DIRIGENTI nordest

Anno XIX
n. 6
giugno 2018

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

BELLUNO

PORDENONE

UDINE

BOLZANO

ROVIGO

VENEZIA

SPECIALE ASSEMBLEE 2018

GORIZIA

TREVISO

VERONA

PADOVA

TRIESTE

VICENZA

DIRIGENTI NORDEST - PERIODICO DELL'UNIONE REGIONALE VENETA FEDERMANAGER VENETO - POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% NE/TN

FEDERMANAGER

CIDA

CEMS
centromedicospecialistico

SCOPRI TUTTI i NOSTRI SERVIZI e le CONVENZIONI su:

www.cemsverona.it

Radiologia

Riabilitazione cardiologica

Urologia

Pediatria

Geriatria

Neurologia e Neurochirurgia

Otorinolaringoiatria

Fisioterapia e Riabilitazione

Chirurgia oculistica

Centro per la cura del mal di schiena

Endocrinologia e Diabetologia

Gastroenterologia

CHECK UP PERSONALIZZATI

Medicina dello Sport

Ginecologia e Ostetricia

Dietologia Nutrizionistica

Chirurgia Vascolare

Psicologia e Psichiatria

Nefrologia

Chirurgia Ambulatoriale

Dermatologia

Senologia

Pneumologia

Ortopedia

Medicina Estetica

Via Fava 2/b - 37139 Verona - tel. 045 9230404 whatsapp: 3385364550 info@cemsverona.it

CEMS Centro Medico Specialistico Verona

editoriale

di **MAURIZIO TOSO**
Presidente Unione Regionale Veneta Federmanager

CONFINDUSTRIA VENETO, GRANDI MANOVRE IN CORSO...

Una vera e propria "potenza di fuoco": 3.300 imprese associate (delle quali l'80% con meno di 50 dipendenti) per un totale di quasi 160mila addetti, che genera quasi il 40% del valore aggiunto manifatturiero del Veneto (5,4% di quello italiano) per quasi Euro 13 miliardi che arrivano a 15,2 miliardi se consideriamo le costruzioni (*ndr - dati 2015*).
Poche cifre che riassumono il cuore di **"Confindustria Veneto Centro"** la nuova associazione, nata venerdì 15 giugno 2018 al Pala Expo Venice di Marghera-Venezia dall'integrazione di Confindustria Padova e Unindustria Treviso, espressione della riforma Pesenti. La struttura in realtà sarà operativa a settembre, dopo che fino al 23 luglio gli attuali associati avranno potuto dissentire e recedere dalla scelta effettuata.
E sono proprio questi numeri a posizionare la neo-nata al secondo posto in Italia dopo Confindustria Assolombarda (Milano, Monza e Brianza, Lodi) e davanti a Confindustria Emilia Area Centro (Bologna, Ferrara, Modena): l'insieme delle tre associazioni, rappresentative di otto provincie italiane e del 25% di Confindustria nazionale, si pone in Europa con un PIL che supera quello della Danimarca (324 miliardi) e un valore aggiunto manifatturiero pari al PIL del Belgio (53 miliardi), tanto da far parlare del "Nuovo Triangolo Industriale Italiano" collocato al sesto posto del PIL europeo. Se si unissero anche Venezia e Varese, si arriverebbe ad un PIL superiore a quello dell'Austria (376 miliardi) e un valore aggiunto superiore a quello della Svezia (63 miliardi) (*ndr - dati 2015*). Quanto basta per mandare in soffitta la "vecchia" configurazione Torino-Milano-Genova.
A presiedere la nuova Confindustria, con sede legale a Padova e amministrativa a Treviso, si alterneranno nel primo biennio Massimo Finco (Padova) e Maria Cristina Piovesana (Treviso). Quest'ultima ha riaffermato in sede di assemblea l'importanza di "una idea di lavoro che faccia della **qualità del capitale umano il vero asset strategico** delle nostre imprese": purtroppo sono molti i casi in ambito nazionale che dimostrano poca o nulla attenzione su questo versante, speriamo in una inversione di tendenza che parta proprio dalla nuova associazione.
Vale la pena ricordare che da pochi anni (maggio 2015) è operativa anche **"Confindustria Venezia - Area Metropolitana di Venezia e Rovigo"**, rappresentativa di 1.600 soci (dei quali 140 appartengono alla grande industria) e con oltre 67mila addetti, posizionati nelle provincie di Venezia e Rovigo.
Una domanda sorge spontanea. Quali saranno a questo punto, se ci saranno (ma è assolutamente probabile che la scelta di Padova e Treviso non sia quella conclusiva nell'ambito del Veneto), le prossime mosse delle associazioni Confindustriali regionali? Nascerà nei prossimi anni una organizzazione Industriale corrispondente alla **mitica** (e finora non realizzata) **Area Metropolitana PaTreVe**, di cui si parla fin dal lontano 1990, anno che vide promulgate le leggi n° 142/90 e n° 241/90, che tante speranze e ipotesi di evoluzione fecero nascere anche nel nostro territorio?
Come osservatore ma fortemente interessato, **Federmanager Veneto saluta con favore** la nuova aggregazione di Confindustria di Padova e di Treviso, che rende le precedenti realtà non solo (o non tanto) più forti nei rispettivi territori, ma soprattutto verso l'esterno, dando elevata visibilità e maggior rappresentatività sia in ambito nazionale che internazionale.
"Per le sfide del mondo c'è bisogno di dimensione: devono crescere le aziende e le loro filiere ma, con loro, anche le associazioni di rap-

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 Regionale Veneta Dirigenti Aziende Industriali
via Francesco Berni, 9 - 37122 Verona
tel. 045594388 - fax 0458008775
info@federmanagervr.it

presidente
Maurizio Toso

direttore editoriale
Giangaetano Bissaro

direttore responsabile
Enzo Righetti

comitato di redazione:
Daniele Damele (Fvg)
Pierluigi Messori (Pd & Ro)
Roberto Trento (Tv & Bl)
Gianni Soleni (Ve)
Alberto Pilotto (Vi)
Sandro Fascetti (Vr)

ha collaborato a questo numero:
Flavio Clerici (Pd & Ro)

grafica e impaginazione
Scripta
viale Colombo 29, 37138 - Verona
idea@scriptanet.net

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
EFFE E ERRE LITOGRAFICA Trento

Periodico associato a:
Unione Stampa Periodica Italiana

Tiratura del numero:
2.330 in formato cartaceo
5.337 in formato digitale
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Le province aderenti alla rivista (g.c. Scripta).

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: vrtcoop@libero.it

MEMORANDUM

Convegni, incontri, conferenze ed altro organizzati da Federmanager ed Enti collegati per consentire ai dirigenti di perfezionare le proprie conoscenze e aggiornare il bagaglio culturale e professionale, o per trascorrere insieme momenti di arricchimento culturale e di forte aggregazione. La partecipazione è aperta a tutti gli associati e non unicamente a quelli dell'Associazione organizzatrice.

Giovedì 12 luglio
Il cambiamento con Oscar di Montigny
Hotel Maggior Consiglio di Treviso
Federmanager Treviso e Belluno

Sabato 21 luglio, ore 10.45
Mostra "Senza Tema. Carta / Paper"
Galleria Studio La Città
Federmanager Verona

Sabato 6 ottobre, ore 9.30
Previdenza e pensioni
BHR Hotel di Quinto di Treviso
Federmanager Treviso e Belluno

SOMMARIO

Editoriale 3
Perché c'è bisogno di più donne manager 6
Realizziamo un sogno ambizioso 7
Un nuovo contratto nazionale
per un modello innovativo di relazioni industriali 8
Etico è pensare ai pensionati di oggi, di domani e di dopodomani..... 10

SPECIALE ASSEMBLEE
Friuli Venezia Giulia 11
Padova e Rovigo 15
Treviso e Belluno 18
Venezia 20
Verona 24
Vicenza 26

Vita associativa.....da pag. 28

Girotondo sulle pensioni. Idee e riflessioni! 38
2018 anno di anniversari: e noi dirigenti? 39
Rivista cartacea o digitale? 41
Aumentano gli infortuni mortali. Perché? 42
Buone notizie da Torino (Embraco)..... 43
My Country, right or wrong 44
Ciclabile Parigi-Londra 46

Lettere ed articoli firmati impegnano tutta e sola la responsabilità degli Autori e non rispecchiano necessariamente l'opinione delle Associazioni di appartenenza né della Redazione. Gli articoli sono pubblicati a titolo gratuito

presentanza per continuare ad erogare servizi all'altezza" sottolinea Massimo Finco neo presidente Confindustria Veneto Centro, che prosegue "Bisogna romperlo il mosaico, per poi ricostruirlo: vogliamo essere grimaldello per il cambiamento di tutto il Veneto, mai in grado di rappresentarsi come merita". Parole che Federmanager Veneto fa proprie, riportandole adeguatamente al contesto di riferimento.

...E NOI DI FEDERMANAGER VENETO?...

Da tempo esiste tra le Associazioni territoriali Federmanager, sia in ambito regionale Veneto sia di tutto il Nordest, uno stretto rapporto di informazione, collaborazione e condivisione di attività e iniziative. Questo avviene regolarmente anche a livello di presidenti, tanto nell'ambito istituzionale di Federmanager Veneto, quanto in quello di Federmanager Friuli Venezia Giulia, Federmanager Trento e Federmanager Bolzano.
I presidenti del Nordest hanno altresì, da tempo, avviato un comune percorso di armonizzazione delle attività svolte in relazione alle risorse disponibili. E in tal senso l'obiettivo di definire una condivisione e un miglioramento qualitativo dei servizi offerti si coniuga con il desiderio di una graduale ma progressiva aggregazione tra Associazioni, con il mantenimento e il potenziamento degli attuali presidi territoriali.
Una significativa revisione organizzativa, con un relativo adeguamento delle risorse disponibili sul territorio, sono tuttavia indispensabili per migliorare realmente i servizi agli associati e consentire un'adeguata fruibilità con accesso a una qualsiasi delle otto sedi, attuali Associazioni Federmanager del Nordest.
Come primo importante risultato, è stata recentemente creata un'unica **"Carta dei valori e dei servizi"** rivolta a dirigenti, quadri, professional in servizio, in pensione, o inoccupati, per trovare una risposta alle proprie esigenze e richieste professionali e personali. È stato, inoltre, avviato un progetto volto a definire le linee di intervento, le **modalità** e i **tempi** per l'unione di Associazioni territoriali, avente quale obiettivo finale un'**unica realtà associativa a livello Veneto**, estensibile successivamente all'intero Nordest.
Tale progetto rappresenta un cambiamento di cui le Associazioni hanno realmente bisogno per guardare al futuro, superare i "campanilismi" e ragionare in ottica di sostenibilità associativa nel medio e lungo termine.
È di certo un impegno che comporterà fatica e sacrificio, capacità di mediazione per saldare integrazione e sinergie, miglioramento e potenziamento dei servizi.
Un progetto che nella visione e negli atti formali vuole essere aggregante, aperto fin dall'inizio all'adesione delle singole componenti territoriali del nostro sistema associativo.
Sono fermamente convinto che si tratti di un momento importante, un atto di coraggio e responsabilità, che rinnoverà il nostro sistema associativo, tracciando una strada per il futuro. Insieme saremo più forti, saremo più incisivi nella rappresentanza, potremo garantire la continuità dell'offerta di migliori servizi e della sopravvivenza delle nostre Associazioni.
Per farlo, occorre la condivisione di tutti gli associati e il loro contributo di idee, in un percorso partecipativo per rendere possibile un cambiamento complesso ma direi **ineludibile** nell'attuale fase storica.
Di recente è stata svolta un'accurata analisi di tutte le segreterie territoriali sui servizi richiesti e resi agli associati e sulle relative modalità di adempimento. Sono stati, inoltre, rilevati ed evidenziati gli assetti organizzativi delle singole Associazioni, in termini di numero di addetti, costi di struttura, bilanci, punti di forza e criticità.
La prima parte è stata fatta. Ora si tratta di perseguire con convinzione e determinazione l'obiettivo, "buttando il cuore oltre l'ostacolo".

Perché c'è bisogno di più donne manager

di **Stefano Cuzzilla** – *Presidente Nazionale Federmanager*

Con il convegno internazionale che abbiamo promosso il 4 maggio scorso in Vaticano "L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società", abbiamo lanciato il nostro messaggio affinché, attraverso il contributo delle donne, l'economia mondiale cresca e le società si arricchiscano.

L'altra dimensione del management è infatti anche l'altra dimensione del Paese in cui vogliamo vivere: **Paesi più inclusivi, più sostenibili, più equi costruiscono società in cui c'è maggiore benessere e ricchezza**. Le pari opportunità tra uomini e donne sono una questione di civiltà, ma sono anche un pre-requisito per un'economia più solida e per uno sviluppo più sostenibile.

In questo momento in cui la politica latita, abbiamo preso in carico questo tema insieme alla Santa Sede, che ha patrocinato l'iniziativa, perché condividiamo l'esigenza forte di **cambiare la cultura dominante**. È una sfida che rivolgiamo prima di tutto a noi stessi, e poi – speriamo – a tutta la società.

In Federmanager, infatti, **le donne manager sono meno del 13% del totale**. È vero che il settore industriale per tradizione è sempre stato appannaggio degli uomini, però non va molto meglio negli altri segmenti. **Le donne manager guadagnano il 14% in meno dei loro colleghi maschi** e questo succede un po' ovunque.

Nell'ambito della nostra ricerca, quando l'istituto G&G Associated ha chiesto a una responsabile delle risorse umane quale fosse la retribuzione annua per un direttore vendite, prima di rispondere, la manager ha domandato se facessimo riferimento alla RAL di un direttore uomo oppure di un direttore donna.

Non possiamo dirci soddisfatti nemmeno del fatto che dal 2005 al 2014 le donne dirigenti siano aumentate dal 24 al 28%, anche per effetto di leggi come la Golfo-Mosca. A ben vedere, solo il 15% delle donne presenti nei Cda ha ruoli executive. Peggio per le presidenze dei Cda, dove solo il 7% è donna.

Noi crediamo – perché lo vediamo dal nostro osservatorio – che le aziende che hanno scelto una governance mista, parimenti divisa tra uomini e donne, hanno reagito meglio alla crisi e hanno avuto effetti positivi anche in termini di capacità di innovazione e di visione. Inoltre, più cresce l'occupazione delle donne, più cresce il reddito, più aumenta la propensione a fare dei figli.

Dalla nostra ricerca è emerso poi un dato preoccupante: **un manager under 50 su 2 non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia**, per mancanza di tempo, e questo nonostante la famiglia sia valutata molto più importante rispetto al lavoro. Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche.

La flessibilità dell'orario di lavoro è al primo posto tra le attese dei nostri colleghi: una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia costituisce un obiettivo per la nostra Federazione. Inoltre, da noi c'è un gap di attuazione nelle politiche di sostegno alle donne lavoratrici, mentre negli altri Paesi sono molto più diffuse.

Rivalutare il concetto di genitorialità, invece che parlare esclusivamente di maternità, così come considerare il peso sempre più rilevante dell'assistenza parentale sono sfide più che attuali di cui ci dobbiamo preoccupare.

Pertanto, **Federmanager continuerà a lavorare sui territori, anche attraverso l'operosità del nostro Gruppo Minerva, per diffondere strumenti di welfare che realizzino le pari opportunità**.

Il welfare aziendale, anche nella forma di welfare di prossimità o di filiera, rende possibile per le aziende condividere i costi dell'investimento e offrire tutele e servizi essenziali per chi lavora.

In secondo luogo, **Federmanager intende lavorare insieme alle altre Parti Sociali a livello di contrattazione nazionale per introdurre flessibilità e nuovi modelli di organizzazione**. Speriamo che quello che introdurremo nei contratti dei dirigenti sia da apripista per altre categorie di lavoratori e siamo anche disponibili a lavorare con il legislatore su questi temi.

Infine, **Federmanager continuerà ad agire sul piano della sensibilizzazione pubblica**, portando avanti le linee guida che usciranno dal **Comitato scientifico** che abbiamo costituito insieme alla Santa Sede.

L'altra dimensione del management, infatti, va considerato un progetto strategico di Federmanager per il Paese, che ambisce a produrre risultati concreti in azienda e nella società, in continuità con quanto affermato in occasione lo scorso 4 maggio.

Vediamo che è in atto una vera e propria rivoluzione industriale, in cui le nuove tecnologie modificano rapidamente i modelli di business. Bisogna sostenere una rapida riconversione del sistema di istruzione affinché, a partire dalle materie STEM, le giovani donne al pari dei loro colleghi uomini accedano a quei programmi formativi che daranno lavoro nei prossimi anni.

Bisogna sostenere la riorganizzazione degli spazi urbani e dei servizi, trasformando le nostre città in *smart cities*

L'utilizzo delle nuove tecnologie può costituire la leva verso una maggiore efficienza organizzativa e innovazione: se governeremo bene la *digital transformation*, l'impatto sarà positivo sui luoghi in cui viviamo e sulle nostre famiglie.

Realizziamo un sogno ambizioso

di **Mario Cardoni** – *Direttore Generale Federmanager*

Quello del 4 maggio non è stato solo un convegno imponente e di valenza internazionale, ma è stato anche il punto di partenza di un percorso che continuerà, perché il tema della donna manager è strategico e richiede capacità progettuale nonché capacità di sensibilizzazione e di coinvolgimento.

La traccia di questo percorso è stata molto ben delineata da Padre Awi Mello, segretario del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita che ha dato il patrocinio alla nostra iniziativa: **ecologia, famiglia e responsabilità sono i tre items che devono essere considerati non distintamente, ma in un'unica dimensione valoriale e strategica fortemente integrata.**

I dati Istat sull'andamento demografico del nostro Paese, pubblicati in questi giorni, disegnano un quadro certamente preoccupante: rischiamo di diventare un Paese di anziani, che non favorisce il ricambio generazionale e destinato a impoverirsi.

È un segnale molto critico che rischia di mettere in discussione il nostro **welfare**, attraverso cui garantiamo salute e sicurezza sociale soprattutto ai meno abbienti, che misura il livello di civiltà di un Paese.

Quello demografico è un tema che sfugge al dibattito politico e che, invece, dovrebbe essere centrale per dettare la politica economica del Paese. Come non è adeguatamente affrontato il tema del cambiamento del lavoro, che farà emergere un problema di skills mismatch trasversale, che riguarda uomini e donne indifferentemente.

