di "crisi": parleremo di "crisi valoriale e morale" che sta dilaniando e mettendo alla mercé giornalistica e pubblica la nostra categoria.

La gente è sempre stata abituata a sentir

parlare di corruzione, atti illeciti, comportamenti moralmente discutibili legati al mondo della politica e, al di là dello sconcerto comune, è arrivata a considerare il tutto come un "male comune", come un dato di fatto che è sempre esistito e sempre esisterà. Da qualche tempo però anche il mondo dei dirigenti d'azienda pubblici e privati ha dimostrato di non esserne indenne. La paura di perdere l'impiego, il dilagare della disoccupazione, l'idea di accaparrarsi un posto di lavoro ad ogni costo, il guadagno facile, hanno minato la credibilità ed i valori morali che da sempre come Associazione abbiamo cercato di portare avanti e di preservare, come classe dirigente di un paese che ha bisogno di managerialità per ritrovare sé stesso. La nostra città, Verona, dove da anni si respirava un'aria abbastanza serena e dove episodi di male gestione, clientelismo, nepotismo e la gestione di affari privati nella

L'ARENA
Sabato 31 Maggio 2014

MODELLI. Dossier illustrato a 1.250 dirigenti Federmanager, nuova leadership in «stile Olivetti»

Fazion: «Etica e valori umani per la direzione di un'impresa»

«Con la crisi è emersa una forte esigenza da parte dei manager d'azienda di ritrovare quelli che sono i valori umani che possono caratterizzare la conduzione e la direzione di un'impresa. È evidente la necessità di umanizzare la figura del manager, l'urgenza di attingere all'etica». La riflessione di Helga Fazion, presidente di Federmanager Verona, è stata alla base del tema scelto per l'assemblea annuale dell'associazione, che si è tenuta ieri nella sala convegni di Cattolica Assicurazioni: «È solo il profitto il valore dell'azienda? Da Adriano Olivetti al Leader del XXI secolo».

«Si tratta di un argomento sul quale Federmanager sta lavorando da tempo a livello nazionale», ha spiegato Fazion, «tanto che è stato creato un dossier volto a fornire gli strumenti e indicare i percorsi per una nuova leadership umanistica, basata sul modello manageriale di Olivetti». Questo studio è stato presentato in anteprima nazionale ieri, durante l'assemblea, in presenza dei 1250 dirigenti veronesi iscritti a Federmanager.

All'appuntamento erano presenti, oltre al presidente nazionale dell'associazione Giorgio Ambrogioli, la parlamentare Alessia Rotù con un intervento dal titolo «Adriano Olivetti e il suo concetto di gestione valoriale dell'impresa». Massimo Rusconi presidente Federmanager Torino e già dirigente Olivetti, il vice presidente di



Helga Fazion

Confindustria Verona con delega alle relazioni industriali e affari sociali Franco Zanardi, e Adriano Tomba, segretario generale della Fondazione Cattolica Assicurazioni.

È intervenuto con un videomessaggio anche Bruno Lomborghini, anche lui con un passato di dirigente in Olivetti e ora presidente di Aica (Associazione italiana per l'informatica ed il calcolo automatico): «È diffusa l'esigenza di essere un vero imprenditore innovatore che vuole creare valore reale, lavoro vero con le persone e il bene comune al centro, per far crescere assieme una comunità. Questa riscoperta di valori però», ha sottolineato, «trova ostacoli nei piccoli interessi, nella conservazione che rifiuta il cambiamento, in una cultura dominata dalle furbesche e dalla carenza di valori etici, soprattutto dalle crescenti barriere per chi vuol fare impresa». «F.L.

conduzione della cosa pubblica, erano casi isolati, ha raggiunto livelli epocali.

Federmanager Verona non vuole ergersi a giudice, non è il nostro mestiere, gli accertamenti della magistratura seguiranno il proprio corso, ma non possiamo esimerci dall'esprimere un nostro autorevole parere, visto che rappresentiamo la dirigenza manageriale di questo territorio.

«I Dirigenti veronesi, donne e uomini onesti e ligi al proprio dovere, prendono le distanze e assolutamente si dissociano rispetto i comportamenti tenuti da "soggetti" con qualifiche dirigenziali che hanno operato azioni lesive dell'interesse comune, con sostanziale pregiudizio dei diritti dei cittadini di questo territorio».

I Dirigenti prima di avere dei diritti, hanno dei doveri: doveri che non devono mai essere persi di vista. Il senso del dovere e di responsabilità sociale deve essere quel filo conduttore che rinsalda e fa da guida nell'operare quotidiano, tanto più quanto più è moralmente rilevante l'ufficio che si rappresenta, tanto più se questo è un ufficio pubblico i cui atti pregiudicano diritti e leggi insindacabili.

Questa presa di distanza per TUTTI noi è doverosa, ancor di più in questo momen-

to storico in cui persone eticamente sane, operose e di comprovata esperienza professionale perdono il posto di lavoro per motivi oggettivi legati alla crisi economica, e per rispetto di tutti quei Dirigenti, iscritti e non, che svolgono il loro servizio con ocularità, con profondo senso del dovere e di responsabilità, ricoprendo ruoli affini e che in questo momento vengono giudicati e additati solo perché "dirigenti".

Non è giusto e di questo noi ci indigniamo. Non vogliamo fare politica o prendere posizioni politiche, non è affar nostro, ma come cittadini e persone che si sentono sotto accusa ingiustamente ci teniamo a far sentire la nostra voce.

Ma come far sentire la nostra voce senza essere accusati di fare politica? All'interno del nostro Consiglio è stata necessaria una profonda riflessione riguardo cosa per noi voglia dire "essere dirigente", non in termini di ruolo, ma come persone: uomini e donne moralmente ed eticamente corretti, portatori di valori umani, rispettosi della regole, che vogliono essere propositivi nei confronti di un contesto che sta portando la nostra società alla deriva.

Ma come?!

Forse dimostrando che si può fare management ed impresa con logiche diverse...
Forse con un progetto innovativo...

Forse ripescando dalla storia e guardando come esempio a chi già lo fa, perché esistono esempi autorevoli, eccellenze che, ahimè, non finiscono sui quotidiani frequentemente in quanto non fanno notizia.

Abbiamo condiviso che **dobbiamo essere propositivi e positivi**, lo dobbiamo anche a noi stessi; **dobbiamo trovare il modo di dare una risposta concreta** a quella schiera di Dirigenti, nostri colleghi, che in una recente indagine "Ritratto dei Manager italiani", condotta da Federmanager Nazionale, hanno esplicitamente risposto che **hanno bisogno di "uscire dall'isolamento in cui si trovano attraverso una grande spinta relazionale"**, **hanno bisogno di "disfarsi delle maschere sociali, troppo fragili per le sfide del presente, attingendo non solo alle straordinarie risorse interiori che possiedono, ma anche riscoprendo una propria sfera personale, umana, che passa anche attraverso le relazioni del vivere quotidiano dentro e fuori l'impresa"**.

Ricordiamoci: come Associazione abbiamo un grandissimo dovere, ossia quello di **dare ai nostri Associati** nuove occasioni di stimolo ed esperienza, spunti di riflessione quali veicoli per creare nuove competenze, per migliorare le organizzazioni, organizzazioni sempre più deteriorate dalla logica della crisi, del cannibalismo, del conservatorismo, dell'individualismo.

Ma la vera domanda che dobbiamo porre è: quale tipo di Leadership vogliamo per questo XXI secolo?

Ci siamo permessi di rivangare il passato con un sogno, una visione, per noi possibili, quelli di Adriano Olivetti. Un Uomo accusato di essere un "utopista sognatore", un "imprenditore illuminato paternalistico", un Uomo, che qualcuno allora pensava, anteponesse illogicamente il benessere dei

propri dipendenti all'impresa, ma che in realtà faceva sì che **il benessere dei propri dipendenti fosse "benessere dell'impresa"**.

Un Uomo che con la sua innovazione organizzativa ha portato ben più di 50 anni fa un'azienda italiana alle maggiori prestazioni in termini di produttività e di innovazione industriale e tecnologica a livello mondiale. Un Uomo troppo avanti per i suoi tempi, che alla sua morte, una volta rivisto il suo modello di organizzazione, ha creato un danno non solo per quella che era la Sua Impresa, ma per l'Italia come sistema paese, un'Italia che ha perso un treno in termini tecnologici, un treno che non ha più saputo riagganciare.

Ora, osiamo dire "finalmente", abbiamo raggiunto la giusta consapevolezza riguardo l'errore fatto, abbiamo cinquant'anni di storia che ce lo dimostrano, e, forse, è arrivato quel momento topico in cui le "persone" sono pronte per operare una svolta.

Con la nostra tavola rotonda di oggi vorremmo contribuire, seppur minimamente, a questo processo, proprio perché lo sentiamo come un dovere, un dovere da classe dirigente.

Quindi speriamo avrete il piacere di condividerete con noi un esperimento, una visione, che è nostro desiderio possa contribuire a costruire un nuovo futuro per noi, per le nostre imprese e per i giovani, i manager di domani, che non meritano di ereditare i risultati dei nostri errori, ma meritano occasioni e opportunità.

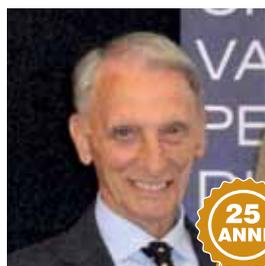
Grazie a tutti della vostra partecipazione.

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

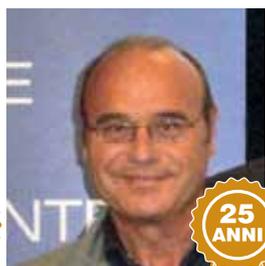
Benemerenze



Bozzi Leonida



Bragantini Gianfranco



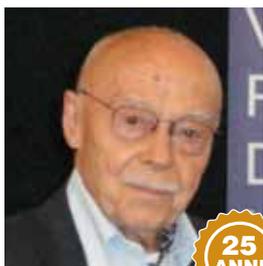
Carotti Trento



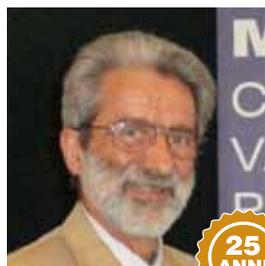
Dacunzo Antonio



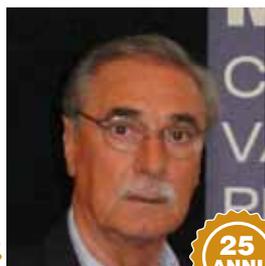
Damiazzi Paolo



Gallimberti Giuseppe



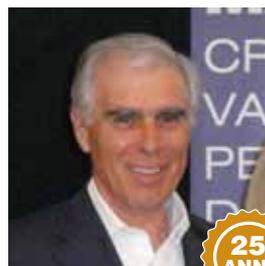
Pacini Marco



Ronca Sergio



Stella Armando



Zampieri Giorgio

Vicenza

Sabato 31 maggio 2014



Nella ormai familiare cornice della splendida Villa Valmarana Morosini, ospiti nuovamente del CUOA, si è svolta la nostra Assemblea Annuale 2014.

Anche il "meteo" ci ha dato una mano offrendoci (dopo tanta pioggia) una bella giornata di sole.

L'incontro è iniziato con il saluto del "padrone di casa" Dott. Gatto che ha confermato la solidità del legame che unisce da tempo Federmanager e CUOA: il gioco di squadra tra l'associazione dei manager e una prestigiosa istituzione, che si occupa di formazione e aggiornamento professionale, è e sarà sempre fondamentale.

Il nostro Presidente Maurizio Pini, la cui relazione completa è riportata in questo stesso inserto, ha raccontato ai colleghi presenti il lavoro del primo anno del Consiglio eletto nel 2013. Il nostro Tesoriere Lorenzo Giroto e il Presidente dei Revisori dei Conti Fabio Vivian, hanno illustrato il bilancio dell'anno scorso e la situazione generale dello stato patrimoniale e del conto economico, che potete vedere sul nostro sito Federmanager Vicenza.

È stato con noi, graditissimo ospite, il nostro Presidente Nazionale Giorgio Ambrogioni che ha parlato dei temi caldi della situazione dei manager italiani con la consueta e sempre apprezzata chiarezza, affrontando con passione e razionalità i tanti problemi che la nostra categoria sta vivendo.

Il Presidente Ambrogioni ha ribadito che siamo un sindacato, una parte sociale e dobbiamo interpretare questo ruolo nel contesto globale in cui viviamo e operiamo. Questo contesto è definito quasi geometricamente da alcuni punti che devono sollecitare una profonda riflessione e le azioni conseguenti.

- 23.000 colleghi, su un totale di circa 82.000, hanno perso il lavoro dal 2009 ad oggi: il primo obiettivo deve essere il lavoro
- circa 1000 imprese, che avevano almeno un dirigente, sono scomparse: occorre contaminare il ruolo del manager con quello dell'imprenditore

- il 38% del valore "industriale" quotato nella Borsa Italiana è passato in mani estere senza investimenti in Italia, solo il 6% di risorse porta a nuove iniziative sul nostro territorio
- il quadro politico in continua e talvolta caotica evoluzione ci dice che Federmanager deve essere un "soggetto politico, non partitico". Questa distinzione è molto importante, fondamentale per continuare a difendere gli interessi dei manager, la qualità del loro apporto in termini di competenza, visione, ruolo sociale e soprattutto etica del lavoro.
- occorre convincere gli imprenditori che gli oltre 35.000 manager ad oggi inoccupati sono una risorsa che deve essere sfruttata.

Passando poi al tema del rinnovo contrattuale, il Presidente Ambrogioni ha confermato che ci si trova in una situazione di stallo a causa delle diverse posizioni, in ambito Confindustria, tra grandi gruppi e piccole medie aziende, spesso in mano a Fondi esteri.

L'obiettivo fondamentale che Federmanager persegue è il recupero del ruolo manageriale: il modello retributivo deve evolvere verso schemi premianti in modo chiaro, trasparente e documentabile.

Riguardo al Fasi è stata evidenziata la necessità di prevedere l'equilibrio per i prossimi 10-15 anni, quando il numero dei colleghi in pensione sarà decisamente superiore rispetto a quelli in servizio.

Inoltre resta sul tavolo il problema della copertura dei costi che le Federazioni Territoriali sostengono per assistere i colleghi nei rapporti con il FASI: dal 31.12.2013 la convenzione è scaduta e ad oggi non è stata rinnovata. In considerazione del fatto che parte degli iscritti al FASI non sono anche associati Federmanager, ma usufruiscono di servizi di assistenza dalle nostre sedi, si ipotizza di richiedere a questi colleghi una quota di servizio. Infine il Presidente Ambrogioni ha illustrato una interessante iniziativa

che prevede di offrire alle aziende, in particolare alle PMI, la disponibilità delle nostre 58 sedi sul territorio per incontri di orientamento e supporto in particolare per i giovani sia manager che imprenditori.

Alcuni colleghi sono intervenuti sottolineando l'apprezzamento per l'idea di giocare un ruolo politico, non partitico, la disponibilità dei colleghi "seniores" a supportare i giovani, la necessità di evitare i "succhiaruote" che godono dei vantaggi conquistati da Federmanager senza mai pagarne il costo e la opportunità di ampliare la forza della nostra associazione aprendo a Quadri e Alte Professionalità, cosa che peraltro la Federazione sta già facendo attraverso CIDA.

L'argomento FASI, sempre molto importante per noi, è stato poi ampiamente ripreso dal Presidente Stefano Cuzzilla il cui intervento, non previsto e molto gradito, ha fornito alcuni dati importanti sull'attività del nostro fondo sanitario.

Ad oggi gli iscritti sono 300.000 facendo del FASI il più grande fondo sanitario italiano e uno dei primi in Europa, oltre 3000 sono le strutture convenzionate e il numero è in continuo aumento sul territorio nazionale. Il progetto di dematerializzazione procede speditamente e il prossimo passo sarà (dal 1.1.2015) la possibilità di spedire le copie anziché gli originali dei documenti. Inoltre è sempre crescente il numero degli iscritti raggiungibili via e-mail e questo rende le comunicazioni più tempestive e semplici.

Il Presidente Cuzzilla ha ringraziato Federmanager per l'assistenza per le pratiche FASI che continua ad essere fornita dalle sue sedi territoriali, pur in assenza di supporto economico, come prima evidenziato dal Presidente Ambrogioni.

Altro punto qualificante dell'attività FASI sono i "pacchetti prevenzione" che sono stati implementati e sviluppati e che sono molto apprezzati dagli iscritti. È stato anche ricordato l'importanza del Fondo GSR a supporto dei colleghi inoccupati, problema, come sappiamo, molto sentito in questi anni.

Infine è stato ricordato un altro aspetto fondamentale che caratterizza il FASI, vale a dire che, diversamente dalla assistenza sanitaria fornita dalle compagnie assicuratrici, il nostro fondo non prevede una selezione del rischio dell'iscritto.

Al termine della parte associativa dell'Assemblea, il Presidente Federmanager Vicenza Maurizio Pini ha premiato i colleghi che hanno raggiunto l'importante traguardo di 25 anni di iscrizione alla nostra associazione. Un caloroso grazie per la loro fedeltà da parte di tutti noi.

Un piccolo break e un buon caffè ci ha portato poi alla seconda parte della giornata. Abbiamo udito i suoni di un temporale, con forti tuoni e schianti secchi di fulmini, che provenivano dalla sala e al rientro siamo stati accolti da...bè all'apparenza una donna giovane, carina ed elegante che con uno schiocco di dita ha fatto cessare le bizzarrie meteorologiche.

E poi si è presentata.

"Buongiorno. Permettete che mi presenti. Sono Dio. Curioso vi faccia ridere, anziché sorprendervi o terrorizzarvi. Comunque diciamo che per il momento, conviene che io sia Dio. Mi si raffigura nelle manifestazioni più diverse, ma ho pensato di cominciare col presentarmi con una foggia piuttosto banale. Mi è sempre piaciuto considerarmi un attore, anzi un'attrice"

E Anna Zago, l'attrice che impersona Dio (o Dio nella sua foggia di attrice, come preferite...), ci ha parlato dell'uomo come forma di vita bizzarra e imprevedibile, dominata dallo sviluppo lineare del tempo, che trova ispirazione non solo nell'arte o nella musica, ma anche nella passione per il proprio lavoro, cercando e trovando sempre nuove idee, spostando sempre più in là gli orizzonti, rincorrendo da secoli le stesse due parole "NON SO".

La narrazione ha catturato l'attenzione e la curiosità dei presenti, il bellissimo testo e la sapienza interpretativa di Anna Zago ci hanno portato alla seconda parte della nostra Assemblea, che è partita dalla domanda finale rivolta alle persone sul palco così come a tutti noi: "l'inimmaginabile è immaginabile. E voi cosa immaginate?"

La parola è passata all'Assessore al Lavoro della Regione Veneto Elena Donazzan che, per nulla intimorita dall'intervento "di Altissimo livello" che l'aveva preceduta, ha lasciato da parte ogni formalismo istituzionale per entrare nel vivo della questione.

Nel contesto sociale e politico del mondo attuale, il rapporto tra formazione e lavoro è e deve essere sempre più stretto e concreto. Lo schema di gioco per vincere deve coniugare i mondi della cultura scolastica, a tutti i livelli, e del lavoro.

Una recente ricerca sulle aziende venete ha evidenziato, in sintesi, che vi sono tre elementi di forza che accomunano tutte le realtà di successo: lo sviluppo delle esportazioni, l'innovazione continua di prodotti e processi, l'attenzione costante verso le risorse umane. D'altra parte, vi sono anche due fattori di debolezza ricorrenti nelle aziende che stentano nel mercato: l'assenza, o comun-

que il limitato sviluppo, delle reti di impresa e il cambio generazionale.

Per trasformare questi due punti di debolezza in chiavi del successo, i manager possono svolgere un ruolo fondamentale supportando gli imprenditori sia nella creazione e nel rafforzamento di reti di impresa, sia con attività di tutoring nel passaggio generazionale delle imprese famigliari.

Infine l'Assessore Donazzan ha ricordato come anche l'Università, sempre nell'ottica di stringere il legame con il mondo del lavoro, deve adeguare i piani formativi alle esigenze del mercato globale aggiungendo, ad esempio, competenze linguistiche sempre più necessarie in tutti i campi di attività. Per toccare con mano un importante esempio di squadra vincente "manager e imprese", abbiamo incontrato l'Amministratore Delegato Remo Pedon e il manager della Direzione Marketing e Comunicazione del Gruppo PEDON.

Un Gruppo nato e cresciuto (e tanto!) a Molvena e che ora ha stabilimenti e sedi in tutti i continenti, che produce e vende in Italia e all'estero, che si è distinta non solo per i risultati economici e operativi di grande rilievo, ma anche per i valori etici (premiati a livello internazionale), per la forza innovativa che parte da lontano nel tempo e che, come dice Remo Pedon, più si internazionalizza e più si sente veneta!

Uno dei fattori di successo, forse il più importante, di questo Gruppo è l'aver creato un "business familiar/manageriale": ai membri della famiglia, ben tre generazioni, si sono affiancati manager competenti e impegnati e, insieme, hanno formato una squadra motivata e coesa che, guidata dal binomio SAPIENZA + ETICA, ha raggiunto grandi traguardi.

Luca Zocca ha presentato un profilo interessante e completo del Gruppo che ha riscosso l'interesse e, possiamo dire, anche l'orgoglio dei presenti nel vedere come una realtà del nostro territorio sia diventata una forza a livello internazionale.

Per creare queste squadre vincenti, occorre creare il contatto diretto tra le imprese e i manager, studiare forme di collaborazione innovative e flessibili, definire programmi e obiettivi condivisi e sfidanti mettendo a fattor comune conoscenze, esperienze, talenti.

Questo è il ruolo che svolge ADHOC-Interventi Manageriali, società creata da Federmanager Trento cui ora si è unita Federmanager Vicenza: ad oggi 90 manager, di cui 20 di Vicenza, fanno parte di questa realtà che, diversamente da altre che operano nel campo del Temporary Management, si presenta con forma cooperativa con i manager come soci.

Carlo Perini, Responsabile per il Veneto di ADHOC-Interventi Manageriali, ha illustrato come è nata questa iniziativa, come si è sviluppata e cosa offre a aziende a manager, sottolineando la potenzialità del bagaglio di esperienza e competenza che i manager possono mettere in campo con formule flessibili, definite, chiare e legate ai risultati, senza richiedere perciò agli imprenditori

impegni temporali ed economici gravosi, in un contesto difficile e variabile come quello attuale.

La parola è passata poi all'AD di Porsche Consulting Federico Magno, primo manager italiano assunto ai vertici dell'azienda tedesca fin dal 2003, che ha esordito con un modo di dire tedesco (ma potrebbe essere internazionale...): "Non venirmi a parlare di un problema se non hai anche da propormi una soluzione".

Stringato e conciso, con una buona dose di umorismo e ironia da bravo veneto naturalizzato tedesco, ha commentato i risultati di un'indagine DOXA svolta nell'ottobre 2013 su 383 manager di aziende industriali di medie e grandi dimensioni sul proprio posizionamento rispetto a

- Le strategie delle aziende
- la loro organizzazione e performance di processo
- la governance imprenditoriale

Alcuni dati sui quali si è soffermato è che solo il 68% delle aziende ha un business plan e per il 27% sono business plan a 12 mesi, che è come non averli. Non si possono delineare strategie per 12 mesi e soprattutto la metà degli intervistati riconosce che le proprie aziende hanno business plan scarsamente delineati e strutturati.

Un aspetto positivo che l'indagine ha rilevato è che il 72% degli intervistati ritiene che il principale elemento che caratterizza il proprio business sia la qualità del prodotto, contro il 28% che ritiene sia il prezzo. Questo, in particolare per l'industria manifatturiera, è fondamentale per competere sul mercato globale: sul prezzo non c'è storia, sulla qualità abbiamo molto da dire.

L'analisi ha anche evidenziato che i manager sono ben consci che i principali punti di debolezza delle aziende sono: l'innovatività, la possibilità di personalizzazione e i servizi legati al prodotto. Rendersi conto di queste carenze è già un primo passo per affrontare il problema e trasformare i punti di debolezza in punti di forza.

Sull'assetto organizzativo il 94% degli intervistati riconosce che quello della propria azienda non sia ottimale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Sempre usando la sua estrema sintesi, le aziende italiane devono scuotersi e se riescono con determinazione a modificare queste situazioni possono diventare realmente competitive con le aziende tedesche. F. Magno ha concluso il suo brillante intervento lasciandoci una serie di "post it" sulla leadership:

Abbiamo concluso questo vivace e interessante incontro, con la speranza che i colleghi presenti abbiano apprezzato non solo ciò che è stato detto e presentato, ma anche e soprattutto lo spirito di appartenenza e la volontà dei manager di essere, sempre e comunque, in prima fila per il futuro del Paese, mettendo a disposizione competenza, coraggio e realismo.

Grazie a tutti.