L'andamento occupazionale forse esprime un miglioramento rispetto agli anni precedenti, e tuttavia evidenzia **una sotto-rappresentazione delle donne in azienda** e questo è un dato molto preoccupante, difficilmente spiegabile visto che le nostre studentesse sono mediamente più brave dei maschi. Peraltro, il basso livello di occupazione femminile determina un danno in termini di crescita di PIL che è stato stimato in -15%: parliamo di oltre duecento miliardi, una cifra pari alla manovra di bilancio per almeno dieci anni.

La Legge Golfo Mosca ha ridotto la differenza di genere, in **termini quantitativi**, nei CdA dove siedono donne per il 33%: 4 volte in più rispetto al 2011, 9,6% in più rispetto al 2016. Ma se guardiamo alle posizioni top la differenza resta molto elevata, 10 su 250. Sul livello di remunerazione: non c'è alcuna donna tra le prime 10, 3 tra le prime 50, 5 nei primi 100. Appena 20 sono AD nelle aziende quotate: il 9% del totale.

Qualcosa è stato fatto ma molto c'è da fare. Occorre ripartire dal fattore culturale. **La *diversity* fondata sulla complementarietà di genere è la ricetta vincente**: occorre un nuovo patto sociale tra uomo e donna che non metta i generi uno contro l'altro ma in termini di reciproca valorizzazione. Le donne devono potersi affermare anche nei ruoli più elevati ma non devono tradire **le loro caratteristiche, le loro qualità specifiche**: determinazione, intuito, multitasking, solo per citarne alcune.

Realizzare un sogno ambizioso richiede determinazione, volontà, capacità organizzative, abnegazione, **coraggio**. Questo vale per tutti ma vale ancor di più per le donne: ci sono esempi che dimostrano che, se ci sono questi ingredienti, il risultato viene raggiunto. Un strada irta, ma che si può percorrere. Traguardi difficili, ma che si possono cogliere. Fa male al cuore sapere che 115.000 neomadri hanno scelto di lasciare il lavoro: non si dovrebbe essere mai costrette a fare una scelta.

Al Paese, a noi tutti, serve il cuore grande delle donne. Più donne al vertice delle imprese faciliterebbe l'affermazione di una cultura aziendale più attenta alle donne e alle esigenze delle stesse e al ruolo che continuano ad avere nella famiglia, verso i figli e gli anziani che spesso sono costrette a dover accudire caricandosene il peso quasi totalmente.

Il welfare aziendale è certamente una strada che può incidere sulla cultura aziendale mettendo a disposizione strumenti utili alla conciliazione vita familiare e professionale, così come la trasformazione digitale potrà favorire una maggiore flessibilità nel lavoro e modelli organizzativi e complementari meno rigidi nelle forme e nel tempo.

Le esperienze di altri Paesi dimostrano che con più donne al lavoro cresce la natalità e si crea più benessere.

Il tema della genitorialità, infine, è centrale affinché la famiglia, attraverso una cultura e una normativa legale e contrattuale più vicina alla donna, possa ritornare a essere la leva attraverso la quale rilanciare un progetto di crescita e di sviluppo duraturo, strutturale e soprattutto inclusivo e sostenibile.

Abbiamo un appuntamento importante a fine anno: il rinnovo del ccnl, un banco di prova dove potremo vedere se saremo in grado di passare dalle parole a fatti concreti.

Federmanager vuole essere protagonista, attraverso gli uomini e le donne che ne fanno parte, di questo processo virtuoso di trasformazione, con la certezza che la Santa Sede ci accompagnerà in questo cammino.

Un nuovo contratto nazionale per un modello innovativo di relazioni industriali

di **Roberto Covallero** – *Responsabile Delegazione Trattante per il C.C.N.L. - Presidente Commissione Lavoro e Welfare Federmanager*

Il 31 dicembre andrà a scadenza naturale il principale contratto collettivo delle categorie manageriali. Le evoluzioni normative, le nuove relazioni industriali che si vanno delineando, i miglioramenti economici in atto stanno marcando una sorta di cesura, rispetto al più che sofferto rinnovo di quattro anni fa.
Le iniziative di studio e consultazione della nostra Federazione sono ormai ad uno stadio piuttosto avanzato e si vanno delineando i principali argomenti su cui potremo concentrare i nostri sforzi, per tentare di giocare d'anticipo e promuovere un sistema innovativo di relazioni con Confindustria.

Un puzzle difficile da comporre

Come già in precedenti tornate, abbiamo cominciato con una vasta consultazione della nostra base, per poi passare ad un confronto con esponenti del mondo accademico, economico e professionale e infine effettuare un primo passaggio con i principali organi istituzionali della nostra Federazione.
Quello che ne esce è – come sempre – un puzzle assai difficile da comporre, per la complessità della categoria e delle sue attese, oltre che per le consuete ritualità di trattativa, specie se improvvidamente intrecciate con anacronistiche esigenze specifiche (se non con manifeste pulsioni revanscistiche) che rischiano di confliggere con l'interesse generale del management, soprattutto delle sue fasce più deboli e precarie, oltre che con le necessità democratiche della nostra rappresentanza sindacale.
Le novità potrebbero partire sin dalla declaratoria contrattuale (il mitico "articolo 1" del nostro contratto nazionale), dall'evidente, fortissima valenza simbolica. Sia sotto il profilo formale-terminologico, che sotto quello contenutistico-sostanziale, sta forse suonando anche per noi... la campana di Industry 4.0, con tutte le sue derivate. Sul presupposto di una nuova identità professionale, partendo da forme adeguate e interne di certificazione delle competenze, la declaratoria potrebbe essere rivista evidenziando le caratteristiche soprattutto sostanziali di contenuto professionale, riconoscimento ed accesso al ruolo di manager. In tale ottica si potrebbero proporre modelli validati dal nostro sistema bilaterale, rispetto ai quali Federmanager fosse protagonista per disegnare i confini di una 'nuova' dirigenza ed anzi esercitasse un ruolo di guida nella ridefinizione delle caratteristiche del management (anche in un'ottica di internazionalizzazione), che ne cogliesse l'evoluzione di ruolo.

Alcuni aspetti specifici

Oltre alla valenza simbolica, un nuovo approccio di questo genere ci potrebbe guidare nell'affrontare alcuni aspetti specifici della tornata contrattuale. Ad esempio, l'evoluzione della normativa e l'atteggiamento sempre più punitivo degli organi istruttori e giudicanti rendono indifferibile una valutazione 'a base zero' degli strumenti di tutela per le responsabilità civili e penali dei dirigenti (pensiamo ai reati ambientali, o alla problematica della sicurezza sul lavoro). Sotto tale profilo, potrebbe essere valutato se costituire un vero e proprio fondo, o quanto meno se creare uno strumento assicurativo evoluto e rinforzato per tutelarci dalle casistiche potenzialmente catastrofiche che a livello individuale dovessero presentarsi.
Un ulteriore approccio innovativo potrebbe essere relativo alla considerazione delle differenze di genere nell'ambito del lavoro manageriale. Sotto tale profilo, senza ricadere nelle trappole contraddittorie delle 'quote rosa' o simili, una nuova considerazione delle specificità del management al femminile andrebbe approfondita, sulla base delle esigenze delle nostre colleghe ed anche sulla scorta dei contributi dottrinali, pervenuti alla categoria in occasione dei numerosi convegni sull'argomento.

Le politiche attive e il diritto alla formazione

Infine, la stessa fondamentale tematica delle cosiddette politiche attive andrebbe rivista (e in parte corretta) sia sotto l'aspetto sostanziale, che contrattuale. Questo è uno dei filoni su cui si misurerà realmente, in trattativa, la... buona volontà degli uomini dell'una e dell'altra parte. In ogni caso, tali politiche andrebbero sempre più orientate rispetto al "prima", alla previsione dell'eventuale verificarsi delle situazioni critiche conseguenti alla risoluzione del rapporto di lavoro, a cominciare dalla formazione: non più limitate al "dopo", a crisi del rapporto manifeste quando non a risoluzioni ormai intervenute.
Sotto tale aspetto, proprio la recente costituzione di 4.Manager (cui andrebbero dirottate gran parte delle risorse economiche oggi destinate a GS Fasi) potrebbe farne l'istanza paritetica ideale, per competenze e specializzazione, per progettare, finanziare e verificare le nostre politiche attive intese in senso stretto.
Anche restando nell'ambito specifico di Fondirigenti, la formazione andrebbe vista e propagandata sempre più come uno dei pilastri delle politiche attive preventive; occorrerebbe promuoverla esemplarmente ed anzi affermarne un vero e proprio diritto soggettivo, per una formazione *life long learning* come strumento/leva a presidio delle sempre più probabili transizioni occupazionali.

La parte economica

Dalla *survey* d'inizio anno (cui ha risposto quasi un manager in servizio su sette, con percentuale significativa anche di dirigenti non iscritti) e dall'analisi dei dati forniti dagli enti previdenziali è emerso un fattore significativo, rispetto alla parte economica del contratto. Da un lato, nonostante l'economia sempre più globalizzata, continua ad aumentare la percentuale di piccole e medie imprese rispetto a quelle grandi; dall'altro, a fronte di un tasso di inflazione che – seppur contenuto – incide potenzialmente sul potere d'acquisto di tutte le retribuzioni, è constatabile come quella dirigenziale (imponibile previdenziale)

sia cresciuta mediamente – nel corso dell'ultimo quadriennio – tra l'1,8 e il 2,5% annuo. Poiché il numero di dirigenti (dopo il dato peggiore degli ultimi anni, nel 2015) è ricominciato timidamente a crescere, anche se con un *turnover* assai superiore al passato, si può ritenere che gli incrementi retributivi siano derivati per lo più dalla maggiore 'compartecipazione' del management al generale miglioramento economico del sistema industriale, sotto forma di MBO e/o di importi variabili (di cui beneficia strutturalmente circa il 70% della categoria, per una quota media di circa il 23% sull'intera retribuzione).
Si tratta di dati le cui valutazioni richiedono approfondimenti adeguati, anche se quando ...si parla di soldi, tendiamo come tutti a pensare 'di pancia'. È pur vero che solo un 7% di dirigenti ha una retribuzione annua relativamente prossima al trattamento minimo di categoria (tra 66 e 80mila €); in ogni caso, proprio dalla *survey*, insieme alle politiche attive di reimpiego e a quelle di welfare, emerge un'attesa della dirigenza anche per la parte economica del contratto. Occorrerà valutare bene questi aspetti nel corso delle nostre prossime verifiche di territorio, poiché l'evoluzione contrattuale degli ultimi anni (sia pure pesantemente condizionata dal contesto economico e dai rapporti in atto) è stata sotto questo profilo in controtendenza.

Altri istituti significativi

Anche sulla scorta delle altre esperienze normative di categoria (ci riferiamo ai contratti, da noi pure sottoscritti, con Confservizi e soprattutto Confapi), andrà reso maggiormente vincolante lo "scambio" relativo ad accordi di secondo livello (che potrebbero favorire la diffusione di modelli di welfare aziendale) e soprattutto a procedure e modalità maggiormente condizionanti, relative a trattamenti variabili della retribuzione. Saranno questi alcuni tra i principali argomenti all'ordine del giorno, su cui chiameremo la categoria ad esprimersi, anche in termini di concretezza e priorità.
Ci saranno anche altri argomenti, nel corso delle discussioni che precederanno e accompagneranno le trattative, che costituiranno altrettanti banchi di prova per la nostra solidità categoriale e capacità persuasiva: a cominciare dai delicatissimi profili delle (sempre più frequenti) variazioni *in pejus* delle mansioni, per continuare con una revisione e riqualificazione dell'istituto dell'*outplacement*, per finire con il *redde rationem* nei confronti della stessa Confindustria rispetto alle indennità per risoluzione del rapporto (soprattutto per le più basse anzianità aziendali).

La compattezza della nostra categoria

Nel corso della precedente tornata contrattuale, pur se in una situazione più conflittuale e "chiusa" rispetto all'attuale, una compagine manageriale prevalentemente unita e determinata riuscì infine a portare a casa – tra l'altro – la messa in sicurezza (pressoché definitiva) del FASI e di tutto ciò che significa questo ente per noi, in termini di solidarietà intergenerazionale e di protezione effettiva a lungo termine.
Oggi notiamo purtroppo, soprattutto da qualche nostalgica frangia della categoria, una certa semplicistica tendenza... aristocratica, corporativa, potenzialmente autolesionistica nell'affrontare le questioni aperte in una logica delegittimante, soprattutto per i colleghi più esposti, peggio ancora se "contaminati" perché provenienti dal mondo delle risorse umane e dunque di fatto in 'conflitto d'interessi' con la categoria tutta (chissà mai che si potrebbe pensare, allora, di quei 'leader sindacali' già fuori dalle aziende da un pezzo, tuttora a dettare, a chi c'è rimasto, la linea ortodossa sul contratto...).
Dobbiamo piuttosto essere più che mai uniti, anzi compatti per convincere chi ci starà di fronte che – pur nella distinzione dei ruoli – tra Federmanager e Confindustria un contratto moderno, efficace e lungimirante ...si può fare! Il nostro Paese ha necessità di nuovi modelli relazionali che accompagnino quelli produttivi: l'Italia non può essere solo... la Florida d'Europa, occorre che le "cose" prima di essere comprate ed usate siano ben progettate e realizzate e noi vogliamo farlo qui, ora, bene. E in modo giusto.

Un'occasione imperdibile

Sono sempre rilevanti le attese contrattuali della categoria (e delle varie "anime" che la connotano), tanto più nella situazione economica e imprenditoriale che conosciamo, rispetto ad una rinnovazione che – anche per il pericolante/pericoloso contesto politico-normativo che va profilandosi – si preannuncia zeppa di incognite.
È proprio oggi, più che mai, che esistono inequivoche condizioni per poter giocare un ruolo da protagonisti, in attacco e non da... difensori, per insistere e cominciare a disegnare un modello contrattuale che guardi concretamente al futuro, ai nuovi sistemi organizzativi, alle nuove modalità lavorative; che getti basi solide, realistiche, avanzate su cui costruire nuove opportunità di crescita nell'interesse della categoria e dello stesso sistema industriale nel suo complesso. Anche e soprattutto nell'interesse specifico dei numerosi dirigenti, brillanti e competenti, che sono il vanto della categoria, che dobbiamo tutelare e non possiamo lasciare soli, soprattutto se in difficoltà di fronte alle situazioni specifiche aziendali ed alle turbolenze del mercato del lavoro manageriale.

Etico è pensare ai pensionati di oggi, di domani e di dopodomani

di **Daniele Damele** – *Presidente Federmanager FVG*

È certo che le oscillazioni legate alle transizioni demografiche e ad eventi congiunturali possono determinare variazioni significative rispetto alle previsioni, ma quando analisi da diverse fonti proiettano lo stesso segno di tendenza, quelle previsioni possono essere lette pressoché come certe.

La Banca Centrale Europea ha prodotto un'ampia analisi su "*L'impatto economico dell'invecchiamento della popolazione e delle Riforme pensionistiche*". Lo studio parte dalle proiezioni demografiche che consentono i dati prodotti da Enti internazionali e analizza le problematiche che pone il fenomeno demografico sulle politiche pensionistiche a livello globale. Osserva che l'invecchiamento della popolazione "*non è un fenomeno circoscritto all'area dell'euro ma è al contrario diffuso a livello mondiale*" e che, soprattutto, si va intensificando progressivamente. Le principali determinanti di questo fenomeno, si legge nello studio, sono nei bassi tassi di natalità e nell'ulteriore allungamento dell'aspettativa di vita. Due fenomeni che si connettono alla proiezione relativa all'indice di dipendenza degli anziani. Indice definito come il numero di persone di età superiore o uguale ai 65 anni in percentuale della popolazione in età lavorativa (ovvero i soggetti dai 15 ai 64 anni).

Nelle proiezioni al 2080, l'indice relativo all'Italia supera il 60%. Tale incremento implica una riduzione del numero di lavoratori a carico dei quali, potenzialmente, è posto ciascun pensionato. Secondo le analisi della Banca europea, il processo in atto, la cui origine nasce dall'intrecciarsi dell'allungamento dell'aspettativa di vita, aumento di dipendenza degli anziani e bassi tassi di fertilità e, quindi, diminuzione della popolazione, produrrà una serie di fatti negativi sull'offerta di lavoro, sulla produttività, sulla crescita potenziale.

L'invecchiamento, inoltre, determinerà variazioni rilevanti nei profili di consumo e risparmio. Nei Paesi dell'area euro – spiega ancora l'analisi – si sono determinate pressioni al rialzo della spesa pubblica per pensioni, sanità e assistenza di lungo periodo. Pertanto, anche per fronteggiare la crisi del debito sovrano e l'aumento dei livelli di debito pubblico è cresciuta l'esigenza di riforme dei sistemi previdenziali pubblici.

Si tratta di riforme modificative di regimi pensionistici che hanno elevato l'età effettiva di pensionamento, e che, nel contempo, hanno ridotto i miglioramenti dei trattamenti in atto (le frequenti sospensioni della perequazione o i ripetuti prelievi mediante contributi di solidarietà). E, inoltre, interventi che hanno ridotto la trasformazione delle retribuzioni pensionabili in diritti pensionistici, dando luogo all'aumento del numero di anni di lavoro necessari in sede di calcolo della retribuzione pensionabile.

Alcuni Paesi hanno adottato meccanismi di aggiustamento automatico, collegando i parametri pensionistici fondamentali all'allungamento dell'aspettativa di vita per rendere più sostenibili i propri sistemi previdenziali pubblici. Peraltro, in questi anni, a fronte di una crescita economica complessivamente lenta, i Governi sono intervenuti con numerose e diversificate riforme, attingendo a piene mani dal sistema pensionistico.

Che fare adesso? Innanzi tutto andrebbe immediatamente separata la spesa pensionistica da quella per l'assistenza. Lo si dice da molto tempo, ma non lo si fa. Ciò andrebbe fatto specie alla luce della ripresa economica in atto e il venir meno della crisi del debito sovrano. Si rende necessario, quindi, varare subito interventi di lungo periodo, più adatti a fronteggiare le sfide poste dall'invecchiamento. E siccome durante i cicli di maggiore crescita i costi politici di tali riforme sono meno pesanti, avanti tutta con lo sviluppo e la ripresa in quanto etico è pensare ai pensionati di oggi, domani, ma anche di dopodomani.

L'evoluzione demografica nel nostro Paese è monitorata costantemente dal nostro Istituto di statistica, l'Istat che la espone mediante diversificate tipologie di analisi. Recentemente lo studio ha riguardato: "*Il futuro demografico del Paese*". Le previsioni sono al 2065, con base dati al 2017. Prevede che la popolazione residente scenderà progressivamente da 60,6 milioni del 2017 fino a 59 milioni nel 2045 e a 54,1 milioni nel 2065.