FEDERMANAGER FRIULI VENEZIA GIULIA

Associazione Dirigenti Aziende Industriali Friuli Venezia Giulia

Sede e Circoscrizione di Trieste. Circoscrizioni di Gorizia, Pordenone e Udine

sito: www.fvg.federmanager.it

TRIESTE

Via Cesare Beccaria, 7 – 34133 TRIESTE
Tel. 040 371090 – Fax 040 634358
e-mail: adaifvg@tin.it

orario uffici

lunedì, martedì, giovedì e venerdì
dalle 9:00 alle 12:00

UDINE

Via Tolmezzo 1/1 – 33100 UDINE
Tel. 0432 478470 – Fax 0432 478759
e-mail: adaid@tin.it

orario uffici

lunedì 16:30 – 19:00
martedì, mercoledì, giovedì, venerdì 10:00 – 12:30

PORDENONE

Via S. Quirino, 37 – 33170 PORDENONE
Tel. 0434 365213 – Fax 0434 1691102
e-mail: pordenone@federmanager.it

orario uffici

da lunedì al venerdì 16:00 – 19:00

QUOTE ASSOCIATIVE 2014

Dirigenti in servizio **euro 234,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00** – Pensionati ante 1988 **euro 110,00** – Seniores (over 85) **euro 50,00**
Albo speciale **euro 120,00** – Coniuge superstita **euro 50,00** – Quadri superiori **euro 180,00** – Quadri apicali **euro 120,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su Banca Fineco: **IBAN IT68 W 03015 03200 000003126746**
- bonifico bancario su Banca Cividale: **IBAN IT05 I 05484 02201 074570421165**
- bollettino di c/c postale n. **14428346**
- direttamente presso le sedi dell'Associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali Friuli Venezia Giulia

Percorsi Formativi Dirigenti

Dal 12 Febbraio al 21 marzo 2014, si è tenuto presso la nostra sede di Trieste il secondo ciclo formativo per nostri dirigenti in transizione occupazionale, organizzato da Federmanager FVG con BPI Italia, nell'ambito degli Avvisi 2013 di Fondirigenti.

Progettato in continuità logica con il precedente, ma anche con finalità estensive rispetto allo stesso, questo percorso formativo è stato caratterizzato da due approfondimenti in tema di Marketing (Blu Ocean Strategy e Experience Co-Creating) e di costituzione di Reti Professionali (Enterprise Social Network). I due docenti, Vincenzo Vasapolli e Alvaro Buseti, hanno dunque offerto all'uditorio un approfondimento ed un'estensione della materia, le cui fondamenta erano state poste da loro stessi nel percorso precedente. Moltissime le domande con cui i relatori sono stati incalzati e spremuti, a riprova dell'interesse suscitato da queste discipline.

Altri quattro segmenti hanno avuto un taglio marcatamente esperienziale. Carlo Sigliano e Andrea Sigoni hanno messo a disposizione un distillato della loro esperienza, in chiave di motivazione, rispetto alle prospettive di riallocazione in ambito internazionale; Luciano Ballardini e Angelo Gasparet, dal

canto loro, ci hanno insegnato come individuare le opportunità finanziarie utili e fruibili in relazione alle nuove possibili strategie di reinserimento, che ora si possono adottare. Una nota a parte va fatta per il segmento di lingua inglese; 24 ore in cui la formatrice Sabrina Zikovic ha saputo sincronizzare e armonizzare un uditorio caratterizzato da livelli di partenza e profili professionali differenziati. L'impegno e la tenace messa in campo da entrambe le parti hanno consentito di raggiungere un buon risultato con la soddisfazione "di avercela fatta", da parte di tutti.

Nuova per molti e stimolante per tutti, l'esperienza di una giornata dedicata alla comunicazione, con l'ottima formatrice Valentina Gioia che ci ha messi alla prova e allo specchio, con la sua lezione su Self Consciousness and Empowerment.

Va infine evidenziato che il percorso formativo si è aperto con incontri di valutazione e orientamento individuali, tenuti da Susanna Dobran, finalizzati ad analizzare il momento professionale e psicologico del dirigente e ad individuare le esigenze formative associabili a possibili strategie di reinserimento. Il feed back individuale, con la stessa Dobran, ha consentito di valutare sia l'esito



complessivo del corso, in termini di beneficio professionale, sia le ulteriori esigenze formative emerse nel colloquio finale con il dirigente.

L'ottimo clima che si è instaurato fin dal primo corso ha consentito la formazione spontanea di un gruppo di colleghi che si assicurano un sostegno reciproco che continua ben oltre il tempo della formazione; questo è il valore aggiunto che più ci motiva a continuare nella nostra attività, utilizzando anche gli Avvisi 2014 di Fondirigenti.

C.B.

Elezioni Delegati Congresso Nazionale Federmanager

Nel corso dell'Assemblea di Grado dello scorso 12 aprile, si sono tenute le elezioni per i Delegati al Congresso Nazionale Federmanager, la Commissione Elettorale ha effettuato il lavoro di spoglio ed ha formalizzato l'elezione dei colleghi Antonietta Nocera, Alessandro Pellis, e Danilo Stefani.

Guerrino Saina e Daniel Zorn premiati con la stella al merito

Nel corso della cerimonia, che ha avuto luogo, come da tradizione, il 1° maggio, sono stati premiati, con il conferimento della Stella al Merito del Lavoro, i colleghi Guerrino Saina e Daniel Zorn, per i meriti conseguiti nel corso delle proprie attività lavorative, il primo nell'ambito di Fincantieri, il secondo in RFI del Gruppo Ferrovie dello Stato. Federmanager e CIDA rivolgono a questi brillanti e meritevoli colleghi le più sentite congratulazioni ed i migliori auguri.

Elia Rossi Passavanti: l'uomo che morì 4 volte

Conferenza di Paolo Gropuzzo Vice Questore Vicario di Trieste

Il dott. Paolo Gropuzzo, triestino di nascita, una carriera brillante nelle Forze dell'Ordine con incarichi di prestigio tra i quali la Direzione della Squadra Mobile della Questura di Verona ed il Comando del Nucleo Operativo Centrale di Sicurezza (N.O.C.S.), è recentemente rientrato nella sua città natale con la nomina a Vice Questore Vicario della Questura di Trieste.

Abbiamo così potuto beneficiare di una conferenza sul libro che sta per pubblicare sulla prima guerra mondiale ed in particolare sui sanguinosi combattimenti per la "quota 144", un'altura nei pressi di Jamiano (Gorizia), susseguitisi per un anno tra il settembre 1916 ed il settembre 1917.

Gropuzzo è una persona che sa integrare mirabilmente la sua formazione professionale di altissimo profilo con una divorante passione per lo studio della storia, che ama approfondire e interpretare in una visione etica ed umanistica, del tutto libera da vizi ideologici e preconcetti sociali.

Così, in un'aula dove non volava una mosca, Gropuzzo ha esordito ricordando che la prima guerra mondiale ha fatto scomparire tre imperi (Austro-Ungarico, Turco e Russo) ed ha provocato una strage di giovani di cui non solo le singole famiglie, ma anche le nazioni, hanno patito la perdita.

La guerra ha cambiato l'economia dell'Italia, che da agricola ha iniziato ad essere decisamente più industriale. Sul lavoro le donne hanno dovuto prendere il posto degli uomini e così si sono create le premesse per la loro emancipazione e sui campi di battaglia si è realizzata una compattezza, un orgoglio ed una identità nazionale prima di allora inesistenti.

Altissimo il prezzo pagato: tutti i cimiteri di guerra fanno impressione, ma quello di Redipuglia è unico. Tutte le guerre sono terribili, ma mai come quelle di trincea, quando sai che ad ogni sortita hai il cinquanta per cento delle probabilità di morire o di essere ferito. Impressionanti le foto che mostrano i giovani con i sintomi dello "choc post traumatico", fenomeno che solo da allora si è iniziato a studiare.

In situazioni estreme anche le persone più miti tirano fuori doti straordinarie; non dipende solo dall'adrenalina che cambia tutti, ma anche dal legame che si instaura fortissimo tra chi combatte fianco a fianco e

dall'umanità che emerge dalla condivisione del pericolo, delle privazioni e della precarietà della propria esistenza. È un fenomeno psicologico noto: dopo l'11 settembre si sono creati nuclei antiterrorismo con ebrei, italiani, tedeschi assolutamente integrati sul piano culturale ed emotivo.

In questo contesto, storico sociale e psicologico, Gropuzzo introduce la figura di Elia Rossi Passavanti e noi gliene siamo grati, perché così potremo a nostra volta ricordarlo, citarlo come esempio di impegno civile, di etica sociale oltre che di coraggio ed eroismo individuale.

Figlio di un "Ussaro" e nipote di un "Dragone", non ancora maggiorenne Passavanti si presenta volontario come soldato semplice "per non perder tempo al corso ufficiali" ed è arruolato nel "Genova Cavalleria". Nel corso del conflitto è stato ferito cinque volte e tre volte mutilato. Non c'era verso di tenerlo lontano dal campo di battaglia, neppure da ferito. Scappa più volte dall'ospedale da campo per raggiungere il fronte meritando una sequenza di promozioni sul campo ed un numero incredibile di decorazioni militari, tra cui la Medaglia d'oro al V.M. con una motivazione di altissimo profilo, che sottolinea la sua abnegazione, spintasi fino a far scudo con il proprio corpo al suo comandante esposto al fuoco della mitraglia.

Colpito al capo in quella occasione perde la vista, ma tiene nascosta la sua cecità; recupera, aiutandosi con il tatto, il suo cavallo e da questi si lascia condurre fino alla caserma. Si fa poi operare senza anestesia: con una calamita gli vengono estratte le schegge dagli occhi e da uno recupera la vista. Continua a combattere, in ruoli diversi, per tutta la durata del conflitto e poi partecipa con i Legionari di D'Annunzio all'impresa di Fiume. Il Vate lo nomina capo della "Disperata", la sua guardia di Pretoriani.

Passavanti aderisce poi al Fascismo, diventando Podestà di Terni e Deputato, ma la sua lotta contro il potere dei latifondisti a favore dei contadini lo portano in divergenza con le linee del Fascio e così abbandona la vita politica.

Nel 1940, nel commemorare un collega morto in Albania, sostiene che l'unico modo per onorarlo è quello di partire per la guerra e così fa. Già Tenente Colonnello, con la bandiera in pugno per spronare i suoi com-



militoni va per primo all'attacco delle linee nemiche, meritandosi così la seconda Medaglia d'Oro al V.M. in vita. Un caso unico! Studiando, consegue tre lauree (giurisprudenza, lettere e scienze politiche) divenendo poi Avvocato, Professore Universitario alla "Sapienza" e Presidente Onorario della Corte dei Conti. Negli anni cinquanta crea una fondazione: la "Ternana Opera Educatrice" con lo scopo di premiare laureati meritevoli e lavoratori distinti nella professione. Prima di morire, nel 1985, lascia tutti i suoi averi ed il suo fornitissimo archivio documentale alla biblioteca di Terni.

Elia Rossi Passavanti è stato indiscutibilmente un grande, che ha messo le sue doti ed il suo talento naturale a disposizione del sociale: un vero esempio di incarnazione di valori basilari, di cui si è smarrita l'essenza. La conferenza di cui ho cercato di riportare il senso e l'atmosfera, il silenzioso rispetto dei convenuti e la vibrante esposizione del relatore Gropuzzo, ha qualificato una giornata di raro pregio educativo. Una giornata così non si compera e non si vende: si può solo condividere, come io ho cercato di fare, qui con voi.

C.B.

Giovani Dirigenti

Lo scorso 10 Maggio 2014 si è tenuto, presso il Grand Hotel Majestic di Bologna, il X Meeting Nazionale dei Giovani Dirigenti; per Federmanager FVG hanno partecipato Gian Marco Lupi della Mangiarotti S.p.A. e Flavio Bazzana della Gru Comedil S.r.l.

L'evento, che ha tenuto impegnati una cinquantina di giovani colleghi ed il vertice nazionale di Federmanager per l'intera

giornata, dopo la tavola rotonda del mattino sul tema "Le giovani Classi Dirigenti per il Rilancio del Sistema Italia" è culminato nel pomeriggio con l'elezione del Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti, del quale entrambi i nostri giovani colleghi sono entrati a far parte!

Un bel risultato per Federmanager FVG e davvero complimenti ai nostri rappresen-

tanti che evidentemente hanno saputo farsi apprezzare.

Il prossimo incontro è fissato per il 14 giugno: è prevista l'elezione del Coordinatore Nazionale e del Vice Coordinatore, nonché dei quattro componenti del Comitato Esecutivo.

Ottimo comunque il vostro avvio, ragazzi: buon lavoro!

Giovanni Spangaro, grande manager e imprenditore



Giovanni Spangaro con il figlio Michele

Giovanni Spangaro si è spento a 84 anni. La sua è una storia straordinaria, la storia di un uomo vero, di altri tempi.

Nato a Voltois di Ampezzo il 30 Maggio del 1930 è stato imprenditore di successo, personaggio eclettico, cultore di molteplici interessi, filantropo, mecenate, promotore di iniziative a sostegno e valorizzazione della terra natia.

Si colloca a pieno titolo tra i pionieri dell'imprenditoria friulana emersa alla fine degli anni cinquanta, all'inizio del boom economico, grazie alle sue innate qualità.

Diplomatosi geometra nel 1949, Giovanni Spangaro si affacciò al mondo del lavoro e fu assunto in un'azienda sub appaltatrice della SADE, colosso elettrico. Dal 1951 al 1956 operò nel Gruppo Costruzioni Rizzani per passare poi, nei successivi tre anni, alla ditta Gino Tonutti di Remanzacco, prima a produrre in serie e poi commercializzare macchine e attrezzi agricoli.

A 29 anni voleva un ruolo da protagonista e quindi si propose come investitore alla Restel di Gianpiero Borgnolo, tra le prime ditte a usare materie plastiche. Il successo lo portò nel 1963 alla nascita di Vetroresina (premiata con l'oscar delle materie plastiche) e contemporaneamente fondava ad Ampezzo la Società Maestri Carnici dell'Ampezzano, produttrice di mobili in legno.

Infine si cimentò nell'avventura della Misa, oggi guidata dal figlio Michele, società che in poco tempo è diventata protagonista in Italia nella distribuzione di memory cards e partnership di multinazionali come Canon, Fuji, Nikon, Nokia e Telecom Italia. Sicuramente è stato un precursore nella diffusione a livello di massa di questi prodotti.

Vorremmo ricordare Giovanni Spangaro, nostro associato da ben 43 anni, anche come appassionato di sci, collezionista di medaglie e coppe, come quella conquistata il 25 gennaio scorso durante il 43° Campionato Triveneto di sci organizzato da Federmanager del Nord-Est.

Un esempio di talento individuale ed impegno sociale: un grand'uomo che ha incarnato valori di cui forse stiamo smarrendo l'importanza.

Mostra in sede di Renato Fornasaro

Il collega Renato Fornasaro ci ha nuovamente invitati ad un dialogo con il suo mondo, rappresentato nei suoi inconfondibili acquarelli, arricchiti dai suoi pensieri didascalici. In occasione della conferenza del Vice Questore Gropuzzo, le nostre sale sono state ornate dai suoi apprezzati lavori, che lo stesso autore ha presentato intrattenendosi a lungo con i convenuti.

È evidente che queste opere rappresentano per Fornasaro lo strumento principe del dialogo, che l'autore stesso cerca con i suoi interlocutori. Crediamo che anche in questa occasione l'obiettivo sia stato pienamente centrato: a fine conferenza, infatti, molti colleghi si sono fermati per fare con l'autore una sorta di visita guidata alle sue opere.

C.B.

Montagna assassina? La sicurezza in montagna Conferenza in sede di Sergio Viatori



"Montagna assassina? La sicurezza in montagna." È questo il tema della conferenza che lo scorso 4 marzo il dott. Sergio Viatori ha tenuto presso la sede di Trieste. Il relatore unisce ad un importante curriculum aziendale un altrettanto importante curriculum svolto in ambito Club Alpino Italiano nella qualità di componente del Comitato Direttivo Centrale, Consigliere Centrale, Vicepresidente della Sezione CAI XXX Ottobre di Trieste.

Nella conferenza, Sergio Viatori ha trattato il tema della sicurezza in montagna con particolare riferimento alle situazioni invernali.

Dopo un approfondimento sulle finalità e l'organizzazione del Club Alpino Italiano (311.641 soci, 747 rifugi e bivacchi direttamente gestiti con 21.400 posti letto) il relatore ha evidenziato che il 75% degli incidenti in montagna non innevata dipende da cause umane (scivolamento su pendio), percentuale che diventa il 95% nel caso della montagna innevata. Nel decennio 2004-2013 in Italia ci sono stati 589 incidenti per valanghe e sono state travolte 1.127 persone (660 illese, 283 ferite, 184 morte).

Nella montagna innevata, errori cognitivi nella valutazione del rischio valanghe, un'eccessiva confidenza e una certa propensione al rischio sono la causa degli incidenti.

Diventa pertanto fondamentale per la sicurezza fare prevenzione di base e formazione.

Il CAI ha allestito un sito apposito www.montagnamicaesicura.it e tutta una serie di pubblicazioni divulgative in merito: Comportamento in ambiente innevato; Comportamento in ambiente estivo; Prevenzione e sicurezza sulla neve, La sicurezza sui sentieri innevati, Il tempo in montagna ed i pericoli connessi, Cercar funghi in sicurezza, La salute non è un gioco, Rischi di congelamento, Inverno: valanghe - La neve pesa. Sergio Viatori ha infine illustrato un nuovo servizio del CAI in merito alla sicurezza, denominato GeoResQ, che consente la geolocalizzazione e l'inoltro delle richieste di soccorso. GeoResQ è promosso dal Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico (CNSAS) e dal CAI e consente di determinare la propria posizione geografica, di effettuare il tracciamento in tempo reale delle proprie escursioni, di archiviare i percorsi sul portale dedicato e, in caso di necessità, di inoltrare gli allarmi e le richieste di soccorso attraverso la centrale operativa. GeoResQ mette a disposizione il portale www.georesq.it per la gestione dei dati personali, della cartografia e dei percorsi, un app da installare sullo smartphone che consente di avviare le varie funzioni del servizio ed una centrale operativa per la ricezione e l'inoltro delle richieste d'aiuto. Disponibile per gli smartphone che utilizzano il sistema android, sarà a breve disponibile anche per gli smartphone con windows phone.

**FEDERMANAGER
PADOVA&ROVIGO**Associazione Dirigenti Industriali
delle Provincie di Padova e Rovigo

Via del Risorgimento, 8 – 35137 PADOVA

Tel. 049665510 - Fax 0498750657

e-mail: adaipd@tin.itsito: www.padova.federmanager.it**orario uffici**

dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 12:30

lunedì e mercoledì anche dalle 16:00 alle 18:00**QUOTE ASSOCIATIVE 2014**Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00**Quota speciale **euro 50,00** per il coniuge superstite – Pensionati ante 1988 **euro 110,00**Quadri Apicali (contratto Confapi) **euro 192,00**Quadri Superiori (contratto Confindustria) **euro 114,00**È possibile effettuare il versamento
con le seguenti modalità:

- bollett. di c/c postale n. **10436350** a noi intestato;
- bonifico su Banca Fineco: **IBAN IT18 R 03015 03200 000003120496**
- in contanti o con assegno presso la Segreteria.

**Orario di ufficio
per il periodo estivo**

Dal 1 luglio al 25 luglio gli uffici saranno aperti solo al mattino: dalle 9:00 alle 12:30. Dal 28 luglio al 29 agosto chiuso per ferie. Gli uffici riapriranno lunedì 1 settembre.

Rinnovo iscrizione 2014

Invitiamo gli Associati che non avessero ancora rinnovato l'iscrizione all'Associazione, a provvedere a regolarizzare la propria posizione.

Ricordiamo che le entrate a sostegno delle attività istituzionali e di erogazione dei diversi

servizi a vantaggio degli iscritti sono esclusivamente quelle derivate dalle quote di iscrizione. Il pagamento del contributo associativo potrà essere corrisposto con le modalità sopra indicate.

Una mattina a Palazzo Cavalli e Palazzo Zuckermann

È sempre molto stimolante scoprire realtà museali poco conosciute ai più, che sorprendono in maniera inaspettata.-

È quanto accaduto sabato mattina 10 maggio, al gruppo di signore intervenute alla visita di Palazzo Zuckermann e Palazzo Cavalli, mentre i mariti erano alla nostra Assemblea annuale.

Molto interessante è stato visitare le varie sale del Palazzo Zuckermann, contenenti preziosi oggetti dell'artigianato padovano dal XIII al XIV secolo fino ai primi del Novecento, con ambientazioni, mobili, ceramiche, vesti e servizi da tavola. Particolarmente apprezzata è stata la sala dedicata alla collezione di gioielli, maschili e femminili, ottocenteschi. Spostandoci a Palazzo Cavalli, un notevole museo di Geologia e Paleontologia, sorprendente è stata la visita della "Sala delle Palme". "La sala prende il nome dal gran numero di palme fossili che ne ricoprono le pareti. Durante i lavori di ristrutturazione dei locali, avvenute nel 2008, si è scelto di rispettare l'allestimento originale risalente agli anni Trenta del secolo scorso, garantendo nel contempo la corretta conservazione dei reperti. Le palme fossili, hanno un'età compresa tra i 50 e 30 milioni di anni e sono state rinvenute in famosi giacimenti del Veneto, tra i quali alcune località nei dintorni di Bolca (Verona) e gli affioramenti della Valle del torrente Chiavon (Vicenza). Proprio dalla Valle del Chiavon, provengono un gran numero di palme tra le quali spicca la gigantesca *Latanites maximiliani*, alta più di tre metri. (vedi foto)

Alla fine della visita e una volta raggiunti gli intervenuti all'Assemblea, c'è stato un tacito accordo, fra le partecipanti, a voler ritornar a rivedere la Sala delle Palme, che testimonia l'evoluzione delle

piante terrestri ed i cambiamenti climatici avvenuti sul nostro pianeta durante gli ultimi 400 milioni di anni.

Suggeriamo pertanto coloro che ci leggono, di aggiungere la visita a Palazzo Cavalli al normale percorso dei musei padovani.

Passeggiando nella fantastica Sala delle Palme ci si sentirà sicuramente esploratori di un paradiso perduto.

**Un milione di euro per l'assunzione di Dirigenti a Rovigo**

È pienamente operante il Bando Polesine (scade il 30 settembre 2014) che assegna un milione di euro per promuovere l'assunzione di professionalità qualificate quali "temporary manager", con la finalità di favorire la competitività delle imprese della Provincia di Rovigo.

Le aziende interessate si rivolgeranno direttamente a Federmanager Padova e Rovigo e/o alla nostra società di scopo CDi Manager, che individueranno, entro 10 gg dalla richiesta, una lista di almeno 3/5 di nominativi, per un colloquio di selezione e ne garantiranno le capacità professionali.

Il beneficio è l'agevolazione pari ad un contributo in conto capitale del 40% del costo

sostenuto previsto da contratto, con un massimo di euro 30.000.

Il Temporary Manager, che dovrà avere una esperienza professionale di almeno 3 anni nella direzione manageriale, sarà incaricato di sviluppare un'attività complessa e non legata alla normale gestione aziendale in una delle seguenti aree aziendali:

- controllo di gestione e finanza d'impresa,
- internazionalizzazione,
- innovazione tecnologica, ricerca e trasferimento tecnologico, ricerca industriale, sviluppo sperimentale, innovazione di processo, innovazione organizzativa,
- marketing e comunicazione,
- reti e aggregazioni di imprese, iniziative

tecnologiche congiunte e filiere di innovazione, con un contratto di lavoro che dovrà avere una durata minima 6 mesi, oltre a prevedere una esplicita attività di formazione e trasferimento di competenze al personale aziendale.

È una importante opportunità che non dobbiamo lasciarci sfuggire e pertanto, a tutti i colleghi in servizio e non, si chiede di attivarsi, con il loro network, per veicolare, presso le aziende operanti nella provincia di Rovigo di loro conoscenza, questa iniziativa promossa dal Bando Polesine. Per ulteriori informazioni contattare la segreteria di Federmanager PD&RO.

Padova è le sue mura. Cinquecento anni di storia 1513- 2013

Padova, Musei Civici Eremitani



Padova riporta al centro di una doverosa attenzione il tema della sua storica cinta muraria – per secoli fortemente identificativa della città – con un'avvincente mostra aperta fino al 20 luglio 2014 presso i Musei Civici agli Eremitani, celebra i 500 anni della loro costruzione.

Il 1513 può infatti considerarsi l'anno d'inizio dell'edificazione delle nuove mura di Padova – successive a quelle Carraresi - sotto la guida di Bartolomeo d'Alviano. Molto di quanto s'iniziò a realizzare in quell'anno è giunto fino a noi, integrato dalle aggiunte e modifiche apportate nei quattro decenni successivi.