Le previsioni dicono che l'invecchiamento della popolazione è da "*ritenersi certo e intenso*". Il picco colpirà l'Italia nel 2045-50, quando si riscontrerà una quota di ultra sessantacinquenni vicina al 34%. Fenomeno questo strettamente connesso al rapporto tra nascite e decessi. Le future nascite, quasi certamente, non potranno compensare i futuri decessi. Le previsioni demografiche dell'Istat hanno il fondamentale scopo di rappresentare il possibile andamento futuro della popolazione. Sono uno strumento, importante, a "*supporto delle decisioni nelle politiche di natura economica e sociale*".

Che dire allora: i lavoratori e i pensionati italiani hanno già dato. Non sono stati esonerati da nessuna misura riduttiva praticabile sul sistema pensionistico. Ora, sensibilità politica vorrebbe che a questa pratica si mettesse la parola fine anche alla luce della previsione che le pressioni sulla spesa pensionistica dell'Italia diminuiranno, perché si presume che questa andrà progressivamente riducendosi, come segnala anche il Rapporto di Eurostat. In questa prospettiva ci si attende che la politica imbocchi un diverso corso in materia pensionistica. Occorre, pertanto, cambiare l'approccio alla questione pensionistica come opportunamente pare voler fare il nuovo governo nazionale.

È del tutto opportuno non attuare più provvedimenti motivati da informazioni difettose sulla spesa pensionistica. Politiche prodotte con la testa girata all'indietro, piuttosto che con l'occhio attento al futuro e alle relative conseguenze economiche e sociali non sono da ripetersi.

È giusto attuare una politica che sappia scrivere una nuova storia delle pensioni coi tempi verbali coniugati al futuro. Una storia dove i capitoli non abbiano per oggetto misure sottrattive, blocchi perequativi e simili, ma che parlino, invece, di crescita della popolazione, di potenziamento della vita delle famiglie, di lavoro per i giovani, dell'inversione dell'attuale *trend* decrescente delle nascite. Una storia dove l'invecchiamento sia un importante capitolo delle conquiste di civiltà.

Giusto andare in quiescenza con 41 anni e 5 mesi di contribuzione a prescindere dall'età anagrafica, giusta la quota cento con il minimo d'età anagrafica di 64 anni, sacrosanto congelare i continui scatti previsti dalla legge Fornero che impediscono di avere una data certa per la meritata pensione certi che dividendo, come accennato, spesa pensionistica da quella assistenziale, tutto potrà essere diverso e maggiormente equo ed etico.

FEDERMANAGER

SPECIALE **ASSEMBLEE**

Friuli Venezia Giulia

Monfalcone, sabato 14 aprile 2018

L'Azienda Speciale per il Porto di Monfalcone ha ospitato il 14 aprile scorso l'Assemblea Ordinaria di Federmanager FVG. Dopo il saluto del Sindaco di Monfalcone, Anna Maria Cisint, ed una tavola rotonda dedicata ad approfondire il futuro e l'evoluzione della cantieristica e della portualità, il Presidente di Federmanager FVG, **Daniele Damele**, ha dato inizio al programma istituzionale. Inizialmente ha voluto ringraziare le Autorità regionali e locali presenti, il Vicepresidente di Federmanager nazionale, Eros Andronaco, il presidente nazionale del Gruppo Giovani manager, Renato Fontana, il Presidente regionale di Federmanager Veneto, Maurizio Toso, i Presidenti di Padova e Rovigo, Giampietro Rossi, di Venezia, Mario Merigliano, e di Vicenza, Adolfo Farronato.

L'inizio è stato dedicato alla premiazione di quanti sono iscritti all'Associazione da 40 anni che sono stati ricordati non solo per la fedeltà, ma anche per il loro impegno professionale, che è sempre stato di qualità e di prestigio. Ricordiamo di seguito i loro nomi. Il primo premiato è di Monfalcone, Antonio Trombetta, a seguire i colleghi di Pordenone Natale Francescutti, Bruno Ge-

Giovanni Cattaneo

Nello Tesolin

Giovanni Suter

Adriano Meroi

Antonio Trombetta

Bruno Gerometta

rometta, Sergio Tassotti e Nello Tesolin, di Trieste Mario Bigi, Lucio D'Ambrosi, Erasmo Di Campo ed Ezio Vivoda, e Udine con Adriano Meroi, Elio Mineo ed Enzo Tuzzi. Per tutti viene letto un curriculum che ha messo in evidenza per ciascuno le peculiarità della loro carriera professionale. Tutti meriterebbero essere ricordati con uno spazio più ampio per quanto hanno fatto dando prestigio a tutta la nostra categoria.

La parola è passata quindi al Presidente di Confindustria FVG **Sergio Razeto**, già Presidente ed AD di Wartsila Italia e che oggi presiede l'Isotta Fraschini Motori, società del Gruppo Fincantieri. Si sofferma ad approfondire il ruolo dei manager nelle aziende; è un ruolo particolarmente delicato. Oggi si sente parlare spesso di Industry 4.0, di uno sviluppo informatico spinto dei processi produttivi, che stanno aprendo grandi prospettive di lavoro soprattutto ai giovani. Ciò consente a numerose società, anche del Nord Est, di primeggiare in settori strategici quali la cantieristica e motoristica. Fincantieri è oggi leader nel settore delle crociere e non solo e a Monfalcone esiste il suo cantiere navale più grande ed importante ed anche fra i più longevi (classe 1906). Wartsila Italia costruisce oggi motori diesel di media e grande potenza per navi e centrali diesel-elettriche ed è una delle aziende del settore più importanti a livello mondiale. Sono due esempi di realtà che danno a Confindustria della Venezia Giulia, che l'ing. Razeto presiede, ampie garanzie per un futuro ricco e prosperoso.

Ma quali sono le caratteristiche di un buon dirigente? Da sempre ed in particolare in questo periodo così delicato un dirigente è colui che è in grado di analizzare il contesto, assumersi la responsabilità di decidere, di coordinare la sua squadra, ma anche di comunicare e mediare con tutti i portatori di interesse delle realtà che dirige. È quello che sa cogliere i segnali deboli e sa trasferire nella gestione del personale le energie necessarie. È un leader. Il suo è un ruolo complesso e deve, quindi, stabilire le finalità e le priorità dell'azienda, garantire l'afflusso delle risorse, assicurare un efficace e efficiente sistema di comunicazioni interne ed esterne dell'azienda.

L'Assemblea è proseguita con la Relazione del Consiglio Direttivo presentata dal Presidente Damele. L'attività anche nel 2017 è proseguita con particolare impegno, dando importanti risposte alle continue esigenze dei nostri associati. In ciò, ha voluto sottolineare Damele, va il merito del Presidente Cuzzilla che ha operato con impegno presso tutte le istituzioni dando prestigio alla figura ed al ruolo del dirigente e alla nostra associazione. Quest'anno si sono incominciati ad intravedere dei segni di ripresa nell'industria. C'è stato un grosso impegno da parte di Federmanager FVG unendo "mente e cuore" per raggiungere nuovi e più ambiziosi traguardi. Anche per il futuro bisognerà cooperare tutti insieme per lo sviluppo e la crescita perché solo così potremmo raggiungere traguardi importanti e qualcosa di nuovo e maggiormente duraturo. A Nord Est c'è un clima positivo e nascono nuove startup: ne sono sorte negli ultimi tempi circa 200 grazie anche al soste-

Lucio D'Ambrosi

Mario Bigi

Fabio Moretti

Elio Mineo

Enzo Tuzzi

Natale Francescutti

gno del Piano Industry 4.0 che sostiene economicamente la digitalizzazione con vari incentivi.
Nel 2017 si è ampliata la collaborazione con le Università di Udine e Trieste oltre che con varie scuole medie della regione e ci sono stati anche vari incontri con le altre Associazione del Veneto e di Trento e Bolzano anche al fine di "dare un segnale concreto di rinnovamento per essere più forti, per garantire nuovi e migliori servizi ai nostri associati ed aprire una nuova stagione densa di prospettive" tendente a creare un'Unione del Nordest. I manager devono saper fare squadra, essere anche psicologi, avere un ottimo equilibrio personale, saper ascoltare e creare una comunità di valori nelle proprie imprese e nel sindacato. Il Presidente ringrazia i colleghi del Veneto presenti in assemblea e si augura che quanto prima si possa fare insieme un percorso di lavoro comune. Fa successivamente un'elencazione dei numerosi convegni che si sono svolti a Pordenone, Trieste ed Udine che hanno visto la partecipazione di molti colleghi associati. Per quanto riguarda le politiche attive del lavoro ricorda le positive iniziative svolte da Federmanager nel settore della certificazione delle competenze oltre che nella divulgazione del Piano Industry 4.0.
Il Presidente ha, poi, lasciato la parola al Tesoriere **Antonio Bizzarini**, che ha esposto il bilancio consuntivo 2017 che chiude con un disavanzo di € 263,19 considerando che le quote associative sono da molti anni invariate: il risultato economico appare davvero ottimale. Ha predisposto anche il bilancio preventivo 2018 che chiude con un disavanzo di € 910,00. In successione il Presidente dei Revisori dei Conti, **Ferruccio Camilotti**, ha presentato un'accurata relazione avendo controllato tutte le poste di bilancio che sono state approfondite in maniera esauriente. L'assemblea esprime parere favorevole all'approvazione dei bilanci, che messi ai voti vengono approvati all'unanimità.
Interviene, successivamente, **Antonio Pesante**, referente dei pensionati di Federmanager FVG. Ha voluto nuovamente sollecitare i colleghi pensionati ad affrettarsi a fare ricorso alla Commissione Europea dei Diritti dell'Uomo. Ripete con accuratezza quanto aveva evidenziato in un articolo apparso nel numero precedente della Vita Associativa spiegando ancora le motivazioni del ricorso e dell'opportunità di farlo. È stato in tutte le sedi a spiegare come preparare il ricorso ed è sempre disponibile a dare ulteriori informazioni. Sarà sua cura aggiornare i colleghi sugli sviluppi futuri.
È intervenuto anche il segretario regionale CIDA **Maurizio Bressani**. A livello nazionale continuo ed efficace è stato, nel corso del 2017, il rapporto di CIDA con le Istituzioni, ed in modo particolare con i rappresentanti del Governo e delle forze politiche, mantenendo un dialogo costante e portando le proposte della dirigenza privata e pubblica. I temi principali sui quali si è concentrata l'azione di CIDA sono stati la politica economica, il lavoro, il fisco, il welfare, l'educazione e formazione oltre che la scuola, con riferimento all'attuazione della legge n. 107/15 (La Buona Scuola), che favorisce

Erasmo Di Campo

Ezio Vivoda

Sergio Tassotti

Enrico Appiano

Alcuni associati di Pordenone con i premiati

Stefano Campazzo

l'alternanza scuola-lavoro. È stato anche sottoscritto un Protocollo con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca. Per quel che riguarda la Regione i rapporti si sono esplicitati attraverso il Tavolo di Concertazione delle Parti Sociali. Inoltre il Coordinamento regionale ha ripreso l'attività di relazioni internazionali approfondendo in particolare il Programma Italia-Croazia, nel quale CIDA ha una rappresentanza consultiva. È, quindi, intervenuto il responsabile dei giovani regionale, **Massimo Alvaro**, e, poi, **Renato Fontana**, Presidente Gruppo giovani dirigenti, che ha voluto evidenziare le numerose iniziative intraprese a livello nazionale e anche nel Nord Est. In particolare il meeting nazionale ITALY che si è tenuto a Mestre-Venezia il 17 marzo nel quale si sono delineate le basi per un processo di innovazione e modernizzazione di tutte le iniziative del Gruppo Giovani. Ha anche ricordato il convegno svoltosi a Padova sulle Start-Up che ha visto la partecipazione di numerosi colleghi. Di rilievo anche quello tenutosi a Pordenone durante il quale sono stati premiati due giovani colleghi regionali, Giulio Tirelli e Cristina Baccichetto. Attualmente si stanno finalizzando nuove iniziative a Venezia con l'Ordine degli ingegneri e con Confindustria.

Le conclusioni sono state tratte dal Vicepresidente di Federmanager, **Eros Andronaco**, che porta innanzi tutto il saluto del Presidente Cuzzilla rimasto a Roma in attesa della nascita della secondogenita. A lui vanno gli auguri di tutti noi. Due giorni dopo il 16 aprile è, infatti, nata Micol: BENVENUTA!

Andronaco esprime compiacimento ed apprezzamento per l'Assemblea, che ha molto gradito. Si considera di casa. La sua è ormai una presenza istituzionale che non può mancare. Conferma che con Confindustria sono ripresi positivamente i contatti che lasciano ben sperare per poter portare a conclusione molte delle problematiche rimaste incomplete. Anche con Manager Italia il dialogo sembra più aperto. Insieme si possono concludere molte delle questioni che interessano la categoria dei dirigenti. Per i pensionati fa presente che è stata aperta la strada di un ricorso europeo. Non saranno lasciati soli visto che questi colleghi sono rimasti particolarmente penalizzati.

Ricorda che il Gruppo Minerva farà un evento il 24 maggio in Vaticano. Inoltre informa che tutti gli enti collaterali nel 2017 hanno chiuso il conto economico in segno positivo con risultati più che eccellenti. Ricorda che in autunno si terrà a Milano il Congresso Nazionale. È molto contento delle iniziative che Federmanager FVG ha intrapreso. Ne parlerà direttamente al Presidente Cuzzilla in modo che Federmanager FVG abbia il giusto riconoscimento per gli ottimi risultati conseguiti.

Con queste espressioni di plauso si chiude una certamente bella Assemblea 2018.

Franco Frezza
Consigliere direttivo
Federmanager FVG

CHIUSURA ESTIVA

Avvisiamo i nostri associati che gli uffici rimarranno chiusi per ferie estive

da lunedì 6 agosto a venerdì 31 agosto compresi

Padova e Rovigo

Padova, sabato 19 maggio 2018

TAVOLA ROTONDA
Industria 4.0 - Tecnologie e Competenze per una vera trasformazione digitale e Assemblea 2018

Quest'anno, l'Assemblea di Padova e Rovigo **si è inserita all'interno della 6ª edizione del Galileo-Festival dell'Innovazione di Padova**, che è ormai la realtà di riferimento a livello nazionale e luogo privilegiato per il dialogo tra grandi, medie e piccole aziende, centri di ricerca e istituzioni e mondo dell'Università, attraverso il coinvolgimento dei giovani e degli innovatori, con l'obiettivo di promuovere e diffondere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, attraverso la promozione di una manifestazione di grande eco locale, nazionale e internazionale, capace di coinvolgere in particolare il mondo dei giovani, della ricerca e dell'impresa.

Nella prestigiosa sala Ippolito Nievo del palazzo del Bo dell'Università di Padova, prima dell'assemblea, si è svolta una interessante e partecipata tavola rotonda, che aveva come argomento: **"Industria 4.0 - Tecnologie e Competenze per una vera trasformazione digitale"**, che ha visto la partecipazione di cinque qualificati relatori, Gianni Potti di Confindustria Padova - Servizi innovativi e tecnologici, Mario Gibertoni, consulente direzionale International Industry 4.0, l'imprenditore Luigi Rossi Luciani, Presidente del gruppo CAREL, Giorgio Spanevello, direttore della Fondazione ITS Meccatronico di Vicenza. La tavola rotonda è stata coordinata da un preparato e valido giornalista del Corriere Veneto, Alessandro Zuin e ha visto anche la testimonianza di una nostra collega, Amelia Bertolaso, per quanto riguarda il percorso di certificazione delle competenze.

Il moderatore introduce l'incontro esordendo che senza dubbio siamo in una fase che potremmo definire rivoluzionaria, abbiamo la tecnologia, forse anche troppa, ma ci mancano le competenze per utilizzare al meglio queste tecnologie. Questo ha portato alla nascita di lavori che dieci anni fa neanche si riusciva ad immaginare. Porta l'esempio di una azienda della grande distribuzione che ha assunto tre analisti informatici, uno dei quali laureato in fisica, per l'analisi dei big data ricavabili dalle carte fedeltà che tutti noi utilizziamo quando andiamo a far la spesa: oggi chi controlla i dati controlla il mondo e le ultime vicende, a tutti ben note, di Facebook lo stanno a dimostrare. Però, dice il moderatore rivolgendosi al prof. Gibertoni, il nostro ambasciatore Industry 4.0 in Germania, da una recente indagine emerge che 6 manager su 10 non sono ancora pronti per le nuove tecnologie e l'intelligenza artificiale? Che fare? Gibertoni risponde che Industry 4.0 richiede molte competenze, soprattutto però di tipo trasversale, non facili da conseguire. In Germania hanno investito molto su questo e ora il Fraunhofer Institute, il principale ente di ricerca tedesco, ha 26.000 dipendenti dei quali 1.000 ingegneri per l'Industry 4.0.

Spesso agli incontri, dice Gibertoni, gli imprenditori, specie i piccoli, mi chiedono: ma che cos'è questa Industry 4.0? Cosa faccio domani mattina in azienda? Quanto mi costa? In quanto tempo porto a casa l'investimento? Rispondo che occorre sempre tenere presente il primo paradigma di Industry 4.0: design italiano, costi cinesi, qualità tedesca, unito al secondo paradigma che è quello della gestione dei dati cha da statici oggi sono diventati estremamente dinamici.

In Germania oggi però dice Gibertoni si parla oramai solo di Industry 121 o one-two-one? Che cosa significa? Che sempre più si dovranno offrire al mercato prodotti personalizzati, per quali si potrà chiedere un sovraprezzo, a fronte di un mercato con prodotti di serie con prezzi tendenzialmente decrescenti. Questo comporta che diventa indispensabile cambiare i criteri di progettazione, di produzione: l'epoca di prodotti in serie, anche di ottima qualità, ma tutti uguali, è finita! Purtroppo in Italia mancano 30.000 specialisti di Industry 4.0 e qui il moderatore coglie l'aggancio per chiedere a Rossi Luciani, come imprenditore e come presidente della Fondazione ITS, quali delle cose appena citate sono state portate a termine nelle sue aziende. Abbiamo razionalizzato i processi produttivi, dice Rossi Luciani, abbiamo anche i robot collaborativi, utilizziamo in maniera totale la "lean production", senza la quale oggi non si possono applicare i criteri di Industry 4.0 visto anche la mentalità corrente che è ancora purtroppo di tipo "fordista".