Musei Civici agli Eremitani,
piazza Eremitani 8
orario: da martedì a domenica, 09:00-19:00,
chiuso tutti i lunedì non festivi
ingresso: intero euro 10,00, ridotto euro 8,00, ridotto speciale euro 6,00 convenzionati, ridotto scuole euro 5,00, gratuito per bambini fino a cinque anni, possessori biglietto intero Cappella degli Scrovegni, Padovacard, Cartafamiglia, Musei Tutto l'anno. tel. +39 049 8204551/4513
e-mail: musei@comune.padova.it

Stella al Merito del Lavoro



Il giorno 1° Maggio 2013 è stata conferita, al nostro collega Piccirilli Nicola, con Decreto del Presidente della Repubblica, la "Stella al Merito del Lavoro" che comporta il titolo di "Maestro del Lavoro".

La nostra Federazione, nell'esprimere la propria soddisfazione, porge, al nostro collega, le più sentite congratulazioni e vivissimi auguri.

Nuovo lavoro, nuovi manager

Siamo ormai tutti convinti del fatto che, appena usciremo dal lungo tunnel nel quale ci siamo infilati oltre cinque anni fa, ci troveremo di fronte una società, un'economia e un modo di lavorare diversi da quelli ai quali eravamo abituati. In questo nuovo scenario, quali sono le opportunità per il lavoro manageriale?

Il Dirigente con maggiori opportunità d'impiego e di successo è chi si presume possa portare in azienda cultura unita a un ottimo bagaglio di competenze comportamentali personali e buone competenze specialistiche e che sia in grado di modificare il tracciato, le scelte, che l'azienda compie.

Tra managerialità e dirigenza, nella lettura semantica lessicale di questi due termini, c'è la differenza dei ruoli, la differenza tra chi ha buone competenze e chi conduce l'azienda verso il successo.

Essere dirigenti, e soprattutto continuare a esserlo, significa anche esprimere quotidianamente quelle managerialità che possediamo: non credo nello slogan dell'essere pazzi e affamati (S. Jobs), credo nell'esprimere con coraggio e franchezza le idee, nell'assumersi il rischio delle scelte. Non esiste una ricetta, che nel caso avrei applicato dapprima a me stesso, ma solo quattro fattori comuni che riscontro nelle Persone che considero 'over-standing': forte disciplina personale, curiosità intellettuale, visione d'insieme, determinazione. I Dirigenti più pagati al mondo sono di cultura angloamericana e hanno sempre almeno tre di queste caratteristiche e, se fossero anche socratici, li troveremo anche in Italia nelle nostre aziende.

La crisi della rappresentanza della Politica e delle Associazioni, i duri colpi inferti alla classe media dalla nuova (almeno per noi) instabilità del lavoro e delle pensioni ci porta a vivere una insicurezza che ha portato alla eclissi della borghesia (stigmatizzata così da G. De Rita). Quali saranno i percorsi che la nostra categoria professionale si troverà a percorrere? Quali saranno le strategie che le organizzazioni della rappresentanza dovranno sostenere?

Abbiamo abdicato il ruolo di classe dirigente del Paese: è un mestiere da professionisti della politica, di cui possiamo però svolgere bene un ruolo di suggeritori. Imprenditori, professori e anche dirigenti (Montezemolo, Passera e molti altri) sino a oggi hanno aggiunto valore alla gestione della cosa pubblica ma non hanno mai realmente guidato il Paese, come peraltro non accade neppure in alcuna delle Nazioni sviluppate economicamente e democraticamente.

Per costruire il nostro ruolo di rappresentanza sociale, che la Politica non riconosce più ai corpi intermedi, alla così detta società di mezzo (D. Di Vico), dobbiamo promuovere l'interesse generale cogliendolo, leggendolo e interpretandolo secondo le conoscenze della nostra categoria che è a metà strada tra quella del fare e quella del sapere.

L'associazionismo è ormai autoreferenziale nei suoi aspetti di tutela corporativa, è vincente invece quando si rivolge con dati e informazioni all'opinione pubblica con la promozione appunto dell'interesse generale. Se riusciremo a stare nel 'mercato delle idee' e delle proposte allora avremo voce e ascolto e potere di orientamento (A. Polito). Prioritaria è una scelta in questa direzione che tuttavia soffre del peccato originale di voler fare pressione e stimolare decisioni politiche rappresentando i dirigenti non il bene collettivo.

Rappresento Federmanager Padova e Rovigo da alcuni mesi e vi ho trovato orgoglio di appartenenza, competenze, desiderio di 'fare' associazione e ne sono contento. Cosa ci differenzia dai colleghi di altri territori? Nulla ci distingue. Il confine provinciale delle nostre organizzazioni è divenuto solo un limite e parzialmente si giustifica con i servizi che cerchiamo di offrire sempre più faticosamente.

Stefano Pozzi
Presidente

Federmanager Padova e Rovigo

Padova, 14 aprile 2014



FEDERMANAGER TREVISO&BELLUNO

Associazione Dirigenti Industriali delle Province di Treviso e Belluno

Viale della Repubblica, 108, scala B – 31100 TREVISO

Tel. 0422 541378 - Fax 0422 231486

e-mail: info@federmanagertv.itsito: www.trevisobelluno.federmanager.it

orario uffici

dal lunedì al venerdì 9:30/12:30

lunedì pomeriggio su appuntamento

TESSERAMENTO 2014

Sollecitiamo gli Associati che non hanno ancora rinnovato l'iscrizione all'Associazione a provvedere quanto prima a regolarizzare la posizione in quanto le entrate a sostegno delle attività istituzionali e di erogazione dei diversi servizi a vantaggio degli iscritti sono esclusivamente quelle derivanti dalle quote di iscrizione.

IBAN: IT46 Q03 1 0412001 00000821266

Visita Industrial-culturale a Vicenza dell'8 maggio 2014

Un gruppo di nostri dirigenti in servizio ed in quiescenza, accompagnati da una piccola rappresentanza femminile, ha partecipato il 8 maggio ad una giornata in due importanti realtà presenti in comune di Vicenza, una industriale ed una culturale. Ci siamo ritrovati al mattino allo stadio di rugby di Monigo, dove abbiamo lasciato le auto, ed abbiamo proseguito tutti assieme in pulman per Vicenza, dove ci attendeva per la prima visita il direttore dello stabilimento Grandi Riparazioni Trenitalia, realtà industriale all'avanguardia altamente specializzata per revisione e riparazione convogli ferroviari ad alta velocità. In particolare in questo stabilimento viene verificato e revisionato annualmente un terzo del parco globale convogli Freccia Rossa di Trenitalia. Dopo una interessante storia delle officine della nascita

nel 1916 per le riparazioni di locomotive a vapore e vagoni all'evoluzione odierna specializzata in convogli Freccia Rossa, con spiegazioni tecniche riguardanti le tipologie dei convogli attuali ad alta velocità di Trenitalia, compreso il nuovo ERT1000 in corso di collaudo, siamo stati accompagnati ad una visita ai vari reparti dello stabilimento, rendendoci conto di che attività complessa e superspecializzata viene eseguita per garantire la sicurezza ed il regolare funzionamento di questi convogli, che in alcuni tratti ferroviari italiani arrivano alla velocità di 300 km orari.

Dopo la visita una breve pausa conviviale in un locale in centro a Vicenza e poi è seguita la visita culturale a Palazzo Thiene, sede storica della Banca Popolare di Vicenza, dove, con l'ausilio di una accompagnatrice

giovannissima ma preparatissima, abbiamo potuto ammirare nei bellissimi sotterranei restaurati una splendida collezione di "oselle veneziane", monete d'argento particolari, dono annuale di fine anno dei dogi ai capi delle famiglie nobili veneziane. La raccolta completa di proprietà dell'Istituto Bancario risulta l'unica attualmente conosciuta e quindi ha un valore incalcolabile. La visita è poi proseguita nei piani superiori del palazzo con sale splendidamente restaurate, arredate e ricche di opere pittoriche del 1500. A conclusione della visita abbiamo potuto ammirare in esclusiva al piano terra del palazzo una mostra pittorica appena conclusa: "Una dinastia di pittori. Jacopo Bassano, i figli e la bottega". Si è conclusa così una splendida giornata del nostro gruppo trevigiano-bellunese.



Stella al Merito del Lavoro 2014

Il 1 Maggio nella Scuola Grande di San Rocco a Venezia, in occasione della Festa del Lavoro, il nostro associato **Enzo Biasini** è stato insignito, con decreto del Presidente della Repubblica, della Stella al Merito del Lavoro.

Il titolo è il riconoscimento dell'attività lavorativa svolta a vantaggio della collettività e proprio. Il Presidente e tutto il Consiglio Direttivo rivolgono al collega le più sentite congratulazioni e vivissimi auguri per il futuro.

Ferie estive

Avisiamo i nostri associati che gli uffici rimarranno chiusi per ferie estive da **lunedì 4 agosto** a **venerdì 29 agosto** compresi.

FEDERMANAGER VENEZIA

Associazione Dirigenti Industriali
di Venezia

Via Pescheria Vecchia, 26 – 30174 MESTRE VENEZIA

Tel. 041 5040728 - Fax 041 5042328

e-mail: fndaive@tin.it

sito: www.venezia.federmanager.it

orario uffici

lunedì e giovedì 15:30/19:30

martedì, mercoledì e venerdì 8:30/12:30

QUOTE ASSOCIATIVE 2014

Dirigenti in servizio ed ex-Dirigenti in attività **euro 234,00**

Dirigenti in pensione ed ex-Dirigenti in cerca di nuova occupazione **euro 125,00**

È possibile effettuare il versamento
con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su Carive: **IBAN IT17 Z 06345 02000 07400445750H**
- bollettino di c/c postale n. **14582308**
- direttamente alla sede dell'associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali della Provincia di Venezia

Aimez-vous "Dirigenti NordEst" ?

Dalla fine di aprile è presente sul nostro sito, così come su quelli delle associazioni consorelle del Nord Est, un breve questionario rivolto ai lettori della rivista "Dirigenti Nord-Est" (vedi pag. 7). L'iniziativa è apparsa anche su carta nel numero precedente (marzo/aprile) della rivista. L'obiettivo è di migliorare ove possibile l'offerta informativa della rivista stessa e, più in generale, dell'associazione verso i suoi iscritti.

Siete perciò tutti invitati a compilare il questionario in una delle forme previste, sia cartacea che on-line, e di farlo pervenire alla segreteria di Federmanager Venezia. Ne trarremo sicuramente informazioni interessanti ed utili per migliorare la qualità della nostra proposta.

Posta elettronica

Avete cambiato l'indirizzo di posta elettronica? Ricordatevi di segnalarlo alla nostra Segreteria. Questa è la via migliore per ricevere e inviare informazioni tempestive ed aggiornate, in definitiva per mantenere un "fil rouge" efficace con la nostra Associazione.



Stelle "Veneziane" al Merito del Lavoro

Il giorno 1° maggio 2014 è stata conferita a due nostri colleghi, Franco Ballarin e Giuseppe Meneghel, con Decreto del Presidente della Repubblica, l'ambita "Stella al Merito del Lavoro" che comporta il titolo di "Maestro del Lavoro".

Franco Ballarin, classe 1954, svolge la sua funzione nel settore amministrativo/finanziario della ditta Rubelli SpA di Venezia: è



nostro socio dal 2005.

Giuseppe Meneghel, nato nel 1952 nella valle del Primiero, svolge la sua attività presso l'Enel Distribuzione ed è iscritto a Federmanager Venezia fin dal 1995.

Federmanager Venezia, nell'esprimere la propria soddisfazione, porge ai nostri colleghi le più sentite congratulazioni e vivissimi auguri.

Consiglio direttivo del 4 aprile

Si è svolta una nuova riunione del Consiglio Direttivo della nostra Associazione il giorno 4 aprile, anche in vista dell'approvazione della Assemblea annuale prevista per il 23 maggio. Tra i temi toccati, i Bilanci consuntivo 2013 e preventivo 2014 da sottoporre ai soci in sede di assemblea, la situazione dell'associazione, i risultati dei recenti Consigli Regionale e Nazionale, il nuovo progetto di Sviluppo Associativo.



I mesi corrono... e l'iscrizione?

Siamo arrivati quasi alla metà dell'anno, ma ancora alcuni soci "smemorati" o troppo impegnati non si sono ricordati di rinnovare la loro iscrizione per il 2014. Invitiamo questi colleghi a non lasciar cadere l'invito ed a procedere immediatamente al pagamento della quota annuale, garanzia di autonomia ed indipendenza della Associazione. Le modalità di pagamento delle quote sono in testa alla pagine provinciale.

Caro socio, hai qualcosa da dire?