Siamo arrivati con 5 anni di ritardo, interviene Potti di Confindustria e non dico che siamo ancora all'anno zero, ma zero virgola qualche decimale. Quando è stato attivato l'iperammortamento previsto dal piano Calenda, il 95% delle richieste di chiarimenti che ci sono pervenute avevano come tema l'aspetto fiscale: bisogna fare cultura, insiste Potti, non si può ridurre Insdustry 4.0 unicamente a dei macchinari, a delle attrezzature, ma è tutto un processo che deve essere messo in moto, è tutto il mondo digitale quello che dà valore aggiunto al prodotto.

Però, aggiunge Potti, dobbiamo anche guardare alla peculiarità industriale ita-

liana, che a differenza di quella tedesca, è fatta di PMI: dobbiamo perciò trovare una "via italiana" a Industry 4.0, come hanno fatto i giapponesi per la loro realtà che consiste nel puntare su prodotti che migliorano la qualità della vita delle persone, la qualità delle nostre città. È la persona che deve essere al centro, non solo le macchine e per far questo occorrono in Italia 200.000 supertecnici, tecnici però speciali perchè in futuro saranno richieste professioni ibride, trasversali, con competenze di tipo anche economico, gestionale, oltre che ovviamente programmatori, figure ICT esperte.
Il moderatore, a proposito di nuove figure professionale, coinvolge la dirigente Bertolaso, fresca del raggiungimento della certificazione come Innovation Manager, nell'ambito del progetto di formazione ALL INCLUSIVE promosso unitamente da Federmanager e Confindustria.
Sono stati 230 i manager, dice la collega, che hanno o stanno per completare il percorso di formazione dei quali 84 come Innovation Manager, percorso che ha previsto anche le visite in importanti aziende come Amazon, Samsung e che le ha permesso anche di capire quali potevano essere i punti delle proprie competenze che necessitavano ancora degli approfondimenti, di un po' di "manutenzione".
Interviene Zuin ricordando che, mentre ieri che competenze che uno acquisiva con la scuola e/o con i primi anni di lavoro, nel passato potevano durare 30 anni, oggi se ne durano 5, è già ottimistico, anche perché serve sempre di più una "ibridazione" delle competenze: vengono perciò a questo punto coinvolti nella discussione i "formatori".
Interviene Spanevello, che dopo aver brevemente illustrato scopi, attività in Italia degli ITS Meccatronici, ricorda che oggi, chi esce dagli istituti tecnici non è nelle condizioni di poter essere immediatamente inserito nelle aziende, specie nelle PMI e che il piano Calenda ha previsto, nella seconda parte (che di solito nessuno legge), che per attuare Industry 4.0 occorrono, oltre ai mezzi finanziari, anche ricerca e formazione e quindi un lavoro comune, sinergico, tra aziende e formatori.
Evidenzia altresì il disperato bisogno della struttura produttiva italiana di supertecnici, come quelli che escono dai meccatonrici: attualmente in Italia ci sono 7.000 studenti, in Germania 700.000, lasciando le facili conclusioni ai presenti.

A proposito, interviene Zuin, coinvolgendo nella discussione il prorettore, chi forma i formatori?
Dughiero interviene evidenziando che l'Università non è in grado di sopperire per l'immediato alle necessità, alle richieste del mercato di lavoro, siamo in una fase emergenziale fino a che non sarà a regime il Competence Center di Padova. Per l'emergenza dice Dughiero dobbiamo trovare dei modi di collaborazione, delle passerelle, tra ITS e Università per arrivare alle lauree professionalizzanti.
Il professore illustra nel dettaglio che cosa sarà questo Competence Center che per la prima volta da 1200 anni vede convolte tutte le 9 università del nord-est (la descrizione sarà oggetto di successivo dettagliato articolo) e che si muoverà su tre direttrici: orientamento, formazione e progetti di ricerca. Fisicamente, dice il professore, il Competence Center dovrebbe trovare spazio all'interno della fiera di Padova, che rappresenterebbe logisticamente la soluzione ideale, immediatamente di fronte agli istituti universitari, unitamente al Contamination Lab, il luogo dove appunto avviene la "contaminazione" tra cervelli, dove i singoli mettono a disposizione le loro soft skill, dove viene esaltata la creatività, creando una "intelligenza collettiva" volta al problem solving.
Dopo un secondo giro di commenti la tavola rotonda si conclude con l'accordo che, se, come tutti sperano, a Padova fosse stato assegnato un Competence Center (cosa che oggi sappiamo essere avvenuta), questo sarebbe stato l'argomento per un secondo dibattito, dopo magari le prime "esperienze".
Ha chiuso la tavola rotonda il responsabile nazionale Federmanager per le relazioni istituzionali, Paolo Cucinotta.

Terminata la prima parte, il Presidente ha dato inizio all'assemblea 2018. Nella sua relazione introduttiva ha esordito ricordando il preciso mandato ricevuto dal Consiglio Direttivo, al momento della sua elezione: razionalizzare ed ottimizzare i costi e quindi il bilancio della Associazione e nel contempo renderla efficiente ed "appetibile" non solo per gli associati ma anche per quelli che ancora, al momento, non lo sono.
Viene evidenziato, guardando gli ultimi due bilanci, che si è avuto un sostanziale pareggio e che, anzi, nel 2017 è risultato un piccolo utile (circa 1.300 €) che verrà destinato al fondo di riserva straordinario.
La situazione degli associati al 31.12.2017, rimane sostanzialmente invariata, a fronte delle diminuzioni, piccole ma non trascurabili, degli anni scorsi, del resto in linea con i trend nazionali.
In totale sono **622 associati, dei quali 594 dirigenti** (242 in servizio e 352 in quiescenza) **e 28 quadri**.
Viene segnalato il raddoppio del numero dei quadri, segnale, che è anche cresciuta la percezione che in Federmanager essi si possono sentire rappresentati. Da gennaio ad oggi ci sono state **26 nuove iscrizioni**, **21 dirigenti in servizio**, **3 quadri** e 2 in quiescenza, a fronte di 21 cessazioni (10 in servizio, 10 in pensione, un quadro) dove le cessazioni sono quasi tutte dovute a cambiamenti di associazione.
A tal proposito, lo sforzo fatto negli ultimi anni da tutti i Presidenti del Nord-Est per migliorare servizi e quindi immagine percepita di Federmanager, sta incominciando a dare i primi risultati.
Questo sforzo si concretizza anche nel progetto di fusione con Verona e Venezia che viene illustrato nel dettaglio, progetto per il quale vengono prudentemente ac-

cantonati 14.000 € per far fronte alle spese straordinarie che si dovranno affrontare per migliorare e razionalizzare i servizi offerti della nuova associazione accorpata.
L'assemblea viene informata che, nell' ultimo anno, i Presidenti delle singole Territoriali, non solo del Veneto ma di tutto il Nord-Est, si sono incontrati varie volte per confrontarsi, risolvere antiche rivalità e diatribe più o meno personali e si sono interrogati sul futuro della nostra prestigiosa Associazione. Cosa facciamo, cosa dobbiamo necessariamente fare, per non scivolare verso un declino che ci condannerebbe verso la marginalità e l'impossibilità anche di difendere i nostri legittimi interessi?
Il Presidente evidenzia che si è preso coscienza che le singole Associazioni Territoriali hanno e avranno sempre di più evidenti limiti di risorse sia umane che economiche, mentre sono sempre crescenti le richieste di migliori, diversificati e più importanti servizi da parte del mondo manageriale, richieste che sono e saranno sistematiche e crescenti.
Ci si è chiesti allora quali possano essere le aspettative dei nostri associati e quali servizi possiamo offrire ai Colleghi non ancora soci per rendere conveniente e interessante l'iscrizione a Federmanager.
Ne è scaturito un documento lungamente discusso e infine approvato da tutte le Territoriali del Nord-Est.
Questo documento è stato chiamato "**Carta dei valori e dei servizi**" e viene succintamente presentato in assemblea, con l'indicazione che sarà a breve disponibile anche la copia cartacea mentre sin d'ora è scaricabile la copia digitale.
Appare subito a tutti chiaro, che, viste la dimensione media delle nostre Territoriali, che mediamente hanno meno di mille associati, da sole, non erano, non sono e non saranno in grado di dare risposte concrete ed efficaci a tutti i servizi, le prestazioni indicate nella Carta dei Servizi, Carta deve rappresentare necessariamente il vero valore aggiunto di chi fa e farà parte di Federmanager: si è presa quindi coscienza che singolarmente siamo deboli, mentre invece, unendoci, possiamo rappresentare una robusta, organizzata, efficiente organizzazione.
Le risultanze delle indagini condotte a livello di Veneto mostrano, dice il Presidente, una chiara visione della situazione complessiva: nel Nord-Est abbiamo circa 550.000 €/anno di costi per il personale, le entrate per le quote associative

ammontano a più di un milione di euro.
Rappresentiamo circa 6.500 iscritti e, uniti, saremmo la 3a struttura a livello nazionale dopo quelle di Milano e Roma.
È stata elaborata una bozza di progetto che, lo scorso 23 marzo, a Mestre, è stata presentata al Presidente Stefano Cuzzilla, in una riunione nella quale erano presenti tutti i Presidenti del Nord-Est, progetto che è stato pienamente condiviso dal Presidente sia dal punto di vista politico-strategico che economico.
Il punto di forza di questo progetto è quello **del mantenimento di tutte le attuali sedi territoriali** e pertanto nulla cambierà per i nostri associati abituati a recarsi, in caso di necessità, presso la loro Associazione, ma anche quello di mettere in condivisione una serie di servizi con l'assunzione di personale qualificato, dislocato nelle diverse aree, ma al servizio di più province.
Questo progetto si prefigge di definire le linee di intervento, le modalità e i tempi per l'unione delle associazioni territoriali, con l'obiettivo finale un'unica realtà associativa a livello Veneto.
Tale progetto di integrazione rappresenta un cambiamento di cui le Associazioni hanno bisogno. È un progetto per guardare avanti, superare i confini e ragionare nel medio e lungo termine.
Il Presidente evidenzia che è un impegno che costa fatica e sacrificio, capacità di mediazione per creare integrazione e sinergie, condivisione e miglioramento dei servizi: un progetto che nella visione e negli atti formali vuole essere aggregante, aperto fin dall'inizio all'adesione di altre componenti territoriali del nostro sistema associativo.
Il primo passo di questa "condivisione" è stata la formalizzazione (già prima si faceva, per forma di cortesia e/o di responsabilità) che ogni associato, può rivolgersi a qualsiasi Associazione del Nord-est per richiedere Assistenza, senza che debba necessariamente rivolgersi alla sua Associazione di appartenenza.
Sono quattro le aree per le quali è prevista l'assunzione e/o specializzazione di personale qualificato e dedicato per il SINDACALE, il PREVIDENZIALE, per i QUADRI e per la COMUNICAZIONE.
Da subito, dopo aver ottenuto formale approvazione dalle singole Assemblee (Verona lo ha già approvato nella sua Assemblea del 5 maggio, ieri sera anche Venezia) le Territoriali di Verona Padova/Rovigo - Venezia partiranno con questo progetto di aggregazione o fusione come la si vuole chiamare.
Il Presidente chiede alla Assemblea la delega per, come indicato nella delibera che viene illustrata e sottoposta a votazione da parte della Assemblea, proseguire e portare a termine il progetto di aggregazione delle Associazioni di Padova & Rovigo, Venezia e Verona con il mantenimento dei presidi territoriali attuali e per predisporre le operazioni e gli atti formali e Statutari necessari previsti per il processo di aggregazione, che permetterà altresì anche di recuperare risorse sia economiche che umane, andando decisamente anche verso questo percorso di maggiore efficienza.
Il Presidente conclude con i ringraziamenti a tutto il Consiglio Direttivo e ai colleghi che hanno collaborato per organizzare le varie iniziative, le varie attività: una particolare menzione è stata fatta il "gruppo del mercoledì", il gruppo di colleghi che da ben 25 anni, si ritrovano ogni primo mercoledì del mese, per passare qualche ora insieme, a pranzo o a cena.

Treviso e Belluno

Treviso, venerdì 13 aprile 2018

GIOVANI, TRA PESSIMISMO E OPPORTUNITÀ

Al convegno "Made by Young" organizzato nel corso dell'ultima assemblea annuale da Federmanager Treviso e Belluno, una tavola rotonda sul tema del futuro dei giovani con il filosofo e sociologo Umberto Galimberti

Da sinistra: Sebastiano Zanolli, Stefano Rossi (H-Farm), Umberto Galimberti e Anna Comacchio (Ca' Foscari)

"Made by Young", ovvero il futuro delle nuove generazioni digitali. Chi sono, cosa vogliono e soprattutto come educarli a crescere e come aiutarli a diventare parte attiva del mondo del lavoro. Un convegno, quello organizzato lo scorso 13 aprile all'Auditorium della Fondazione Cassamarca di Treviso da Federmanager Treviso e Belluno, come corollario della sua assemblea annuale, rivolto ai giovani e che ha visto una platea composta in larga parte proprio da giovani e da studenti delle scuole trevigiane. A parlare con loro il filosofo e sociologo **Umberto Galimberti**, di cui è appeno uscito per Feltrinelli il libro "La parola ai giovani", assieme a Stefano Rossi, chief operating officer di H-Farm, e Anna Comacchio, del dipartimento di management dell'Università Ca' Foscari di Venezia. "I giovani – ha detto il presidente di Federmanager Treviso e Belluno, **Marzio Boscariol**, nel suo intervento introduttivo – sono l'unico, vero ed essenziale patrimonio per un sistema Paese che deve saper guardare al futuro. La nostra classe dirigente ha bisogna dei giovani manager, basti pensare che oggi la metà dei dirigenti associati di Treviso e Belluno rientra nella fascia di età di 50-60 anni, che l'età media è di 53 anni e che solo poco più del 2 per cento hanno meno di 40 anni. Serve cambiare mentalità, investendo sui giovani, non solo sull'aspetto di preparazione e di specializzazione, ma soprattutto sulla cultura e sulla personalità individuale".

Cultura, ovvero la sua assenza, che però resta il grande problema sociale che i giovani stanno affrontando. "I giovani oggi – ha spiegato il professor **Galimberti** – si trovano immersi in un paesaggio culturale profondamente nichilista. Manca loro lo scopo, manca la risposta al perché e tutti i valori si svalutano. Vivono, quindi, in una sofferenza culturale che si chiama mancanza di futuro. Con di fronte a loro un futuro imprevedibile, che non dà alcuna motivazione. Il nostro compito, da adulti, è di saper guardare bene in faccia questo nichilismo e quello della scuola è di saperli formare soprattutto come uomini e di educarli alla cultura dei sentimenti. Perché è proprio la cultura che fa la differenza e in Italia manca, visto che siamo all'ultimo posto in Europea e comprensione di un testo scritto".

Cultura dei sentimenti e formazione della personalità che sono proprio alla base di alcuni progetti, come quello portato avanti dal dipartimento di management dell'Università Ca' Foscari. "Si tratta – ha raccontato **Anna Comacchio** – di un progetto innovativo a livello internazionale le cui parole chiave sono: consapevolezza della propria intelligenza emotiva e sociale. Lavoriamo sulle competenze trasversali dei giovani, sulla loro visione, sulle loro passioni e sui loro sogni. Investendo, quindi, non solo sulla conoscenza ma sull'intu-

izione e sulla capacità di riconoscere gli schemi. È, in pratica un laboratorio di competenze sociali ed emozionali, che insegna ai giovani ad essere adattabili, resilienti e ad avere forme di autocontrollo". Altro caso è quello di H-Farm e delle sue esperienze legate all'H-International School, con 810 studenti e 140 insegnanti da 14 paesi, dei Summer Camp e del corso di laurea in Digital Management. "Educhiamo i ragazzi ad essere, pensatori, curiosi, premurosi, aperti, propensi al rischio, di buoni principi, equilibrati e riflessivi – ha detto **Stefano Rossi** –. Dal nostro punto di vista privilegiato vediamo giovani ricchi di caratteristiche positive: pieni di iniziativa ed entusiasmo, più innovativi e affamati di esperienze di noi adulti. Ma anche con alcuni difetti, come una minor attenzione al dettaglio e una minor costanza, ovvero si annoiano velocemente. Compito delle aziende è di saperli ascoltare, quello di noi adulti è di insegnare loro l'etica". Infine anche il progetto dell'ITS Academy d'Istruzione Tecnica Superiore messo in campo dalla Regione Veneto, come raccontata dall'assessore al lavoro, all'istruzione e alla formazione **Elena Donazzan**. "Che dimostra – ha detto – come nel Veneto ci sia una diffusa cultura del rapporto scuola e lavoro e con forme di istruzione professionale molto radicate e con un dialogo aperto col mondo dell'impresa".

Nel corso della serata è stata proiettata anche una video intervista a **Renzo Rosso**, patron di Diesel, che ha lanciato alcuno consigli ai giovani presenti in sala: "Se potete cercate di fare qualcosa che vi piace. E mettete sempre voi stessi nei curriculum, credete in voi stessi, così potrete sempre arrivare dove vorrete. Non pensate di non riuscire mai a trovare lavoro. Ci vuole positività, voglia e desiderio. Il mondo e grandissimo e anche grazie al vostro contribuito potete farlo diventare ancora migliore".

Ha chiuso l'incontro **Mario Cardoni**, direttore generale di Federmanager, che ha spiegato come oggi per i giovani ci siano ancora molte opportunità: "Bisogna credere ancora in questo Paese e la scuola e l'orientamento restano quindi elementi essenziali. Dobbiamo però migliorare i sistemi di alternanza scuola-lavoro e valorizzare in chiave moderna quella capacità del saper fare tutta italiana. Per far questo anche il tema dell'etica è fondamentale, così come il saper mettere al primo posto la persona e il merito".

Venezia

Mestre, venerdì 18 maggio 2018

Si è svolta venerdì 18 maggio 2018, nella tradizionale ed accogliente cornice dell'Hotel Bologna di Mestre, l'Assemblea ordinaria annuale di Federmanager Venezia.
Erano presenti una cinquantina di soci (circa il 10% degli iscritti), oltre a numerosi graditi ospiti in rappresentanza delle associazioni consorelle del Triveneto: in particolare **Maurizio Toso**, presidente Federmanager **Veneto**, **Gianfranco Cicolin** past president Fed. **Verona**, **Adriano Di Paolo** tesoriere Fed. **Trento**, **Serena Giuli** vicepresidente Fed. **Vicenza**, **Gian Marco Lupi** in rappresentanza di Fed. **Friuli Venezia Giulia** e vice coordinatore nazionale **Gruppo Giovani**, e **Giampietro Rossi** presidente di Fed. **Padova e Rovigo**. Al tavolo di presidenza, assieme al presidente di Fed. **Venezia Mario Merigliano**, erano presenti il vicepresidente di Fed. **Nazionale** dr. **Eros Andronaco** ed il direttore generale **Previndai** dr.ssa **Oliva Masini**. Ancora, era presente a latere ed in concomitanza dell'assemblea **Romualdo Gloria**, responsabile ufficio Prestazioni **FASI**, con il riuscito obiettivo di rispondere alle richieste e necessità di soci presenti in tema appunto di prestazioni assistenziali.
L'assemblea è iniziata puntuale seguendo i punti programmati nell'ordine del giorno, innanzitutto con la presentazione e l'approvazione del bilancio consuntivo 2017 e di quello previsionale 2018, illustrati brevemente dal tesoriere **Gianni Soleni**, cui ha fatto seguito la relazione del presidente del collegio dei revisori dei conti **Pietro Pieropan**. I documenti proposti sono stati approvati all'unanimità dai soci partecipanti.

Da sinistra a destra: Mario Merigliano, Olivia Masini, Eros Andronaco.

Ha preso quindi la parola il presidente **Mario Merigliano**, che dopo aver proposto il mantenimento (approvato) anche per il 2018 degli importi per il contributo associativo già fissati per gli anni precedenti, e dopo un doveroso omaggio ai colleghi scomparsi nell'ultimo periodo, ha proceduto con la meritata premiazione dei tre soci presenti tra quelli che quest'anno raggiungono l'ambito traguardo dei 35 anni di iscrizione all'associazione: **Stelio Bianchi**, **Gianni Cagnin** e **Dino Dall'Acqua**.
La sintesi della relazione del Consiglio Direttivo, illustrata dettagliatamente dal presidente, è riportata in coda a codesto articolo.
Di particolare rilievo l'enunciazione del progetto di avvicinamento delle singole associazioni venete in una unica realtà, preceduto dalla formulazione della "Carta dei Valori e dei Servizi" già emessa e condivisa, e dal progetto di aggregazione delle associazioni di Padova&Rovigo, Venezia e Verona già

in atto operativamente. Per il proseguimento di tale percorso è stata approvata da parte dell'assemblea specifica delibera di mandato al presidente ed al consiglio direttivo.
Sono seguiti gli attesi interventi degli ospiti presenti, primo fra tutti **Eros Andronaco** vicepresidente Federmanager Nazionale.
Dopo aver illustrato l'attuale posizione "politica" dell'associazione a livello nazionale (Industria 4.0, incontri con i politici dei diversi schieramenti, partecipazione alle commissioni parlamentari,

Dino Dall'Acqua premiato da Oliva Masini.

Gianni Cagnin premiato da Gian Marco Lupi.

Stelio Bianchi premiato da Eros Andronaco.

volontà di presenza ai tavoli decisionali), sono stati presentati i punti qualificanti dell'attività nazionale: riorganizzazione interna associativa ed ottimizzazione della galassia federale, questione di Genere, evoluzione del nuovo ente bilaterale "4 Manager".
Per l'anno 2018 due sono gli argomenti fondamentali da portare avanti: il rinnovo del contratto nazionale (buoni i rapporti preliminari con Confindustria) ed il rinnovo delle cariche istituzionali nazionali, ambedue in scadenza a fine anno.
Per terminare, un dovuto appello a considerare **VISES** (onlus di riferimento di Federmanager) come possibile destinataria del 5x1.000 al momento della dichiarazione dei redditi.
Ha preso quindi la parola **Gian Marco Lupi** che ha illustrato la funzione e l'attività del **Gruppo Giovani Dirigenti**, che ha visto tra l'altro proprio Mestre come sede recente del meeting conclusivo, il 18 marzo u.s., dell'evento ITALI 2018 (Innovative and Technologically Advanced Leadership for Italy).
Successivamente è stata la volta di **Oliva Masini**, gentile ed apprezzata direttore generale **PREVINDAI**, che ha illustrato con ampiezza, completezza e proprietà di linguaggio le caratteristiche e le attuali linee di sviluppo di Previndai, fondo pensione dei dirigenti industriali. Due le novità dell'ente: **RITA** (rendita integrativa temporanea anticipata) per i dirigenti iscritti, e la recentissima (attiva dal 2 maggio) **FFC** (familiari fiscalmente a carico), che possono essere iscritti a Previndai con una loro specifica posizione.
L'assemblea si è conclusa con una breve sessione di domande e di ampiamente soddisfacenti risposte.

SINTESI DELLA RELAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

Iniziando dalla **Congiuntura Economica**, la situazione dà segnali di miglioramento, il Veneto sembra recuperare competitività a livello europeo, grazie alla vivace crescita del commercio mondiale e al recupero degli investimenti che hanno potuto anche beneficiare degli incentivi previsti dal Piano Industria 4.0, ora rinominato Piano Impresa 4.0. Infatti, sulla base dell'indagine Veneto Congiuntura di Unioncamere Veneto, su di un campione di circa 1.300 imprese della Regione, con almeno 5 addetti, la crescita 2017 su 2016 è stata del + 4%.
Preoccupano, tuttavia, alcuni fenomeni di carattere anche demografico e sociale, quali la **costante diminuzione e l'invecchiamento della popolazione**, come a Venezia, il **degrado del tessuto sociale** con l'aumento delle famiglie a livello di povertà, la **precarietà del lavoro** e le difficoltà per l'incontro domanda-offerta, la copertura della base lavorativa con lavoratori stranieri (un operaio su 3 è straniero), l'**emigrazione dei giovani**.
Un altro fenomeno di carattere congiunturale, triste e molto preoccupante, forse per alcuni aspetti connesso agli anni della crisi economica, riguarda l'andamento della popolazione scolastica del Veneto nel quadriennio 2015-2016 ÷ 2018-2019. Da quattro anni le scuole del territorio regionale stanno perdendo iscritti. Le scuole venete perderanno ben 6616 "studenti" nel prossimo anno scolastico 2018-2019. Sono veramente molti, specie se confrontati con il dato nazionale che registrerà un calo di circa 21.000 ragazzi a scuola. La discesa continua, ininterrotta, da 4 anni (-1.607 nel 2015, -2.889 nel 2016, -4.662 nel 2017, -6.616 nel 2018). Le provincie maggiormente colpite sono Vicenza (-1.521), seguita da Treviso (-1.386), Venezia (-1.025), Verona (-828), Padova (-722), Belluno (-639), Rovigo (-496).
Certo nascono meno bambini, e questo spiega la discesa nei primi anni di istruzione, e la crisi economica può avere spinto gli stranieri a far rientrare le famiglie nella terra d'origine. Ma forse non basta a spiegare il perché di una riduzione del numero così consistente, anche perché altre regioni continuano a incrementare i contingenti di studenti ed è il caso del Piemonte, Lombardia, Lazio, Toscana, Emilia-Romagna.
Comunque, i dati dimostrano che senza un'inversione di tendenza il Veneto si **sta "svuotando"**, e che la crisi economica e occupazionale degli ultimi anni ha inciso significativamente, con ripercussioni evidenti sul piano sociale.
In materia di LAVORO eventi significativi sono stati:
- Fenomeni di acquisizione di aziende da parte di Fondi con logiche di stretto profitto economico, anziché di prospettive di investimenti, con conseguente depauperamento del tessuto industriale esistente;
- Una diminuzione delle risoluzioni dei rapporti di lavoro dirigenziali che, per quanto riguarda quelli gestiti dall'Associazione sono stati 10 nel 2017;
- Una notevole difficoltà alla ricollocazione dei dirigenti in posizioni manageriali, per la tendenza da parte delle aziende a preferire per le nuove assunzioni qualifiche di Quadro;
- Un significativo numero delle procedure di licenzia-

menti collettivi, in parte accentrati a Federmanager Nazionale anche per le sedi territoriali, che per lo più coinvolgono un numero esiguo di posizioni dirigenziali, ma anche Quadri;

- In termini di RSA, un aspetto importante è stata la costituzione da parte di gruppi aziendali di Quadri iscritti a Federmanager di una propria organizzazione di rappresentanza che cura i rapporti con la direzione aziendale, in particolare per le tematiche specifiche della categoria (orario di lavoro, premio di produzione, MBO, indennità di funzione, welfare.

In materia di PREVIDENZA, le diverse modalità esistenti per andare in pensione generano frequenti richieste di incontri individuali per analizzare le singole specificità del collega e indicargli le soluzioni più opportune e convenienti per definire il raggiungimento del requisito previdenziale per la quiescenza.

Nel contratto di Governo dei partiti che hanno vinto le elezioni è prevista anche una "revisione" della Legge Fornero. Nel corso del 2017 sono entrate altresì in vigore le nuove norme previdenziali che disciplinano l'Ape sociale, l'Ape volontaria e la Rita, strumenti volti ad attenuare gli effetti del posticipo all'accesso pensionistico determinato dal decreto legge 201/2011, articolo 24 (riforma Fornero). La Rita permette in particolare di utilizzare fino all'intera posizione individuale maturata nella previdenza complementare come "reddito ponte" fino al raggiungimento dell'età di pensionamento.

Per i dirigenti industriali la Rita viene erogata dal Previndai, il quale ha peraltro introdotto nel 2018 la possibilità di chiedere l'iscrizione dei familiari fiscalmente a carico, estendendo così anche a loro i vantaggi legati alla costituzione di una posizione di previdenza complementare, con la possibilità di mantenerla anche nella maggiore età.

Complessivamente le **CONSULENZE** fornite dall'associazione in materia legale, sindacale, di lavoro e previdenza sono state oltre 400.

Per l'**ASSISTENZA SANITARIA**, nel 2017 è divenuto operativo il nuovo Regolamento della GS FASI che ha recepito le novità introdotte con l'accordo di rinnovo del CCNL 30 dicembre 2014. Un consistente numero di associati e coniugi superstiti affida le proprie richieste di rimborso alla Segreteria della nostra Associazione che, previo rilascio di delega, si occupa di esaminare puntualmente la documentazione, verificandone la pertinenza e l'idoneità e trasmettendola ai Fondi on-line con la possibilità di seguire la pratica anche durante le fasi di istruttoria e valutazione della pratica stessa da parte dei Fondi. Gli iscritti che utilizzano regolarmente questi servizi, oltre ad apprezzare il livello qualitativo di consulenza e assistenza, hanno potuto constatare la diminuzione dei tempi di liquidazione della pratica. Nel 2017 le prestazioni per la gestione e trasmissione delle pratiche online sono state 330 in sensibile aumento rispetto al 2016. Gli appuntamenti in sede sono stati n. 114, n. 123 le consulenze telefoniche e n. 89 le pratiche gestite.

Il tema **PENSIONI** è sempre all'attenzione di media, partiti politici, sindacati con intenzioni di riforme sia per i trattamenti pensionistici in essere che per quelli futuri. La materia, come noto, è sempre stata seguita da Federmanager e CIDA e in particolare dal nostro Comitato Nazionale del Coordinamento Dirigenti Pensionati.

Il patrocinio in sede legale per le azioni giudiziarie intraprese a difesa delle pensioni è stato affidato allo Studio Orrick che, per ultimo ha suggerito anche l'eventualità di un ricorso, a carattere individuale alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), a fronte dell'ultima sentenza a noi sfavorevole della Corte Costituzionale.

In ambito **CIDA**, come annunciato nell'Assemblea dello

scorso 2017, grazie al contributo competente del nostro associato Dr. Enzo De Biasi, è stato presentato tramite CIDA Veneto un ricorso avanti il TAR del Veneto avverso l'aumento dell'**addizionale regionale IRPEF**, prevista nella variante al D.E.F. Regionale 2017-2019, per finanziare la sostenibilità economica della realizzazione della superstrada "Pedemontana Veneta". La tassa di scopo avrebbe riguardato tutti i redditi oltre i 28mila euro annui, incidendo in modo molto significativo per i redditi da 45mila euro in avanti. Il ricorso al TAR presentato dallo Studio Legale dell'Avvocato Primo Michielan di Mogliano Veneto ha comportato una laboriosa, specialistica e rilevante attività professionale forense. La Regione Veneto, con apposito provvedimento legislativo ha revocato l'applicazione della tassa in questione.

In sede di **Comitati Provinciali INPS e INAIL**, va rilevato l'impegno e l'assidua presenza nelle riunioni dei Comitati dei colleghi Dr. Pietro Pieropan (INPS) e dell'Ing. Ljubomir Stelè (INAIL), entrambi componenti di lungo periodo nel rispettivo Comitato. Nei loro rendiconti sono riassunte, molto in dettaglio le attività svolte nel'ambito dei Comitati in questione.

Per la FORMAZIONE, con Fondirigenti nel corso del 2017 le Aziende della Provincia di Venezia hanno usufruito di questa forma di finanziamento per la formazione manageriale e sono stati presentati 36 progetti per un totale finanziabile di 370.500 Euro. Si rileva che utilizzano questo strumento di finanziamento sempre le stesse aziende, meglio organizzate, con presenza di dirigenti e sensibili all'innovazione e alla crescita professionale degli stessi. Nel corso dell'anno 2017 i referenti provinciali per Fondirigenti della Federmanager Provincia di Venezia – Città Metropolitana di Venezia, sono oltre il Presidente Federmanager Venezia ing. Mario Merigliano, l'ing. Giorgio Orsoni e l'ing. Ljubomir Stelè.

Per la SITUAZIONE ASSOCIATIVA al 31.12.2017 risultavano iscritti alla nostra Associazione **n. 257** dirigenti, ex in attività e quadri, in servizio e **n. 252** dirigenti pensionati, ante '88, ex in cerca di nuova occupazione.

Iscritti	al 31.12.2015	al 31.12.2016	al 31.12.2017
In servizio	150 (34%)	226 (46%)	257 (51%)
In pensione	280 (66%)	256 (54%)	252 (49%)
Totale	430 (100%)	482 (100%)	509 (100%)

FEDERMANAGER NORDEST

I presidenti delle Associazioni Federmanager hanno da tempo, avviato un comune percorso di armonizzazione delle attività svolte in relazione alle risorse disponibili, con l'obiettivo di definire una condivisione e un miglioramento qualitativo dei servizi e di pervenire, con la necessaria gradualità, ad una progressiva aggregazione tra Associazioni con il mantenimento e il potenziamento dei presidi territoriali. Una significativa revisione organizzativa, con un adeguamento quali/quantitativo delle risorse disponibili sul territorio, sono tuttavia indispensabili per migliorare realmente i servizi da rendere agli associati, e consentirne agli stessi adeguata fruibilità con accesso ad una qualsiasi sede delle attuali 8 associazioni Federmanager del Nordest. A tale scopo, come primo passo, è stata formulata un'unica "Carta dei valori e dei servizi" che saranno offerti a chiunque in servizio, in pensione e inoccupato, abbia voglia o necessità di accedere indistintamente ad una di tali sedi e possa trovare una risposta alle proprie richieste professionali di lavoro o personali.

È stato, inoltre, avviato un progetto volto a definire le linee di intervento, le modalità e i tempi per l'unione di associazioni territoriali, avente quale obiettivo finale un'unica realtà associativa a livello Veneto; per l'attuazione di tale progetto sono già, tra di loro, orientate le Associazioni di Padova e Rovigo, Venezia e Verona. **Tale progetto di integrazione**, rappresenta un cambiamento di cui le Associazioni hanno bisogno. Un progetto per guardare avanti, superare i confini e ragionare nel medio e lungo termine. È un impegno che comporta fatica e sacrificio, capacità di mediazione per creare integrazione e sinergie, condivisione e miglioramento dei servizi. È un progetto che riguarda tutti gli associati, dirigenti e quadri, in servizio e non. Un progetto che nella visione e negli atti formali vuole essere aggregante, aperto fin dall'inizio all'adesione di altre componenti territoriali del nostro sistema associativo. È un fatto storico importante, un atto di coraggio e responsabilità che rinnoverà il nostro sistema associativo, tracciando una strada per il futuro. Insieme saremo più forti, saremo più incisivi nella rappresentanza, potremo garantire l'offerta di migliori servizi. Naturalmente, occorre la condivisione di tutti i nostri associati e il loro contributo di idee in un percorso partecipativo per questo progetto complesso ma possibile.

Per questo pongo alla vostra approvazione la delibera allegata.

Verona

Verona, sabato 5 maggio 2018

Lo scorso 5 maggio Federmanager Verona ha cambiato i vertici della sua struttura e ha eletto in qualità di Presidente l'ingegnere Monica Bertoldi che sarà coadiuvata dai seguenti Consiglieri e Consigliere: Giuliano Allegri, Giorgio Bettali, Giorgio Bignotti, Giangaetano Bissaro, Salvatore Ceraso, Gianfranco Cicolin (Past President), Andrea Cobelli, Silvio Da Giau, Monica Dongili, Buntia Girelli, Paolo Mai, Giselle Menel Lemos, Marco Padovani, Giuseppe Residori, Alberto Toniolo, Cristina Wurdig; Collegio dei Revisori dei Conti: Gilberto Faccini, Monica Tarnold, Giorgio Zanetti; Collegio dei Probiviri: Roberto Covallero, Sandro Fascetti, Glauco Fezzi, Franco Valbonesi.
Lungamente applaudito il Presidente uscente, dott. Gianfranco Cicolin, cui è andato il generale ringraziamento per il suo operato e per l'impegno con cui si è dedicato a Federmanager e che in questa occasione ha premiato gli iscritti all'associazione da 25 e 50 anni e coloro che hanno ricevuto la Stella al Merito del lavoro.

I premiati di quest'anno per i 25 anni sono: Bampa Giuliana, Barbieri Roberto, Bonelli Aldo, Bortino Antonio, Bragantini Luigi, Brunelli Tarcisio, Catanese Antonino, Da Giau Silvio, Dall'o Paolo, D'Amico Antonio, Donadoni Francesco, Drezza Felice, Gasperi Carlo, Goracci Nello, Lancini Anna Maria, Legnani Lanfranco, Lucchese Dino, Nicolis Giovanni, Perini Stefano Andrea, Picerni Alessandro, Poli Giorgio, Rognini Eugenio, Sala Renato, Signoretti Carlo Alberto, Tarzia Giorgio, Tonello Aurelio, Vardaro Emilio, Visentini Dino, Zanderigo Guido, Zavater Luigi.

Per i 50 anni: Gelmini Ennio, Lumini Mirko, Maimeri Vittorio, Treppo Renato.

Le Stelle al Merito: Nicoletti Mauro, Paganin Nisio.