Da qualche tempo è presente nel sito della Associazione www.venezia.federmanager.it una nuova rubrica intitolata "I nostri Soci dicono che...", dove ognuno può esporre le sue idee e le sue opinioni su qualsiasi argomento di interesse collettivo, purché espresse in forma civile, dignitosa e rispettosa. Le modalità di pubblicazione sono espresse all'interno della stessa rubrica.

Approfittate per dar voce ai vostri pareri ed alle vostre critiche (positive o negative che siano, purché espresse in termini civili)!

Orario uffici nei mesi estivi

Segnaliamo per tempo (ma il tempo corre) le riduzioni di orario previste per i mesi estivi della prossima estate. In luglio gli uffici di segreteria resteranno chiusi il lunedì ed il giovedì, rimanendo aperti regolarmente gli altri giorni (martedì, mercoledì e venerdì).

Nel mese di agosto è prevista la chiusura per ferie da lunedì 4 a venerdì 29, con riapertura regolare il giorno 1 settembre.



Visita alla CAME Cancelli Automatici SpA

Nuova uscita del Gruppo Imprenditori e Dirigenti seniores dell'Industria di Venezia per la visita ad una azienda di eccellenza. Questa volta è stato il turno della CAME Cancelli automatici SpA di Dosson di Casier (Trevi-so), azienda leader a livello mondiale nel settore dell'automazione degli edifici e della domotica in generale.

Dal 1972, anno di fondazione dell'azienda, CAME Cancelli Automatici produce la più ampia gamma di automazioni per ingressi residenziali e industriali, per parcheggi e controllo accessi, compreso lo sviluppo di sistemi domotici e antintrusione. Proiettata alla continua innovazione e oculata acquisizione di nuovi marchi e specializzazioni, l'azienda vanta oggi, a soli 42 anni dalla nascita, una solida expertise nel controllo globale della casa (automazione - antifurto - domotica), nel campo dei sistemi per i grandi ambienti collettivi, nella gestione della città e degli spazi pubblici, offrendo soluzioni integrate per tutte le esigenze di regolamentazione e monitoraggio dei flussi e degli accessi.

Chi andrà a visitare l'EXPO 2015 a Milano, potrà accedervi grazie ad un innovativo modello CAME di controllo accessi per la sorveglianza, il comando e la regolazione dei dispositivi di automazione degli ingressi pedonali e veicolari, dei parcheggi, dei padiglioni e delle altre infrastrutture del sito espositivo per regolare l'entrata di operatori e visitatori.

I visitatori, circa una trentina tra soci e gentili consorti, sono stati calorosamente accolti ed accompagnati dalla dott.ssa Elisa Menuzzo vicepresidente di CAME Group, che ha illustrato l'evoluzione storica del Gruppo CAME ed ha illustrato tra l'altro il Logistic Store, uno dei magazzini robotizzati più tecnologicamente avanzati presenti oggi in Italia.

Terminata la visita è seguita una simpatica colazione presso il vicino ristorante La Pasina. Nel pomeriggio il gruppo si è trasferito nella località Marocco di Mogliano Veneto per una visita guidata al Museo Toni Benetton, collocato nella Villa La Marignana, già abitazione dell'artista che scelse questa tipica villa veneta risalente alla fine del settecento per realizzare uno spazio espositivo all'aperto (oltre 20mila mq) per le sue sculture.



FEDERMANAGER VERONA

Associazione Dirigenti Industriali
di Verona

Via Berni, 9 – 37122 VERONA
Tel. 045 594388 - Fax 045 8008775
e-mail: info@federmanagervr.it
sito: www.verona.federmanager.it

orario uffici

dal lunedì al venerdì 9:00/12:30

QUOTE ASSOCIATIVE 2014

Dirigenti in servizio **euro 228,00** – Dirigenti in pensione **euro 114,00**
Quadri Superiori **euro 180,00** – Quadri Apicali **euro 114,00**
Pensionati ante 1988 (si prega di segnalare il requisito) **euro 106,00**
Reversibilità **euro 66,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su Banco Popolare di Verona:
IT97N 05034 11734 0000 0000 3930
- bollettino di c/c postale n. **16806374**
- pagamento bancario in via continuativa (RID)
- direttamente presso la Segreteria

Festival della Bellezza

Federmanager Verona ha patrocinato il "Festival della Bellezza" prima edizione di questa prestigiosa iniziativa culturale, promossa dal Comune di Verona e organizzata dall'Associazione Idem. La manifestazione ha visto la partecipazione di importanti ospiti sia nazionali che internazionali che hanno dedicato i loro interventi ai maestri dello spirito. Gli eventi si sono svolti nei luoghi della nostra città, carichi di storia e fascino, dal Teatro Romano, al Giadino Giusti. Visto il successo ci auguriamo che l'iniziativa si ripeta il prossimo anno.



Novità ASSIDAI

Informiamo che da aprile è possibile inviare le pratiche ad ASSIDAI anche in via telematica, accedendo con la propria password personale, si troverà la procedura. Per ulteriori informazioni è possibile contattare la Segreteria (Sig.ra Gloria). Ricordiamo inoltre che presso la Segreteria è attivo il servizio per la compilazione e spedizione delle pratiche FASI e ASSIDAI.

Toilet cleaning Management, una dirompente strategia manageriale

L'8 maggio scorso si è svolta la presentazione di questo libro.

Il Prof. Mario Magagnino ha introdotto la serata e sono intervenuti Stefano Bianchi (business consultants) e Michele Moroni (Sales & Marketing Manager) che hanno spiegato il valore che hanno trovato in questo testo sia a livello personale che professionale.

A seguire il Dr. Rosario Manisera (traduttore e curatore del libro) ci ha illustrato la strategia messa in atto dall'imprenditore giapponese Hidesaburo Kagiyama basata sulla pulizia come paradigma di ordine, pulizia del pensiero ed eliminazione del superfluo e insegnamento per divenire onesti e umili, sviluppando una impresa di successo con sedi in tutto il mondo.

E l'onestà e l'umiltà sono le virtù più che mai necessarie oggi soprattutto a coloro che dirigono le aziende e anche per a coloro che amministrano la cosa pubblica.

L'incontro è stato molto seguito e partecipato con domande e un confronto finale molto interessante.



Tavola Rotonda

Il valore dei Quadri in Azienda:
il progetto Federmanager

Sono intervenuti: Luca Vignaga, Direttore Risorse Umane di Marzotto spa, Mario Cardoni, Direttore Federmanager, Stefano Natali, Direttore Praesidium spa. Luca Vignaga ha aperto la discussione illustrando il ruolo in azienda dei quadri, e l'importanza sempre più strategica per lo sviluppo e l'innovazione, partendo dalla realtà del Veneto che vede tante piccole e medie imprese che spesso danno ai propri quadri responsabilità manageriali.

Il direttore di Federmanager ha illustrato la scelta di aprire servizi e network ai quadri, con lo sviluppo di servizi e garanzie specifiche, come ad esempio ASSIDAI e tutte le altre coperture assicurative che sono poi state spiegate dal Direttore di Praesidium Stefano Natali.

I partecipanti hanno poi fatto domande e posto quesiti che hanno dimostrato come questa categoria abbia sempre più bisogno di sostegno e di un punto di riferimento.

Stella al merito 2014

Premiato **Ernesto Barbero** nostro iscritto. Per molti anni enotecnico presso Bertani srl con una esperienza di successo e di grandi risultati, il primo ad aver introdotto sul mercato italiano ed internazionale l'Amarone.

A lui le nostre più sentite e meritate congratulazioni.



Convegno Giovani Dirigenti

Innanzitutto i nostri più vivi complimenti a Dos Santos Pedro Almeida, collega iscritto a Verona che è stato eletto nel Coordinamento Giovani di Federmanager.

Grazie anche ai delegati Giacomo Coppi e Sorio Alessandro che hanno partecipato. Qui di seguito una sintesi del convegno.

I GIOVANI DIRIGENTI IN RETE PER CRESCERE X MEETING NAZIONALE GIOVANI DIRIGENTI – 10 MAGGIO 2014

Il meeting nazionale dei giovani dirigenti a Bologna è stata una bella occasione sia per conoscere la ricca realtà di Federmanager che per confrontarci su tematiche di attualità. Nella prima parte, dopo gli interventi dei responsabili dei maggiori Enti collegati a Federmanager (FASI, Fondirigenti, Previdai, Federmanager Academy) è stata di elevato interesse la tavola rotonda che ha ac-

ceso un confronto non limitato ai soli temi di categoria ma con ampia discussione sui principali argomenti del sistema paese, grazie al confronto sia di un rappresentante della politica sia del mondo dell'impresa.

Nel pomeriggio si sono svolte le elezioni del nuovo Coordinamento Nazionale Giovani. Da sottolineare il forte rinnovamento dell'intero gruppo sia tra i delegati sia degli eletti. Notevole inoltre la rappresentanza femminile. È stato molto utile aver sfruttato parte del pomeriggio per la presentazione di ogni delegato. Le esperienze sia di settore sia di ruolo sono veramente tra le più diverse, con rappresentanza sia di eccellenze italiane sia di forti aperture internazionali. Elevato il numero dei candidati e dai 47 sono risultati eletti i 27 membri del coordinamento nazionale tra cui il veronese Pedro Dos Santos Almeida.

Su decisione dell'assemblea, il coordinamento si riunirà a stretto giro per eleggere

sia il coordinatore nazionale sia il gruppo esecutivo.

Abbiamo avuto la conferma di essere dentro all'associazione che sa formare, accompagnare e difendere i giovani dirigenti in tutte le tappe, di crescita, di confronto, anche di difficoltà. Insieme siamo forti, bisogna solo partecipare, contribuire, esserci e in quel momento ci accorgiamo che esiste tutto un gruppo che ci supporta che è Federmanager.



Pedro Dos Santos Almeida
Giacomo Coppi
Alessandro Sorio

Prossimi viaggi in programma

TOUR IN INDIA, NEPAL dal 2 al 14 dicembre

Programma di massima: Katmandu, Calcutta, Varanasi, Orchha, Delhi. Costo: 2245 euro

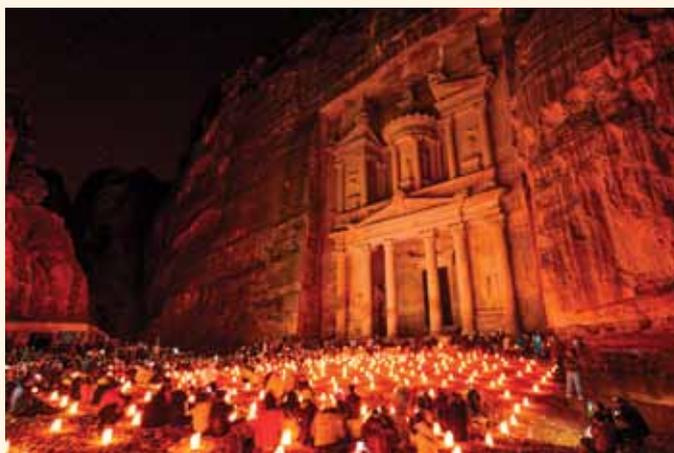
Per informazioni e programma dettagliato rivolgersi in segreteria, sig.ra Gianna.



TOUR IN GIORDANIA, dal 23 al 30 ottobre

Programma di massima: Amman, Petra, Mar Morto. Costo 1.520 euro

Per informazioni e programma dettagliato rivolgersi in segreteria, sig.ra Gianna.



FEDERMANAGER VICENZA

Associazione Dirigenti Aziende Industriali di Vicenza

Via Lussemburgo, 21 – 36100 VICENZA

Tel. 0444 320922 - Fax 0444 323016

e-mail: segreteria@federmanager.vi.it

sito: www.vicenza.federmanager.it

orario uffici

tutti i giorni dal lunedì al sabato 8:30/12:30

QUOTE ASSOCIATIVE 2014

Dirigenti in servizio **euro 230,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00**

Quadri **euro 150,00** – Quota speciale **euro 50,00** per il coniuge superstite

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su Banca Popolare di Vicenza: **IBAN IT 24 A 05728 11801 017570006924**
- bonifico bancario su Unicredit Spa: **IBAN IT 17 P 02008 11897 000009563547**
- bollettino di c/c postale n. **14754360** intestato a Federmanager Vicenza, via Lussemburgo 21, 36100 Vicenza

Incontro con il FASI

Giovedì 26 giugno - ore 16:00

presso l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di VICENZA
PALAZZO BONIN LONGARE - SALONE PALLADIO

Corso PALLADIO 13

(Palazzo d'angolo subito prima o dopo Piazza Castello)

- ore 16:00 operatori FASI saranno a disposizione degli iscritti per pratiche in sospeso o problematiche sorte in alcune pratiche di rimborso.
- ore 17:30 il Presidente del FASI, STEFANO CUZZILLA relazionerà ai presenti sullo stato dell'ente, sulle difficoltà attuali e sui programmi di sviluppo futuro
- ore 18:30 chiusura dei lavori e aperitivo per tutti presenti.