LISTA BENEMERENZE

BENEMERENZE 25 ANNI

Giuliana	BAMPA
Roberto	BARBIERI
Aldo	**BONELLI**
Antonio	**BORTINO**
Luigi	**BRAGANTINI**
Tarcisio	BRUNELLI
Antonino	CATANESE
Silvio	**DA GIAU**
Paolo	DALL'O
Antonio	**D'AMICO**
Francesco	DONADONI
Felice	DREZZA
Carlo	**GASPERI**
Nello	**GORACCI**
Anna Maria	**LANCINI**
Lanfranco	LEGNANI
Dino	**LUCCHESE**
Giovanni	**NICOLIS**
Stefano Andrea	PERINI
Alessandro	PICERNI
Giorgio	POLI
Eugenio	ROGNINI
Renato	SALA
Carlo Alberto	**SIGNORETTI**
Giorgio	TARZIA
Aurelio	TONELLO
Emilio	**VARDARO**
Dino	VISENTINI
Guido	**ZANDERIGO**
Luigi	ZAVATER

BENEMERENZE 50 ANNI

Ennio	GELMINI
Mirko	LUMINI
Vittorio	**MAIMERI**
Renato	TREPPO

STELLA AL MERITO

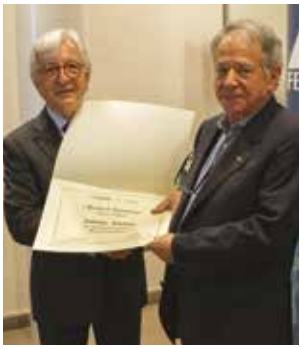
Mauro	**NICOLETTI**
Nisio	PAGANIN

Maimeri

Nicoletti

Nicolis

Gasperi


Bortino

Lancini

Paganin

Bonelli

Da Giau

Lucchese

Vardaro

Zanderigo

Signoretti

Bragantini

D'Amico

Vicenza

Vicenza, sabato 12 maggio 2018

La nostra Assemblea annuale si è svolta quest'anno in una sede che è una significativa testimonianza delle eccellenze del nostro territorio: **la Distilleria POLI a Schiavon**.
Fondata nel 1898 e con una lunga tradizione famigliare che si mantiene salda anche nelle nuove generazioni, costituisce **un eccezionale esempio di come la qualità**, che nasce non solo dalla materia prima, ma soprattutto dalla passione e dalla professionalità di chi la lavora, **sia oggi la migliore (l'unica?) arma a disposizione delle nostre aziende per competere nel mondo globalizzato**.
La visita della distilleria, al termine dei lavori dell'Assemblea, è stata davvero coinvolgente e ci ha fatto conoscere ed apprezzare **la storia di una famiglia veneta**, che è poi la storia di molte famiglie di questo territorio che hanno saputo creare grandi prodotti e fare innovazione pur rimanendo saldamente legate alle proprie radici.
Il luogo suggestivo, l'atmosfera informale e la folta partecipazione di colleghi hanno reso la giornata molto piacevole e interessante.
Importante è stata la presenza del **Vicepresidente Nazionale di Federmanager Eros Andronaco**, che vive ogni giorno il quadro nazionale della managerialità, e ci ha offerto il suo contributo di esperienza e di conoscenza del "mondo Federmanager".
La parte istituzionale dell'Assemblea di quest'anno ha trattato nella **parte *Ordinaria*** la relazione dell'attività annuale del Consiglio Direttivo e l'approvazione del Bilancio 2017, mentre nella **parte *Straordinaria* sono state proposte all'attenzione e al voto dei soci presenti alcune modifiche dello Statuto e del Regolamento**.

Nella seconda parte abbiamo voluto affrontare un tema che ritenevamo fondamentale approfondire, nella situazione di grandi cambiamenti e crescente complessità del mondo del lavoro: **gli stili manageriali**.
Non vi sono dubbi che la professione di manager sia, nel contempo, condizionante e condizionata dai mutamenti e dagli sviluppi, talvolta imprevisti e sostanziali, del modo di gestire risorse e mercati.
Volevamo capire quali effetti, positivi o negativi, il recente, lungo e difficile periodo di crisi che, forse, ci stiamo lasciando alla spalle ha provocato nell'essere manager.
E abbiamo pensato di cogliere questa occasione per parlarne insieme, mettendo a **confronto due colleghi di diversa generazione** che hanno vissuto e vivono le diverse fasi della realtà economica e sociale, sentendo dalla loro esperienza e sensibilità come abbiano dovuto o voluto cambiare il loro modo di essere manager.
Alberto Pilotto e Andrea Jonoch, entrambi membri del Consiglio Direttivo di Federmanager Vicenza hanno accettato volentieri di confrontarsi sul tema dello stile manageriale e di come sia stato modificato nel tempo dalle diverse condizioni socio-economiche.
Alberto Pilotto è un "senior" che ha svolto la sua lunga e importante carriera nel settore chimico-farmaceutico e ora è membro del Comitato Nazionale Pensionati.
Andrea Jonoch è un giovane manager già con significativa esperienza professionale e segue in Federmanager Vicenza l'attività di comunicazione.
Il Direttore de "Il Giornale di Vicenza", Luca Ancetti, ha sottoposto i nostri "volonterosi" colleghi ad un interrogatorio vero e proprio.
Ne è scaturito un interessante e spesso divertente scambio di opinioni dal quale,

in estrema sintesi, si può concludere che il modo di essere manager è cambiato notevolmente negli ultimi anni: strumenti e tempi di reazione diversi, contesti in evoluzione molto più rapidi che in passato, bagaglio di informazioni amplissimo, accessibile facilmente, ma talvolta confuso e poco affidabile e così via. Per non parlare del fatto che, diversamente dal passato anche non remotissimo, la possibilità di vivere tutta o gran parte della propria vita professionale nella stessa azienda o quantomeno nello stesso settore oggi è praticamente inesistente.
Ciò può essere visto come un dato non negativo, ma che sicuramente incide in modo significativo sul modo di essere manager e sugli sviluppi di carriera.
È però sembrato altrettanto chiaro che lo stile manageriale (vogliamo chiamarlo leadership?) è comunque basato su principi, valori e doti personali che ne costituiscono le fondamenta e che rimangono validi anche e, forse, soprattutto quando tutto quello che ruota attorno alla figura del manager muta velocemente.
L'ultimo punto toccato durante la seconda parte dell'Assemblea ha riguardato **l'attività di Federmanager Vicenza: ci siamo interrogati sulle aspettative dei nostri Associati, in particolare sui servizi e sulle priorità**.
La nostra Associazione può contare su risorse limitate, sia economiche che umane, pertanto identificare con chiarezza quali siano gli aspetti su cui concentrare la nostra attenzione è fondamentale. L'attività sindacale-contrattuale, l'assistenza in materia previdenziale di base, l'assistenza sanitaria e previdenziale integrativa, la comunicazione, la visibilità presso l'opinione pubblica, la formazione, le attività culturali e ricreative e altro ancora sono da sempre nel DNA di Federmanager, ma è per noi essenziale "calibrare" queste attività coniugando le esigenze degli Associati con le risorse disponibili.

Per raggiungere questo obiettivo, in autunno daremo corso ad una analisi con gli Associati, attraverso un sintetico questionario che chiederemo loro di compilare, per definire temi e priorità dell'attività del prossimo triennio.
Grazie di cuore a tutti i colleghi che hanno partecipato.

Serena Giuli
Vicepresidente
Federmanager Vicenza

CHIUSURA ESTIVA

Avvisiamo i nostri associati
che gli uffici rimarranno chiusi per ferie estive
da lunedì 6 agosto
a venerdì 24 agosto compresi

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: **adaiud@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 9:00-12:00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00** – Pensionati ante 1988 **euro 110,00** – Seniores (over 85) **euro 60,00**
Albo speciale **euro 120,00** – Coniuge superstite **euro 60,00** – Quadri superiori **euro 180,00** – Quadri apicali **euro 120,00** –
Quadri apicali in pensione **euro 80,00**

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

L'evoluzione della cantieristica e della portualità 4.0

L'Assemblea di Federmanager FVG svoltasi sabato 14 aprile a Monfalcone all'Azienda per il porto di questa città, come di consueto, è stata preceduta da un'interessante tavola rotonda dal titolo "Il futuro e l'evoluzione della cantieristica e della portualità 4.0. L'economia del mare nel Friuli Venezia Giulia".
Monfalcone è una delle città più importanti della regione, la quarta per numero di abitanti, che con i centri vicini supera le 30.000 unità. Tutto in questa zona è cresciuto in maniera rilevante in funzione del cantiere navale che è il più grande della Fincantieri. Detto cantiere ha una storia molto lunga. Le sue origini risalgono al 3 aprile 1908 quando il territorio apparteneva all'impero Austro Ungarico.
Qui la famiglia Cosulich riuscì a trasformare un'area agreste e paludosa in un polo industriale di prima grandezza. A quel tempo le navi importanti si facevano in Inghilterra, da allora si costruirono anche in questo sito con l'aiuto di tecnici inglesi. La città cominciò a svilupparsi vicino al cantiere. La grande fabbrica e la piccola città si intitolava un volume, che descrisse con molti particolari l'evoluzione urbanistica e industriale di quel periodo fino ai giorni nostri.
Nel 2008 si celebrarono i 100 anni del cantiere monfalconese alla presenza del Presidente della Repubblica Italiana Giorgio Napolitano.
La tavola rotonda di Federmanager FVG ha analizzato con personalità autorevoli la realtà odierna. A moderare l'incontro è stato il Presidente di Federmanager FVG, **Daniele Damele**, che dopo i saluti di rito lascia la parola al sindaco di Monfalcone **Anna Maria Cisint** la quale, dopo alcune frasi di benvenuto ai partecipanti ha descritto con massima dovizia di esempi la realtà cittadina che risulta oltremodo complessa per il notevole numero di persone impiegate nei lavori di allestimento delle navi, molte con prestazioni di subappalto. Questi lavoratori raggiungono le 5000 unità e integrano il personale di Fincantieri e molti d'essi sono anche stranieri: attualmente rappresentano il 25 percento dei residenti. Provengono da vari Paesi non europei e trovano spesso difficoltà sociali necessitando di un aiuto concreto per il loro inserimento in realtà molto lontane dalle loro abitudini. Pur con indubbie difficoltà la sindaco s'impegna al meglio, come riconoscono tutti, ma non nasconde di non trovare aiuto da tutte le istituzioni. Cisint affronta nelle sue funzioni anche le realtà del porto con la nuova riorganizzazione dei porti dell'Adriatico orientale dove Trieste ha giurisdizione anche sul porto di Monfalcone, città, questa, che non ha più, però, un proprio rappresentante nel Comitato di gestione. La sindaco, in maniera decisa, ha espresso la propria contrarietà.

È intervenuto, quindi, **Piero Grillo**, direttore centrale procurement Fincantieri, che ha lavorato per vent'anni alla Fiat ed è, poi, passato in Fincantieri dieci anni fa. Si occupa di acquisti e recentemente gli è stata affidata anche la gestione dei cantieri esteri che si trovano in Romania, Norvegia, USA, Vietnam solo per citarne alcuni. L'impegno maggiore è di trovare manager e manodopera specializzata tali da incrementare la professionalità complessiva e portare valore aggiunto nelle costruzioni attuali. La società è considerata leader nelle costruzioni di navi crociera, tanto più che oggi, con l'acquisizione dei cantieri francesi, tale primato si è ancor più rafforzato. Importanti sono i progressi nel campo dell'offshore e nelle costruzioni di navi militari attività quest'ultima potenziata dalla collaborazione con i francesi. Attualmente il carnet di ordini garantisce una completa produttività fino al 2025.
Successivamente è intervenuto **Mario Sommariva**, Segretario generale dell'autorità portuale Alto Adriatico Orientale. È una figura portante di questa realtà anche per la grande professionalità ed esperienza acquisita con lunghi anni di lavoro svolto nei diversi porti italiani. Inizialmente rassicura la sindaco di Monfalcone promettendole quel ruolo cui, come richiesto, "giustamente aspira". Oggi tutte le realtà portuali della Venezia Giulia sono in forte sviluppo con un aumento dei traffici specie dai Paesi dell'Estremo Oriente. Si cercano accordi con la Cina per l'inserimento nel circuito della Via della Seta, si stanno potenziando tutte le strutture portuali costruendo a Trieste una capiente piattaforma logistica e a Monfalcone vengono

attrezzate al meglio le aree con aumento dei fondali e migliorie nella portualità.
Grande interesse viene dedicato allo sviluppo delle infrastrutture ferroviarie per dirottare il più possibile il traffico dei container, che oggi avviene prevalentemente su gomma, su ferro. Sono queste le linee guida che favoriranno nel futuro un chiaro sviluppo.
È stata, poi, la volta di **Attilio Bruzzese**, general manager di Montecarlo Yacht. L'azienda, installata nel territorio nel 2010 per costruire imbarcazioni di lusso, aveva cominciato le costruzioni con metodi artigianali impiegando 30 persone. Hanno poi introdotto la digitalizzazione, l'automazione e nuove tecnologie sviluppando Industria 4.0 ed introducendo la cultura digitale a supporto dell'innovazione. Si è investito molto nella formazione e nello sviluppo di nuovi progetti seguendo la politica industriale della casa madre francese Benetau tra i leader mondiali della cantieristica da diporto cui Montecarlo Yacht appartiene. Oggi, con questa migliorata attività, lavorano circa 400 persone e sono in produzione otto modelli di imbarcazioni di lusso.
Ha concluso gli interventi **Gianluca Madriz**, presidente azienda speciale porto di Monfalcone e vicepresidente CCIA Venezia Giulia. L'azienda portuale nasce nel 1975 e ha, quindi, 43 anni. Le infrastrutture sono cresciute a dismisura aumentando gli spazi per la movimentazione delle merci. Particolare cura è stata dedicata alla portualità, ovvero ai moli così come ai fondali per consentire l'attracco anche a navi di maggiori dimensioni. Il porto di Monfalcone è oggi collegato alle linee ferroviarie e la movimentazione delle merci viene dirottata su treni appositamente dedicati.
Così si sono conclusi gli interventi, che sono stati fortemente apprezzati dai partecipanti e dai numerosi manager presenti in sala, interventi che avrebbero certamente meritato più spazio anche per la professionalità e la competenza dimostrata. Il Presidente Federmanager FVG Damele ha, da ultimo, rivolto un augurio particolare alla sindaco Cisint che ha dimostrato grinta, personalità ed energia non comuni.

Franco Frezza
Consigliere direttivo
Federmanager FVG

Circoscrizione di Udine - 14ª Mostra d'Arte in Sede

Giovedì 24 maggio presso la sede di Udine di FEDERMANAGER Friuli Venezia Giulia, alla presenza di numerosi dirigenti associati, delle rispettive consorti, amici dell'Associazione e autorità, si è inaugurata la quattordicesima mostra facente parte degli incontri culturali denominati **"Mostre d'Arte in Sede"**; che vantano già otto anni di iniziative.
Questa attività, sin dall'inizio, ha avuto il patrocinio del **Club per l'UNESCO di Udine** che, nella persona del suo Presidente prof.ssa Renata Capria D'Aronco, non ha mai mancato di appoggiare e sostenere questo evento.
Erano inoltre presenti il Responsabile della sede Federmanager di Udine Francesco De Benedetto che ha portato i saluti del Presidente Federmanager FVG Daniele Damele impegnato per motivi istituzionali, il Segretario regionale CIDA Maurizio Bressani che ha fatto un breve intervento sull'iniziativa, la Presidente del Club per l'Unesco di Udine Renata Capria D'Aronco che ha avvalorato la collaborazione tra Club per l'Unesco di Udine e Federmanager FVG nello spirito comune di dare risalto alla cultura, il Prof. Antonio Abramo che ha portato i saluti del Rettore dell'Università di Udine Prof. Alberto Felice De Toni e ha condiviso l'importanza di aprirsi alla cultura; il Prefetto di Udine dott. Vittorio Zappalorto, non potendo partecipare per impegni presi precedentemente, ha inviato i suoi migliori auguri per un'ottima riuscita dell'evento.
Il responsabile dell'evento Antonio Pesante, dopo aver ringraziato i presenti, ha evidenziato gli aspetti culturali e associativi di questa attività, che mira a far vivere la sede dell'Associazione non solo per aspetti di patronato e sindacali ma anche culturali.
Ha inoltre ricordato che le mostre sono aperte ad opere d'arte di vario genere (pittoriche, di scultura, fotografiche ecc.) realizzate da dirigenti, loro familiari ed amici, con una/due esposizioni annuali della durata di un mese.

La mostra inaugurata, intitolata "Un mondo di tessere", vede protagonista Carolina Zanelli che ha esposto una rassegna di opere di mosaico realizzate con smalti veneziani, marmo, mattone, pasta di vetro, sassi, chiodi, murrine, graffette, tappi, bottoni e oggetti vari trovati su aerolam e legno scavato.
Carolina, nata a Udine, dopo la maturità classica ed il diploma in violoncello al Conservatorio, scopre quasi casualmente la scuola Mosaicisti del Friuli di Spilimbergo. Da quel momento il mosaico diventa la sua passione che la porta ad ottenere nel 1995 la qualifica di Maestra Mosaicista. Dal 1994 emerge il suo desiderio di "viaggio e mosaico" che la porta a lavorare presso il Mosaique Surface di Montréal in Canada ed alla Mayer' di Monaco. Viene richiamata nel 1995 a Spilimbergo, per insegnare alla scuola Mosaicisti del Friuli.
Nel 1996 inizia a tenere corsi estivi al Bethlehem International Centre di Betlemme e da questa esperienza crea la sua nuova professione di "Insegnante freelance".
Collabora con il California College of the Arts di Oakland in USA, l'organizzazione Savantis in Olanda, la Spier Accademy in Sud Africa e la Chicago Mosaic School in USA.
Nel 2008 è relatrice al Meeting SAMA (Society of American Mosaic Artist) a Miami.
In Italia tiene corsi di mosaico nelle carceri, nelle scuole di ogni grado e, presso il suo laboratorio, per adulti in gruppo o singolarmente e per disabili.
All'insegnamento affianca la realizzazione di mosaici su commissione e di propria creatività, seguendo diversi filoni interpretativi quali l'uso simbolico del labirinto, frammenti di schegge colorate e steli con oggetti trovati e rivitalizzati.
Ha promosso la realizzazione del progetto collettivo e comunitario "Filo di Mosaico", ancora in corso, a Tramonti di Sotto, che coinvolge colleghi mosaicisti, cittadinanza tramontina e chiunque desideri partecipare alla realizzazione di mosaici sulle pareti delle case del paese.
La presentazione delle opere esposte è stata fatta dal Prof. Paolo Venti, che ha introdotto i presenti sulle tecniche delle opere di mosaico in mostra e sulla leggerezza, grazia, gioia e sensibilità che le ha ispirate, insita nella personalità dell'artista.
La mostra rimarrà aperta fino al 25 giugno.