Vi aspettiamo numerosi per conoscere alcune novità del FASI e far conoscere direttamente al Presidente FASI le aree di possibile miglioramento dell'ENTE.

È una possibilità che non capita spesso!



Esodati: 5ª salvaguardia decreto interministeriale 14.02.2014

Possibilità per altri 17.000 esodati. Chiunque ha i seguenti requisiti:

1) maturazione del diritto a pensione secondo le norme ante Fornero e cioè:

- con 40 anni di contributi
- con 35 anni di contributi e 61 di età
- con 36 anni di contributi e 60 di età

2) cessazione del rapporto di lavoro entro il 30/06/2012 con accordo 410 e 411 c.p.c.

3) cessazione del rapporto tra il 30/06/2012 e il 31/12/2012 sempre con accordi 411 e 412 c.p.c.

4) lavoratori cessati con risoluzione unilaterale tra il 1/1/2007 e il 31/12/2011

5) avere successivamente lavorato con qualsiasi tipo di contratto con la sola eccezione del rapporto dipendente a tempo indeterminato può andare in pensione se la decorrenza della stessa sarà entro il 6/1/2015.

Questa è una super sintesi: chi comunque pensa di poter avere i requisiti, chiami Federmanager e insieme verificheremo i conti.

Abbiamo i moduli per la domanda e vi accompagneremo passo dopo passo verso la... agognata pensione.

Servizio Assistenza FASI in provincia

- Bassano del Grappa 24 GIUGNO 2014 dalle ore 9,30 alle ore 11,30 presso la sede di Confindustria Bassano - Viale Pio X, 75.

- Schio 25 GIUGNO 2014 dalle ore 9,30 alle ore 11,30 presso la sede di Confindustria Schio- Via Lago di Lugano, 21-z.i.

È necessario prendere appuntamento telefonando allo 0444320922, oppure inviando un'email alla sig.ra Gallo: gallo@federmanager.vi.it; amministrazione@federmanager.vi.it.

Cercasi responsabile sicurezza

Dotato di necessario patentino aggiornato, ecc. che voglia prendersi l'incarico di fare il responsabile della sicurezza della nostra Federmanager: 4 stanze, tre lavoratrici, al piano terra. Nella spending review che stiamo attuando sarebbe utile poter eliminare anche questa spesa. Offriamo massima accoglienza, collaborazione e l'azzeramento della quota associativa annuale.



Praesidium offre un valido supporto assicurativo per gli iscritti Federmanager. Per maggiori informazioni sulle coperture dei rischi professionali, salute e vita privata potrete incontrare il Dr Francesco Matano il prossimo **12 Giugno dalle ore 10:00 alle ore 12:30.**

È necessario fissare un appuntamento almeno il giorno prima.

Ad Hoc

Carissimi Colleghi,
Ho il piacere di informarvi che a partire dal mese di aprile tutti i **giovedì dalle 10,00 alle 12,00** sarò a Vicenza c/o la sede di Federmanager Vicenza in viale Lussemburgo 21, a disposizione di tutti i soci ADHoc e di chiunque abbia bisogno di informazioni e chiarimenti sulla nostra Società, sui nostri servizi e su quanto stiamo facendo.
Carlo Perini cell: [3356469983](tel:3356469983) - email: perini.adhoc@gmail.com.

Colf e badanti

Il prossimo incontro sarà il **9 Giugno** previo appuntamento.

Dalle ore 9 in poi sarà a vostra disposizione un consulente.

Vi garantiamo che i prezzi sono di favore e del tutto competitivi rispetto al mercato.

RICORDATEVI DI FISSARE UN APPUNTAMENTO ALMENO ENTRO IL VENERDI' ANTECEDENTE.

Aiutateci a comunicare con voi

È importantissimo l'aggiornamento delle Vostre email, in quanto tutte le nostre comunicazioni vengono inviate agli associati tramite posta elettronica. La nostra Associazione invia a quanti ci hanno fatto

pervenire il loro corretto indirizzo di posta elettronica almeno una comunicazione alla settimana. Se non doveste riceverla Vi preghiamo di contattarci per una verifica del corretto indirizzo.

A quanti non possiedono indirizzo email ricordiamo che possono far riferimento a quella di un amico o di un familiare.

Vi ringraziamo fin d'ora per la collaborazione.

**IL GIORNALE
DI VICENZA****SCUOLA.** La sfida tra 4 istituti nella gestione simulata di un'azienda

Studenti-imprenditori Ecco il Business game

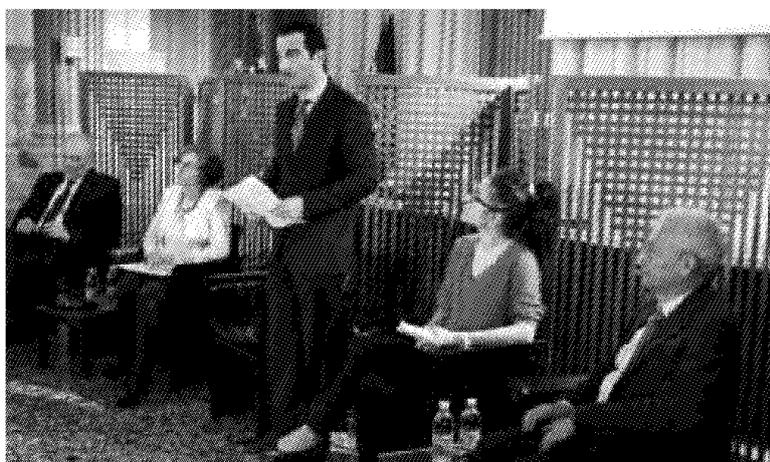
Partecipano agli incontri dei tutor delle imprese forniti da Confindustria assieme a Federmanager

Anna Madron

Più che un gioco, una partita. E' il "Business game", ovvero la gestione di un'azienda tra complessità e strategie, sfide virtuali che gli studenti vicentini hanno affrontato qualche settimana fa partecipando alla manifestazione organizzata da Confindustria, Federmanager nazionale e Fondirigenti con l'obiettivo di trasmettere ai ragazzi non tanto lo spirito della competizione fine a se stessa quanto la cultura imprenditoriale.

Da Vinci di Arzignano, Luzzatti di Valdagno, Masotto di Noventa e Iis di Asiago sono gli istituti tecnici commerciali che con alcune classi seguite da tutor aziendali hanno preso parte all'edizione 2014 dell'iniziativa, mettendo così a frutto le conoscenze apprese sui banchi di scuola ma anche negli stage a contatto con il mondo produttivo vicentino.

Qualche giorno fa a palazzo Bonin Longare l'ultima tappa di questo progetto di formazione basato sulla gestione simulata dell'impresa, con una serie di riflessioni su temi importanti come la responsabilità



Un momento dell'incontro per il Business game ad Assindustria

sociale d'impresa e i diversi approcci alla gestione dell'azienda che caratterizzano l'imprenditore da una parte e il manager dall'altra, figure distinte, spesso anche per scelte e strategie.

Ad aprire i lavori Cristian Zoppini, coordinatore della commissione scuola di Confindustria Vicenza, a seguire una tavola rotonda con la partecipazione dell'imprenditore Araldo Marana e del manager Enzo Villanova, tutor del progetto, di Alessandra Siviero docente del liceo Brocchi di Bassano del Grappa e di Arianna Asnicar, studentessa dell'Iis Luzzatti di Valdagno.

Al termine un dibattito con gli studenti e la chiusura dei lavori da parte di Maurizio Pini, presidente di Federmanager Vicenza che ha sottolineato come il progetto si sia rivelato

utile non solo per i ragazzi coinvolti ma anche per imprenditori e manager che hanno potuto conoscere da vicino gli studenti, cogliendone le qualità e le capacità ma anche i limiti e tarando di conseguenza interventi e strategie da applicare.

Ancora una volta sono stati ribaditi l'importanza di scuola-impresa, binomio che consente ai ragazzi di uscire dalle aule e toccare con mano la realtà delle singole aziende e il valore formativo del "Business Game", strumento prezioso anche sotto il profilo dell'orientamento perchè permette ai giovani di riflettere sulle esperienze concrete di via aziendale, capire le proprie attitudini e aspirazioni rendendosi conto se la strada intrapresa è quella giusta. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Disoccupazione e cassa integrazione

di **Sandro Fascetti** – *Federmanager Verona*

Cresce la disoccupazione e aumenta di conseguenza la cassa integrazione. Questa forbice, lungi dal chiudersi, si allarga invece sempre più e costringe lo Stato a reperire introiti crescenti per pareggiare il “gap” (oggi si chiamerebbe anche spread) provocato dal fenomeno, con l’applicazione di balzelli, più o meno palesi, che creano un perverso meccanismo e aprono la strada a un vero e proprio disastroso futuro collasso.

Tenterei quindi di mettere sul tappeto della discussione un articolato argomento per capire se può essere un’idea valida o se è solo l’ennesima illusione sulla quale sorridere perché non si è tenuto conto di variabili che fanno “saltare” tutto il disegno. Ma poiché è meglio dire una stupidaggine in più che una cosa intelligente in meno, io ci provo.

Faccio una premessa: la scelta di un prodotto da parte del consumatore si basa sul rapporto qualità-prezzo e in periodi di crisi come l’attuale il consumatore stesso guarda più al prezzo d’acquisto e meno alla qualità, mentre il produttore serio cerca di aumentare la qualità mantenendo invariato il prezzo di vendita o cerca di mantenere la qualità diminuendo il prezzo di vendita. Una maggior vigilanza andrebbe anche attivata sulla filiera dal produttore al consumatore, ma questo è tutt’altro argomento. Per molte aziende, sul costo finale del prodotto da cui ottenere un minimo di margine grava, in buona parte, il costo del personale per cui, se si vuole rimanere nel

mercato, è gioco forza aumentare la produzione. Ma per farlo è necessario aumentare gli addetti e considerando tutti gli oneri tributari, sociali, amministrativi, sindacali, tfr ecc., che ammazzano la voglia di assumere, anche temporaneamente, l’operazione può risolversi in un danno anziché in un vantaggio.

Ma se il costo di questi addetti fosse sgravato da tutti gli oneri di cui sopra, allora ci si può pensare. Ma come realizzarlo?

Abbiamo centinaia di migliaia (se non milioni) di cassintegrati che ricevono dallo Stato il sussidio di sopravvivenza e ritengo che l’imprenditore sarebbe molto interessato a un progetto di poter assumere quanti lavoratori servono alla sua azienda, corrispondendo solo la paga base netta contrattuale del settore, sicuramente superiore al contributo di disoccupazione, per ottenere una maggiore produzione e, possibilmente, un certo abbattimento del costo del prodotto finalizzandolo alla diminuzione del prezzo finale di vendita, senza alterare l’utile d’azienda, magari addirittura ritoccando quest’ultimo a suo favore. Ci sarebbe meno disoccupazione con effetto psicologico non indifferente e meno esborsi dello Stato a fondo perduto. Con una parte del risparmio si potrebbe così costituire un Fondo per la gestione di contributi figurativi ai fini pensionistici e del tfr e si alleggerirebbe inoltre, sui vari patronati che se ne occupano, il peso della gestione dei cassintegrati (ma forse è qui il vero ostacolo...). Non so se sui contributi dello Stato sono previsti anche gli oneri previdenziali, ma se già ci fossero l’operazione per lo Stato sarebbe comunque vantaggiosa.

Non mi risulta inoltre, altrimenti sarebbe tutto



da ridere, che sull’indennità di disoccupazione ci siano oneri tributari che invece ci sarebbero sulla retribuzione del lavoratore e, di conseguenza, sulla sua dichiarazione dei redditi, ma in questo pazzo sistema non si può mai sapere.

Sarebbe anche un contributo, anche se modestissimo, sia all’incremento dei consumi che alla lotta alla delocalizzazione; un cenno, ma che cenno!

Ovviamente questa idea non può essere applicata a tutti i settori in quanto è maggiormente adattabile al settore della produzione per il consumo o per l’esportazione. Per le altre realtà si potrebbero studiare ed applicare soluzioni mirate, ma sempre nella logica di reimmettere nel mondo del lavoro una parte di coloro che ne sono stati espulsi incolpevolmente.

Maliziosamente si potrebbe osservare che proprio a molti cassintegrati non converrebbe l’operazione (non è un’accusa, ognuno la legga come crede), ma sono certo che la dignità alla fine prevarrebbe sull’egoismo e la scelta sarebbe quella di rientrare nel mondo del lavoro.