Antonio Pesante
Coordinatore Pensionati FVG

FEDERMANAGER PADOVA&ROVIGO

Associazione Dirigenti Industriali delle Province di Padova e Rovigo

Via del Risorgimento, 8 - 35137 PADOVA
Tel. 049665510
e-mail: **padova@federmanager.it**
sito: **www.federmanager.it/associazioni/padova-e-rovigo**

orario uffici
dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 12.30
martedì pomeriggio, dalle 15.30 alle 18.00

La segreteria è disponibile anche in altri pomeriggi, per urgenze, previo appuntamento telefonico

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio o in attesa di nuova occupazione euro **euro 240,00** – Dirigenti pensionati non più in attività di servizio **euro 120,00** – Dirigenti pensionati ante 01/01/1988 **euro 110,00** – Quadri Apicali (con contratto Confindustria) **euro 126,00** – Quadri Superiori (con contratto Confapi) **euro 192,00**

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.

1993-2018 Amici del mercoledì

Nel giugno del 1993 alcuni colleghi ebbero la felice intuizione di proporre agli Associati e loro amici di ritrovarsi una volta al mese in conviviale.
Sono trascorsi 25 anni e il 6 giugno di quest'anno al Belvedere di Turri si sono riuniti per festeggiare le "nozze d'argento" in cinquantadue, record assoluto di presenze a dimostrazione che l'iniziativa è non solo valida, ma anche sempre più apprezzata e gradita.
Hanno superato tutte le difficoltà nel trovare il luogo in cui riunirsi: l'Hotel Magnolia, dove avvenne la prima conviviale, poi il Circolo Società Casinò Pedrocchi, dapprima in Via del Santo e successivamente in Via San Francesco. Una breve parentesi nel Ristorante Alle Piazze da Giorgio, ex Cavalca, in Via Manin. E infine dal 2009 nel Ristorante Antico Brolo in Corso Milano, dove tuttora si incontrano a pranzo il primo mercoledì del mese, d'autunno e d'inverno.
Nel giugno 1996 decisero di trovarsi anche d'estate e la prima conviviale di sera si tenne al ristorante "Ai Capitelli di Vò".
Nel corso degli anni si ritrovarono a cena sui colli Da Ezio, Da Antonio, Al Cacciatore e al

Belvedere dal 2008. In questi venticinque anni le conviviali sono state duecentocinquanta e nell'ultimo quinquennio cinquantasette con oltre millecinquecento presenze.
Ma l'attività degli "Amici del mercoledì" non si è fermata qui: hanno organizzato una decina di tour: in Egitto sul lago Nasser, in Thailandia, in Libia, crociere fluviali sul Danubio e sul Reno per citarne alcuni.
Tantissimi wekend e gite fuori porta, Torino, Napoli, Firenze, Lucchesia,Tuscia, Umbria, Casentino, Amalfi e altri ancora.
Quest'anno in maggio Villaggio Crespi, crociera fluviale sul Fiume Adda e visita alla Villa Castelbarco.
Per settembre è già programmato il weekend del 15 e 16 a Pisa, crociera sul Fiume Arno e visita alla tenuta di San Rossore in carrozza.
Un particolare festeggiamento è stato riservato al collega Gabriele Bosia che ha sempre coordinato questa iniziativa della nostra Federmanager di Padova e Rovigo.

Rinnovo quota associativa 2018

Ricordiamo a coloro che non avessero ancora effettuato il versamento della quota 2018, già scaduta, di provvedere al più presto anche per evitare la conseguente cancellazione dell'iscrizione all'ASSIDAI e la possibilità di usufruire dei nostri servizi

Posta elettronica: strumento importante per restare connessi

Rinnoviamo l'invito a tutti i nostri iscritti a fornire alla nostra Segreteria il loro indirizzo di posta elettronica e/o eventuali variazioni dello stesso, poichè molti indirizzi di posta ci risultano errati.

L'**email** consente di tenersi sempre aggiornati con l'Associazione in modo rapido e tempestivo, poiché tutte le nostre comunicazioni (circolari ed eventi) vengono inviate agli associati tramite posta elettronica.

ORARI DI UFFICIO PER IL PERIODO ESTIVO

Dal **18 giugno al 31 luglio** gli uffici saranno aperti solo al mattino: dalle 9:00 alle 12:30

Dal **1** al **31 agosto** chiuso per ferie.
Gli uffici riapriranno lunedì **3 settembre**.

Indirizzo mail non più attivo: adaipd@tin.it

Vi ricordiamo che il vecchio indirizzo di posta elettronica adaipd@tin.it **NON** è più attivo. Il nuovo indirizzo a cui inviare ogni tipo di comunicazione è:

padova@federmanager.it

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.it**
sito: **www.trevisobelluno.federmanager.it**

orario uffici
dal lunedì al venerdì 9:30/12:30
lunedì pomeriggio su appuntamento

TESSERAMENTO

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.

Centromarca Banca di Treviso
IBAN: IT62E 08749 12002 0170 0150 7076

Cultura digitale: la nuova sfida dei manager

Un workshop a Fracarro Radioindustrie sulla nuova cultura digitale, con l'It manager Claudio Umana

Manager e trasformazioni digitali. È stato questo il team del workshop organizzato da UNIS&F in collaborazione con Federmanager Treviso e Belluno tenutosi lo scorso 26 giugno presso la Fracarro Radioindustrie di Castelfranco Veneto, una delle più importanti realtà europee nel campo della ricezione e distribuzione dei segnali audio video dati e della sicurezza attiva, con oltre 80 anni di storia. Relatore dell'incontro, dal titolo **"Manager che accolgono il futuro"**, è stato Claudio Umana, It manager della Fracarro, accompagnato dalla sociologa e formatrice Silvia Toffolon. "L'aspetto fondamentale quando si parla di nuove tecnologie come cloud, mobile e social media – ha detto il dottor Umana – non sta tanto nell'aspetto tecnico di queste innovazioni, quanto nell'approccio culturale verso le stesse. Il senso di quest'incontro, dunque, è come lavorare per cambiare la cultura aziendale. Un cambio nello stile di leadership che molti manager devono porsi come obiettivo, anche a livello personale, preferendo la "fiducia" al "controllo" per ottenere il tanto ricercato vantaggio competitivo".

CHIUSURA ESTIVA

Avvisiamo i nostri associati che gli uffici rimarranno chiusi per ferie estive da **lunedì 6 agosto** a **venerdì 31 agosto** compresi

Alimentazione e performance

Una serata informale con ospite la biologa nutrizionista Chiara Orsetti

Mangiare bene ed in modo equilibrato per pensare e quindi lavorare meglio. Spunti di riflessione, idee e consigli sull'alimentazione, in particolare per i manager, che molto spesso mangiano in fretta e male. Sono quelli raccontati lo scorso 5 luglio dalla biologa nutrizionista **Chiara Orsetti** (http://www.chiaraorsetti.it) nella serata **"Feed the Performance"**, all'interno del ciclo di incontri "Ciacoe Colte", tenuta presso l'agriturismo Al Redentor di San Biagio di Callalta. "Mangiare bene, gestendo al meglio soprattutto i pranzi e le cene fuori casa, è fondamentale per poter star bene fisicamente – ha detto la dottoressa Orsetti – con risultato di poter ottenere maggiori prestazioni fisiche e mentali. Ma il benessere non si costruisce solo a tavola: il movimento ne è parte indispensabile, anche solo con una semplice passeggiata di mezz'oretta".

Il cambiamento con Oscar di Montigny

Il direttore marketing, comunicazione e innovazione del Gruppo Mediolanum racconta le sfide personali che ogni manager deve affrontare

Il prossimo 12 luglio all'Hotel Maggior Consiglio di Treviso si terrà una serata con ospite **Oscar di Montigny**, dal titolo **"Protagonisti del cambiamento"**.

Direttore marketing, comunicazione e innovazione del Gruppo Mediolanum, ideatore e fondatore della Corporate University, di Montigny spiegherà la necessità di cambiare se stessi per guidare le trasformazioni e diventare protagonisti del cambiamento: "Nessun cambiamento sarà tale senza reinventarci da dentro. Riconducendo l'essere umano a quella centralità interiore fondamentale per equilibrare il tutto. Fare del bene e farlo bene: fare della nostra vita un prodotto e fare di questo prodotto qualcosa di significativo per l'insieme. È una nuova idea: un'economia sostenibile che esprime la capacità di esistere insieme, nella relazione col tutto e non soltanto come parte a se stante".

Previdenza e pensioni: un incontro il 6 ottobre a Treviso

Giornata dedicata alle ultime novità previdenziali e pensionistiche, al BHR Hotel di Quinto di Treviso

Il prossimo sabato 6 ottobre, presso il BHR Hotel di Quinto di Treviso, Federmanager Treviso e Belluno organizzerà un incontro sul tema della previdenza, dal titolo **"Pensioni Oggi"**. Si tratta di un momento di approfondimento rivolto ai soci dedicato alle ultime novità sulle norme pensionistiche e alla situazione previdenziale dei dirigenti d'azienda (tipologie, decorrenze e istituti pensionistici). Parteciperanno all'incontro, che avrà inizio a partire dalle 9,30, il direttore generale Federmanager Mario Cardoni, il direttore di Previndai Oliva Masini, Rita Comandini della Direzione Centrale Pensioni INPS e Marzio Boscariol, presidente di Federmanager Treviso e Belluno.
Per maggiori informazioni:
eventi@federmanagertv.it

I 100 ANNI DI ITALO VASCON

Il più anziano associato, ex dirigente della Silver Caffè, festeggia il suo centenario

Il prossimo 30 luglio sarà una data speciale per Federmanager Treviso e Belluno. Il socio Italo Vascon, iscritto dal 25 dicembre 1980, festeggia i suoi cento anni. Nasce a Capodistria il 30 luglio 1918. All'età di 18 anni inizia un lungo periodo di leva (sei anni), prima al Comando della Marina Militare di La Spezia, quindi per meriti sportivi nella vela, nel nuoto e nel canottaggio viene trasferito al Commissariato Marina presso l'Arsenale di Venezia. Scappa da Capodistria, come esule, nel '43 e si stabilisce a Venezia, dove si sposa (avrà due figli, Mario e Renato) e trova lavoro presso la Silver Caffè (poi Silea), in cui si occuperà come dirigente del settore amministrativo e commerciale. Con l'acquisizione dell'azienda da parte della famiglia Zanetti, si trasferisce prima a Conegliano nel 1960 e poi, dal 1970, nel nuovo stabilimento di Nervesa della Battaglia. Nel dicembre del 1982 va finalmente in pensione. Al dottor Italo e a tutta la sua famiglia gli auguri di Federmanager Treviso e Belluno.

un piccolo impegno per un grande risultato

FEDERMANAGER
in rete per crescere

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

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

Dirigenti in servizio ed ex-Dirigenti in attività **euro 240,00**
Dirigenti in pensione ed ex-Dirigenti in cerca di nuova occupazione **euro 130,00**
Quadri superiori **euro 180,00**
Quadri apicali **euro 130,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:
- bonifico bancario su Intesa Sanpaolo: **IT77 F 03069 02117 074000445750**
- bollettino di c/c postale n. **14582308**
- direttamente alla sede dell'associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali della Provincia di Venezia

Biagio Silvestri, commissario della Mobile veneziana

È uscito di recente il primo libro scritto dal collega Guido Vianello di Federmanager Venezia, "I Racconti del Commissario Silvestri" (Edizioni ML - Mazzanti Libri).
Si tratta di otto racconti di genere poliziesco, che seguono le indagini di un commissario della Squadra Mobile, nella Venezia metropolitana dei nostri giorni.
L'intenzione sottesa dello scrittore era di parlare di Venezia e dei problemi creati dalla sua complessità; ha pensato di farlo in chiave gialla, con l'obiettivo di rendere la lettura gradevole e accattivante.
Al centro della narrazione c'è Silvestri, commissario capo veneziano, che ha fiuto e solidità etica, tenacia e vivacità culturale; tuttavia una sorta di languore introspettivo, di cui l'arcipelago lagunare spesso dota i suoi nativi, lo porta a condurre le sue inchieste con un coinvolgimento emotivo gravoso, a tratti atipico.
La Venezia contemporanea, teatro plurale e contraddittorio dei crimini seguiti dal commissario, sembra fatta apposta per acuire questa propensione: il mito irrinunciabile di Porto Marghera e l'abusata meraviglia del centro storico, la reattiva ma incompiuta identità di Mestre, le seducenti nostalgie del Lido, appaiono dimensioni tra loro altre, tenute insieme a fatica.
Le indagini nella Venezia metropolitana di Silvestri finiscono per rispecchiare le inquietudini di una città alla ricerca di un nuovo equilibrio, mentre il suo sforzo di comprendere i perché rivela che, in fin dei conti, le difficoltà che deve affrontare costituiscono l'approdo migliore per la sua umanità.
Guido Vianello, nato al Lido di Venezia e residente a Mestre, ha lavorato in una grande azienda per oltre trent'anni, buona parte dei quali come dirigente. Nel 2015 ha ricevuto l'onorificenza di Maestro del Lavoro. In vista del ritiro dal lavoro ha cominciato a dedicarsi alla sua vera passione, in realtà da sempre latente, di scrivere racconti.

Da diversi anni è socio del Circolo Culturale Walter Tobagi di Mestre.

Il **Circolo Walter Tobagi** di Mestre è un'associazione no-profit costituita da un gruppo di persone animate dal desiderio di promuovere la cultura, la partecipazione e il vivere attivamente la città e il tempo presente. Le attività sono proposte dai soci e sostenute da istituzioni e soggetti pubblici e privati. Nel 1994 ha portato, tra i primi in Italia, l'esperienza della scrittura creativa, realizzando il "Laboratorio" che si tiene tuttora negli spazi dell'Hotel Bologna a Mestre. Per valorizzare e far conoscere gli artisti (non solo scrittori) contemporanei del territorio, ha aperto anche il "*Cantiere per la città*", promuovendo e organizzando mostre dedicate a Gigi Candiani, ai pittori della Scuola di Burano e a Toni Fontanella.

CHIUSURA UFFICI IN ESTATE

Fino alla fine del mese di luglio gli uffici della nostra associazione sono chiusi il lunedì ed il giovedì, aperti regolarmente martedì, mercoledì e venerdì.

Gli uffici rimarranno poi chiusi
da martedì 1 agosto a venerdì 1 settembre
per il consueto periodo di ferie estive
la riapertura con orario regolare è prevista per il giorno lunedì 4 settembre

BUONE FERIE
anche a tutti i nostri Soci, ai loro Famigliari ed ai nostri affezionati Lettori!

RINNOVO ISCRIZIONE

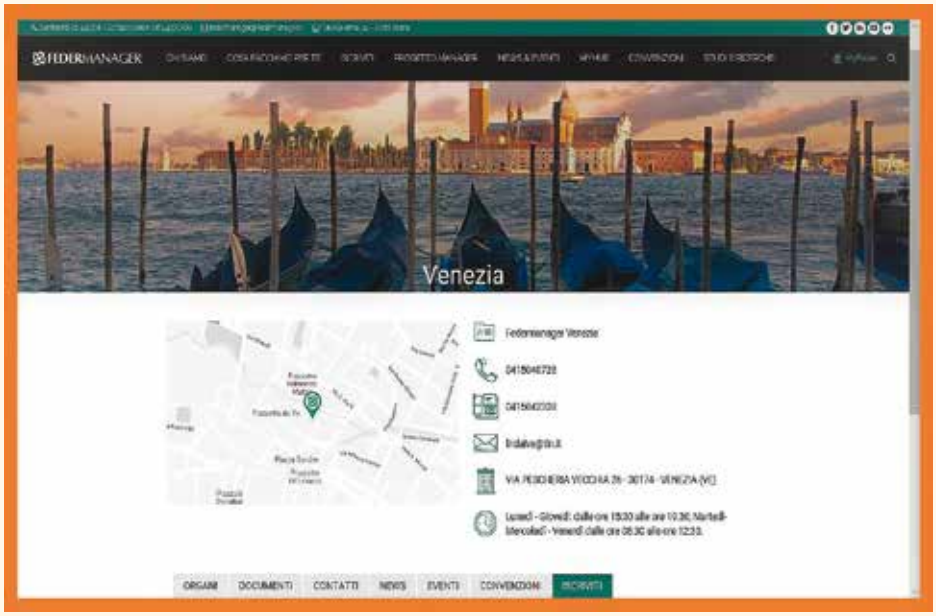
Per coloro che fino ad oggi non hanno potuto o non si son ricordati di regolarizzare la propria posizione associativa, ricordiamo che le quote previste per il 2018, così come le modalità di pagamento, sono evidenziate nella parte di testata della nostra pagina provinciale. Federmanager Venezia opera e vive essenzialmente solo con le quote versate dagli associati, ai quali va ancora una volta il nostro ringraziamento.

Posta elettronica

Aiutateci a tenere aggiornato l'indirizzario e-mail, informando la nostra segreteria su eventuali cambiamenti del vostro indirizzo elettronico.
Potrete così godere di informazioni ed avvisi tempestivi sulle attività proposte dall'associazione con la modalità più rapida e sicura.

www.venezia.federmanager.it: quante News, quanti Eventi?

Ricordiamo che sul nostro sito istituzionale **www.venezia.federmanager.it** vengono pubblicate tempestivamente tutte le notizie di interesse dei nostri soci, così come tutti gli Eventi di varia natura che in qualche maniera possono coinvolgerli.
Nel corso dell'intero 2017, sono state pubblicati esattamente **95** News e **38** Eventi. Quest'anno, nel primo semestre (gennaio-giugno) sono apparse oltre **50 "News" e 35 "Eventi"** (in totale oltre 10 "titoli" al mese di media), in grado di fornire informazioni di varia natura (editoria, articoli di riviste, pubblicazioni digitali, cultura, eventi, FASI, INAIL, soci, pensioni, sport, etc), ma sempre con riguardo la vita e il mondo della nostra associazione. Vi invitiamo quindi a memorizzare il sito tra i "**preferiti**" per visitarlo con assidua periodicità. Rimarrete al passo con le informazioni, le attività e le novità proposte da Federmanager a livello locale ma anche regionale e nazionale.