“Uno dei motivi più belli del viaggio è la condivisione” (Ottavia Piccolo). Cari colleghi che “Viaggiate FaidaTe”, seguite il pensiero della brava attrice e condividete un viaggio, una situazione, un momento curioso vissuto e che pensate possa incuriosire i lettori della rivista. Non cerchiamo scrittori o poeti, ma persone che desiderano stare al gioco. Spedite i vostri scritti e le vostre immagini a gianni.soleni@tin.it per la successiva pubblicazione in questa rubrica



Broceliande: sulle orme di re Artù, del Mago Merlino e...

Proposto da **Gianni Soleni** - *Federmanager Venezia*

Chi tra noi, persone “di una certa età”, da giovane non è stato ammaliato dalle leggendarie gesta di re Artù, di Lancillotto o di Merlino, scagli la prima pietra. Personalmente non mi perdeva un film che fosse uno, nel quale il protagonista appartenesse alla fantastica categoria eletta dei Cavalieri della Tavola Rotonda. A distanza di tanti anni, non essendomi ancora venuto a mancare del tutto il senso dell'avventura, sono riuscito a coronare un piccolo sogno che avevo tenuto in un cantone dell'anima: quello di visitare i luoghi che videro in azione cotesti personaggi, misteriosi e leggendari. Di costoro, in effetti, se ne parla fin dal lontano 12mo secolo nei libri che compongono il mitico e “cortese” Ciclo Breton, scritti in lingua d'oil (antesignana di quella francese),.

Non è stato facile localizzare la patria di questi eroi, la leggendaria **Broceliande** (nominata per la prima volta dallo scrittore Wace nel suo “Le Roman de Rou”, scritto raccogliendo i canti dei bardi del tempo). Il motivo è semplice. Inutile cercare Broceliande sulle carte geografiche: non viene menzionata semplicemente perchè non esiste, ma è la foresta immaginaria che vive dentro di noi e dove speriamo di avventurarci un giorno, foresta del sogno e dell'incantesimo.

Ciononostante esiste una foresta reale, che porta tutti i segni della presenza dei personaggi citati e degli altri del ciclo breton, come Morgana e Viviana dama del Lago. Si tratta della foresta che circonda l'incantevole paesino breton di Paimpont, un'estesa area verde, ultimo residuo dell'immensa foresta che ricopriva gran parte della Bretagna, l'antico Argoat “paese dei boschi”.

Arrivarci, deviando dalla strada principale che unisce la più conosciuta Rennes (capoluogo della Bretagna) alla “venetica” Vannes, significa immergersi di colpo in un altro mondo ed in un'altra realtà. Una stretta stradina, che scorre come in una galleria contornata da alberi d'alto fusto e dove enormi verdissime felci creano un sottobosco fiabesco, nel giro di pochi chilometri porta ad un ambiente sorprendente.

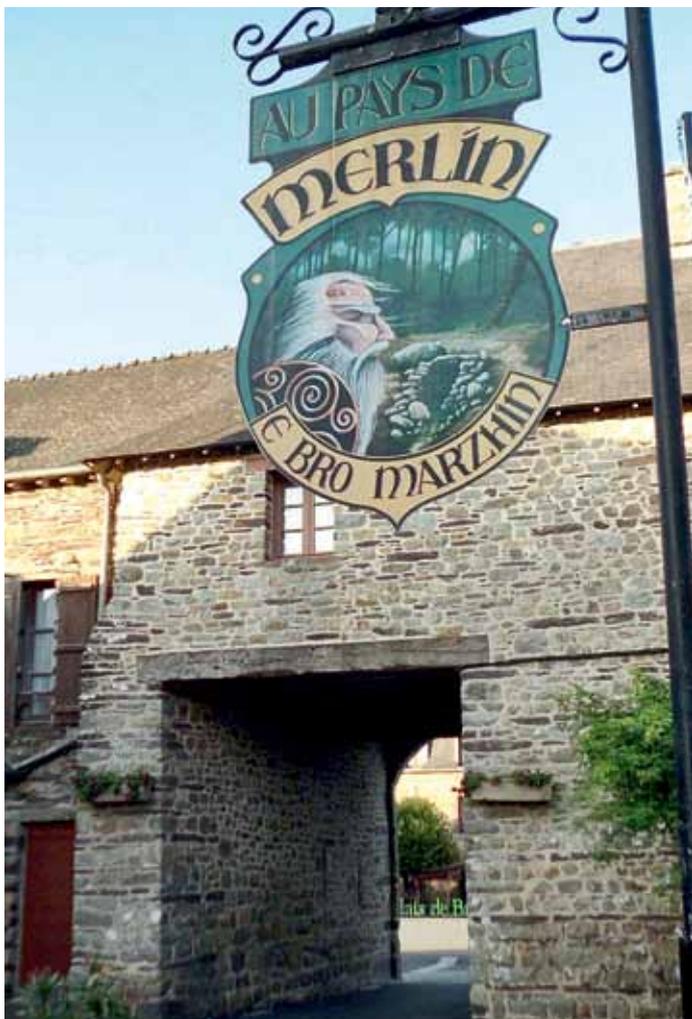
Il borgo di **Paimpont** è completamente immerso nel verde, tranquillo ed idilliaco, persino i pochi automezzi corrono a bassa velocità per non creare disturbo. Nucleo centrale dell'abitato è l'abbazia del 13mo secolo, posizionata magistralmente sulla riva di un grande poetico stagno; buona parte dell'abitato, composto da casette in granito ricoperte di edera e circondate da graziosi giardini fioriti, gira attorno ad essa. Proprio da Paimpont si dipartono una serie di stradine, ben accessibili anche con il camper, e di sentieri da percorrere a piedi, in muntain-bike o a cavallo.

Da qui partiamo per andare dapprima alla scoperta (è consigliabile procurarsi cartine della zona) della **tomba di Mago Merlino**, distante una decina di chilometri all'interno della foresta: una tomba druidica circondata (...è solo un caso?...) da nove cerchi di pietra, esattamente come nove erano i cerchi d'aria che Morgana mise a guardia della tomba del Mago dopo averlo imprigionato dentro di essi con l'inganno rendendolo invisibile per l'eternità.

Nelle vicinanze della tomba troviamo anche la **Fontana dell'eterna Giovinezza**, che rendeva eternamente giovane chi si dissetava con le sue acque: sembra che in realtà si tratti dell'antico luogo dove venivano “iniziati” alla società celtica i bambini nati nel corso dell'anno.

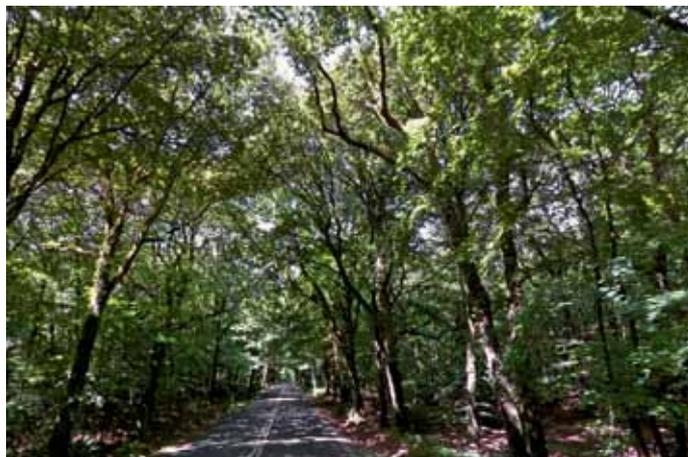
Proseguiamo nella visita ed arriviamo dopo alcuni chilometri al **castello di Comper**, che si specchia poetico sul vicino stagno. Le leggende garantiscono che questo è il castello dove viveva Viviana, la Dama del Lago, che qui allevò Lancillotto bambino. Il castello ospita oggi il Centro dell'Immaginario arturiano, luogo di riferimento consacrato alla leggenda del mitico re e di tutto il ciclo Breton.

Avanti ancora con il camper per un altro quarto d'ora, in un conte-





L'Abbazia di Paimpont



Strada nella Foresta di Broceliande



La tomba di Mago Merlino



La casa di Viviana

sto veramente magico e suggestivo, per arrivare a trovare l'inizio del sentiero pedonale che entra nella foresta e, nel giro di un'ora scarsa di buon andare, ci porta alla mitica **Fontana di Barenton**, nascosta ad occhi indiscreti e luogo centrale del romanzo "Il cavaliere del Leone". La fontana era (...è?...?) dotata di poteri straordinari: la sua limpida acqua, versata sulle vicine lastre di pietra, aveva il potere di scatenare furiose tempeste e tremendi temporali. Merlino, conoscitore del segreto, usava a suo piacere tale indomabile potere.

Evitiamo di verificare l'attualità della leggenda e ripartiamo per arrivare al mini-paesino di **Trehorenteuc**, 100 abitanti sull'unglia. D'obbligo la visita alla locale chiesetta, sul cui portico risalta la minacciosa scritta "La porta è dentro" (per gli iniziati, la chiave dei misteri di Broceliande si può scoprire all'interno del tempio, dove compaiono numerosi elementi comuni alle leggende cavalleresche ed ai Vangeli). Ci inoltriamo poi a piedi verso la vicina **Valle senza Ritorno**, uno dei luoghi più ricchi di fascino e di magia di tutta Broceliande. Gli scenari che si aprono lungo il percorso evocano le antiche leggende legate alla temibile Morgana: sarebbe stata lei a trasformare questa verdissima valle in un luogo malefico, dal quale nessuno poteva uscire se aveva qualche colpa da rimproverarsi. Solo Lancillotto, cavaliere fedele senza macchia e senza paura, riuscì a spezzare il terribile incantesimo ed a liberare tutti coloro che vi erano tenuti prigionieri. Un idilliaco laghetto posto lungo il percorso, chiamato "**Lo specchio delle Fate**", fungeva un tempo da magica porta per entrare in un mondo completamente diverso. Più lontano, ecco finalmente apparire la "**casa di Viviana**", in realtà una tomba megalitica vecchia di quasi 5mila anni.

Riusciamo ad uscire dalla Valle senza l'aiuto di Lancillotto e, conclusa la visita, torniamo a Paimpont, base dell'escursione e dotato tra l'altro di un amenissimo posto di sosta ombreggiato per camper (ma a pochi metri c'è anche, a scelta, un ottimo campeggio).

Il tutto ci porta via una giornata presa con calma, essendoci concessi volutamente il tempo necessario per "immergerci" gradualmente e respirare l'atmosfera giusta e leggendaria dell'ambiente arturiano e del magico Merlino.

Post scriptum: naturalmente, ci vuole una discreta dose di immaginazione per godere appieno di questi luoghi e delle sensazioni che ne scaturiscono. Probabilmente, come dicevo all'inizio, è necessario aver sognato da bambini di essere alla corte di re Artù e di far parte dei Cavalieri della Tavola Rotonda, combattendo a fianco del prode Lancillotto!

NEL CLOUD GLI ARTICOLI DI "VIAGGIATORE FAIDATE"

Sono disponibili H24 nella "Nuvola" tutti i circa quaranta articoli pubblicati in questa rubrica, fondata nel lontano mese di aprile 2008. L'obiettivo era (e resta) quello di rendere compartecipi attivi i lettori alla vita della rivista. Per leggere gli articoli: accedere all'indirizzo internet <http://file.webalice.it>

Alla finestra che si apre, digitare la Username **infocom.fndaive** (@alice.it è già pre-digitato) e non digitare alcuna Password.

La successiva finestra presenta l'elenco degli articoli, che si possono singolarmente scaricare in formato PDF.
Buona lettura!

PER GLI ISCRITTI A FEDERMANAGER

CONVENZIONE PER CURE ODONTOIATRICHE

STUDIO DOTT. CARLO CASATO



SERVIZI

Odontoiatria Estetica
Implantologia Osteointegrata
Computer Assistita
Parodontologia
Gnatologia
Ortodonzia
Consulenza Medico-Legale
Cura del Russamento
e delle Apnee notturne

VERONA

Via L. Pancaldo, 76
Tel 045 810 17 10

MANTOVA

Via G. Acerbi, 27
Tel 0376 36 25 15

www.carlocasato.it

Convenzione diretta Fondo ASSIDAI FINANZIAMENTO a TASSO ZERO per 12 mesi

L'accordo prevede per gli ASSOCIATI FEDERMANAGER e per i loro FAMIGLIARI, anche se non iscritti, il mantenimento del tariffario FASI scontato rispetto al tariffario dello studio, con visita odontoiatrica gratuita e all'accettazione delle cure, se necessarie, un'igiene professionale gratuita. Le pratiche per il RIMBORSO FASI verranno compilate dallo studio.