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**

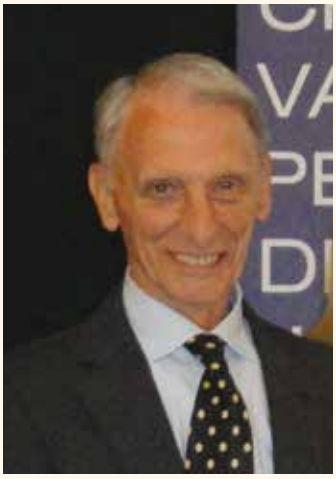
orario uffici
dal lunedì al venerdì 9:00/13:00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00**
Quadri Superiori **euro 180,00** – Quadri Apicali **euro 120,00** – Dirigenti in attesa di nuova occupazione **euro 150,00** – Pensionati ante 1988 (si prega di segnalare il requisito) **euro 112,00** – Coniuge superstite **euro 100,00**

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
- con carta di credito attraverso il nostro sito

Ricordo di Gianfranco Bragantini

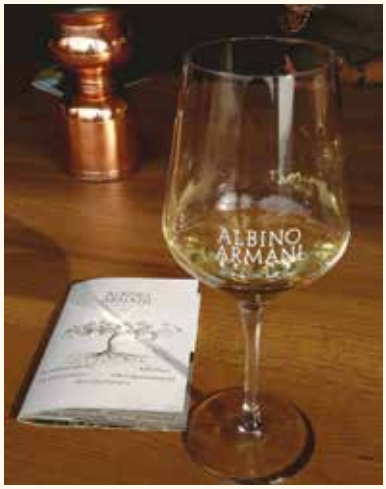


All'alba di lunedì 2 luglio, si è spento l'amico e collega Gianfranco Bragantini, 79 anni.
Direttore Amministrativo in importanti Aziende multinazionali.
Iscritto a Federmanager Verona nel 1988, da subito ha iniziato una fattiva collaborazione.
Prima come Revisore dei Conti, poi come Consigliere, Vice Presidente dal 2009 al 2012 e da ultimo come Proboviro ha sempre partecipato, in prima persona alla governance dell'Associazione.
E stato anche Consigliere di Amministrazione di Assidai.
Indipendentemente dall'incarico formalmente ricoperto ha sempre svolto con grande entusiasmo le attività che – nei vari periodi – riteneva prioritarie.
Per anni si è occupato di **Proselitismo**, con ottimi risultati.
Successivamente ha dedicato i Suoi sforzi alle **Convenzioni** fino alla pubblicazione del primo – e finora unico – vademecum regionale. È stato promotore di un gruppo di lavoro, composto da Colleghi Dirigenti, che ha, gratuitamente, posto le basi per una radicale ristrutturazione dell'Istituto Assistenza Anziani di Verona.
Ha poi coordinato il gruppo **Sport e Tempo libero**.
Da sempre appassionato di vela, sci, tennis, negli ultimi anni si era innamorato del Golf e si devono alla Sua tenacia e capacità organizzativa i vari **campionati Triveneti di Golf e Tennis**.
Caro Gianfranco ci mancheranno la Tua signorilità, il Tuo entusiasmo e la Tua dedizione a Federmanager.
Ci sarà di esempio la serenità con la quale hai affrontato questi mesi di malattia nonostante la consapevolezza della sua gravità.

CHIUSURA ESTIVA

Informiamo Soci e Socie che la sede di **Federmanager Verona** resterà chiusa per le vacanze estive da **venerdì 10** a **venerdì 24 agosto**.
Le attività riprenderanno regolarmente **lunedì 27 agosto**.

Cultura e sapori torna da Albino Armani



La rassegna enogastronomica organizzata da Roberto Covallero in collaborazione con Lorenzo Simeoni, ai primi di luglio ha fatto visita alla cantina Albino Armani, splendida esperienza nella Valpolicella Classica. L'azienda nasce nel 1607 a Dolcè, piccolo comune all'imbocco della Val d'Adige al confine tra le province di Verona e Trento, tuttora la sede storica dell'azienda. Oggi il discente Albino, affiancato dalla moglie Egle, coltiva vigne e produce vini di eccellenza anche in altri quattro siti caratteristici. Di recente, infatti, ha creato la nuova cantina di Marano di Valpolicella, ricca di tradizione e tecnologia, che ha ospitato il gruppo di Federmanager. La splendida terrazza di questa nuova sede è stata la cornice perfetta per una degustazione esclusiva, accompagnata da buona musica dal vivo.

Senza tema/carta paper, visita esclusiva alla mostra d'arte contemporanea

Un'occasione speciale per gli appassionati di arte contemporanea ma non solo, la visita programmata per sabato 21 luglio, che sarà guidata dalla titolare della galleria Studio La Città Helene de Franchis, della mostra dal titolo "Senza Tema. Carta / Paper", una collettiva tutta dedicata alla produzione su carta di 65 artisti internazionali tra cui Lucio Fontana, di cui saranno esposte delle Battaglie e un Concetto Spaziale su carta assorbente, Mario Schifano, Sol Lewitt e tanti altri.

Appuntamento **sabato 21 luglio alle 10.45** presso la **Galleria Studio La Città**, Lungadige Galtarossa 21 (parcheggio interno).

La partecipazione è gratuita e ad esaurimento posti, invitiamo pertanto gli interessati a prenotarsi quanto prima tramite la Segreteria.

FEDERMANAGER VICENZA

Associazione Dirigenti e Quadri
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
assistenza FASI
su appuntamento nei giorni di martedì e giovedì

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 130,00** – Dirigenti momentaneamente inoccupati **euro 200,00** – Dirigenti pensionati in attività **euro 240,00** – Quadri **euro 150,00** – Quadri momentaneamente inoccupati **euro 100,00** – Per la prima iscrizione **euro 25,00** – Per coniuge superstite **euro 60,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:
- bonifico bancario su INTESA SAN PAOLO: **IBAN IT93 Q030 6911 8901 0000 0000 758**
- bollettino di c/c postale n. **14754360** intestato a Federmanager Vicenza, via Lussemburgo 21, 36100 Vicenza direttamente presso i nostri uffici

Gita a Torino: Museo Egizio e Reggia di Venaria

Dopo alcuni tentativi andati a vuoto negli anni passati, siamo finalmente riusciti ad organizzare, per la prima volta, una gita di due giorni a Torino, grazie all'impegno del nostro consigliere Giovanni Facco e della Segreteria (il collega Flavio De Pretto, responsabile delle attività culturali, non era disponibile per motivi personali).
La spinta, ritengo fondamentale, era dovuta, oltre all'indiscusso interesse per la visita del più famoso **Museo Egizio** al mondo dopo quello de Il Cairo, alla conoscenza che alcuni di noi avevano fatto con **Christian Greco, Direttore del museo**, in occasione di una sua partecipazione alla tavola rotonda nel corso di una nostra recente Assemblea.Aveva colpito il suo ricco curriculum, nonostante la giovane età, la sua passione per l'egittologia e la sua moderna visione manageriale particolarmente apprezzabile in un settore, quello dei musei, tradizionalmente conservatore.
Abbiamo, quindi, potuto visitare il Museo accompagnati dal Dr.Greco in quella che viene definita **"la passeggiata del Direttore"**, che viene effettuata una volta al mese.Dopo alcuni dati di carattere generale: il Museo di Torino è il **più antico al mondo** (fondato nel 1824 dal re Carlo Felice di Savoia) ed è considerato, per valore e quantità di reperti, il più importante al mondo dopo quello de Il Cairo; sono presenti più di 37.000 pezzi di vario genere; su quattro piani, recentemente ristrutturato ed ampliato; quasi un milione di visitatori.
Greco ci ha accompagnato attraverso i millenni con ricchezza di informazioni e passione descrittiva: dalla mummia predinastica del, 3500 a.C. al **papiro "Libro dei morti"** lungo più di 18 metri, dalla statua di Redit-una delle più antiche del Museo alla tomba degli ignoti con i tratti del volto disegnati selle bende della mummia, dalla tomba di Ifi e Neferu con grandi pitture parietali, dall'osyrakon della ballerina alla galleria dei sarcofagi e alla **tomba di Kha e Merit**, fiore all'occhiello del museo.Questa fu scoperta perfettamente intatta e contiene spettacolari sarcofagi lignei riccamente decorati e rivestiti di stucchi dorati.
Per due ore, ma saremmo potuti restare molto di più, le parole del direttore ci hanno fatto fare un salto nel tempo di qualche millennio; è riuscito a trasmetterci con la sua enorme cultura e con la passione nelle spiegazioni **il senso dell'immortalità della civiltà egizia**, ha letto direttamente alcune frasi dei papiri in egiziano antico (!). Non crediamo di mancare di rispetto a Greco nell'affermare che noi abbiamo avuto la fortuna di assistere ad uno spettacolo, nel senso più nobile del termine. Desideriamo, quindi, ringraziare ufficialmente il Direttore Greco per il tempo che ci ha dedicato e per le sensazioni uniche che ci ha provocato; siamo usciti dal Museo tutti particolarmente soddisfatti e consci di avere colto il senso del messaggio trasmessoci.

Il mattino successivo è stato dedicato alla visita alla **Reggia di Venaria Reale**.
La Reggia, inserita nella lista del Patrimonio dell'umanità, fu costruita nella seconda metà del XVII secolo dal **duca Carlo Emanuele II** ne voleva farne la sua residenza di caccia, si trova a 10 km da Torino.Veniva utilizzata dalla Corte durante il periodo estivo e per la festa del 3 novembre, giorno dedicato a S.Uberto, patrono dei cacciatori. Il famoso architetto **Filippo Juvarra** contribuì al progetto.Nel secolo successivo subì seri danni durante l'assedio di Torino e la dominazione napoleonica, con spogliazioni di oggetti e rimaneggiamenti degli splendidi giardini;divenne poi caserma militare e così rimase fino al 1978, con un progressivo decadimento. Finalmente in anni recenti, mediante importanti fondi europei e nazionali fu ristrutturata e destinata a Museo con più di un milione di visitatori all'anno.
Nel corso della visita guidata abbiamo potuto visitare le varie sale completamente arredate e gli appartamenti reali, con notevoli collezioni di pittori famosi e la collezione di armi dell'epoca.
La visita alla **Gran Galleria** e alla **Chiesa di S. Uberto**, opere dello Juvarra hanno concluso la visita al Palazzo. Successivamente abbiamo anche visitato gli **splendidi giardini**,con i giardini all'inglese, quello dei fiori e la pergola delle rose.
Dopo il pranzo nei vari e graziosi ristoranti vicino alla reggia abbiamo preso la via del ritorno, in pullman, soddisfatti delle due giornate e della esperienza di comunità assieme a colleghi e familiari;ci auguriamo di poter ancora proporre simile esperienze in futuro.

AP

Calcio e solidarietà

Da qualche anno, all'inizio dell'estate, alcuni volonterosi e coraggiosi maturi atleti-calciatori di FM si impegnano in una partita di calcio, a scopo di beneficenza, con i tradizionali e molto più qualificati avversari della squadra di "Solidarietà è..." a S. Giovanni Ilarione (VR).
Per spiegare come siamo arrivati a ciò dobbiamo fare un salto indietro nel tempo, nel 1989, quando **Raffaele Beltrame** di S. Giovanni Ilarione conosce **Suor Paola Pellanda, missionaria Salesiana che opera dal 1950 nel NordEst del Brasile (Fortaleza-Cearà)**, dedicando la sua vita ad aiutare bambini e bambine in difficoltà e toglierli dalla strada e dare loro la possibilità di un futuro migliore.
Raffaele adotta un bimbo è una bimba e sente di dovere fare qualcosa per sostenere le iniziative della Suora; mediante la conoscenza di **ex giocatori di calcio di serie A e di ex ciclisti professionisti**, organizza una partita di calcio per raccogliere fondi; l'iniziativa riscuote molto successo e, quindi, decide di creare un'associazione che poi diventa onlus, nel 2007.
Quando FM è venuta a conoscenza, tramite il responsabile sport Roberto Busatta, di questa iniziativa ha aderito immediatamente per contribuire a quella nobile iniziativa e... per cercare di trovare altri allori, dopo i numerosi successi ottenuti sulle nevi del Triveneto. Quest'anno, la manifestazione aveva una particolare importanza per la partecipazione di Suor Paola che, oltre ad informarci delle sue attività, ha ringraziato tutti i presenti, atleti e sostenitori, alla cena finale per l'aiuto dato alla sua collettività.
Crediamo, invece, di essere noi managers a ringraziare la suora per quello che ha fatto e continua a fare, con entusiasmo e amore a dispetto della non più verde età, e per averci consentito di dare **anche noi un contributo, come tanti altri colleghi fanno silenziosamente in altri casi, a favore di chi ha bisogno**.

AP

Federmanager per la città

Anche Federmanager Vicenza ha voluto contribuire al processo elettivo che si è tenuto il 10 giugno a Vicenza, a seguito del quale è stato eletto Sindaco di Vicenza Francesco Rucco. Il documento dal titolo "Federmanager per la città" è stato presentato dal Presidente Adolfo Farronato ai principali candidati della nostra città, Francesco Rucco e Otello dalla Rosa, lo scorso 22 maggio.
Il presidente ha illustrato ai due candidati come le competenze presenti all'interno di Federmanager possano essere messe a disposizione della comunità, collaborando con la prossima amministrazione a progetti riguardanti i tanti ambiti in cui operano i nostri professionisti, anche alla luce dei progetti già intrapresi. In particolare, ai due politici sono stati suggeriti alcuni tipi di iniziativa, a partire dalla formazione, coaching e selezione del personale dipendente, per cercare di portare anche nel pubblico la mentalità manageriale del privato. Un altro tipo di intervento può riguardare la gestione di politiche attive su temi del lavoro, come l'assistenza per gli inoccupati di medio-alta professionalità, outplacement, sportello lavoro per orientamento e formazione al lavoro o la creazione di start-up. I nostri iscritti potrebbero poi portare la propria esperienza in commissioni di studio o collaborando a progetti per la città e la provincia, ma anche mettersi a disposizione per la realizzazione di progetti e interventi specifici per incarichi a tempo e progetti mirati. L'associazione può poi collaborare all'organizzazione di convegni e a iniziative di carattere socio economico, partecipando ad esempio con la presentazione di case history. Infine, come già fatto in precedenza, i nostri manager possono prestare la propria opera in iniziative concrete nell'ambito di università e istituti superiori del Comune e della Provincia per progetti formativi e orientamento al lavoro e alla vita professionale dei giovani.

Comunicazione

È importantissimo l'aggiornamento delle Vostre email e dei vostri numeri di cellulare per darvi un servizio sempre più tempestivo.
La nostra Associazione invia a quanti ci hanno fatto pervenire il loro corretto indirizzo di posta elettronica almeno tre comunicazioni al mese.
A coloro che non possiedono indirizzo email ricordiamo che possono far riferimento a quella di un amico o di un familiare.

Girotondo sulle pensioni. Idee e riflessioni!

di **Ljubomir Mirco Stelè** – *Federmanager Venezia*

Cari colleghi sono veramente sorpreso delle dichiarazioni che emergono al **Festival del Lavoro a Milano il 29 Giugno 2018**. Il caldo estivo è ritornato e forse come la tradizione commenta "il caldo dà alla testa".
Cerco di essere più chiaro perché della mia sorpresa o meglio arrabbiatura a fronte di dichiarazioni di autorevoli rappresentanti di Enti quali INPS e altri politici.
Per fare chiarezza specifico che sono pensionato dopo aver svolto l'attività lavorativo presso aziende industriali private e ho svolto dopo la laurea il lavoro di impiegato e poi fino ad arrivare a dirigente e con tale qualifica raggiunto la pensione in base alle Leggi vigenti e come è ovvio pagando tasse e contributi elevati che hanno generato lo **stipendio differito ossia la pensione** che mi compete. Senza regali solo quanto dalla legislazione vigente con Governi legittimi stabilito.
Non dimentichiamo che i contributi versati sono stati gestiti da INPDAI/INPS o altre CASSE con **investimenti immobiliari consistenti** e con contestuale versamento di pensioni ai beneficiari all'epoca.
Non sfugge e nessuno che **gli immobili sono stati dismessi a valori inferiori al valore commerciale** e una parte dei contributi storici è così svanita nel nulla e un pilastro di entrate è venuto così a mancare. **Rimangono solo i contributi versati oggi da chi lavora per pagare le pensioni a chi non lavora più per vari motivi**. Si apre il sipario sulla **questione PREVIDENZA e ASSISTENZA**. Ovviamente la PREVIDENZA è erogata con i contributi dei lavoratori attivi e da statistiche risulta in linea con l'incidenza di tale erogazione in altri paesi europei e/o anche minore, non si può dire altrettanto per ASSISTENZA che è una prestazione non previdenziale che aumenta oramai al 6% anno che andrebbe a carico della collettività e non certamente solo dei lavoratori attivi. Assistenza andrebbe erogata dalla Tesoreria dello Stato e non dalle casse INPS. Vista la confusione ecco che si innescano **strane dichiarazioni e ragionamenti che sconfinano nella lesione dei diritti e cozzano contro la stessa Costituzione**.
Noto è il deficit statale accumulato negli anni con una gestione poco attenta al PIL e deficit, rapporto ora divenuto la guida delle scelte economiche, ma a causa delle scelte del passato non possiamo oggi creare un disagio economico e di conseguenza sociale tagliando le prestazioni pensionistiche alle persone che non lavorano più e semmai con le loro prestazioni pensionistiche pagano tasse, creano consumo e supportano la famiglia dei figli e nipoti per garantire servizi che lo Stato non offre né in forma gratuita e nemmeno a pagamento.
L'aiuto è necessario perché **manca la vera strategia del buon LAVORO a tempo indeterminato e ben pagato** e non ci dobbiamo meravigliare se le statistiche citano disoccupazione giovanile nel periodo 20/28 anni del 25% e forse più a seconda delle zone d'Italia e la disoccupazione nazionale valutata in circa 12%. **Priorità va data al problema LAVORO per giovani e meno giovani**. Il lavoro deve essere di qualità, innovativo, creativo, interessante per il mercato e per il consumo per garantire lauti guadagni all'imprenditore che potrà offrire alti stipendi e quindi alti contributi INPS e tasse per lo Stato. Semplice vero?
Appare dai discorsi che tutto non è così semplice a **causa di alte tasse su imprese e sul lavoro** che creano sconforto e fuga degli imprenditori nei paesi con minor carico di oneri e offrono lavoro ad altri cittadini. In Italia rimangono imprese che sono radicate sul territorio e legate all'economia locale, ma non riescono creare quel valore aggiunto per pagare i dipendenti e oneri elevati. Quindi fenomeno di bassi salari e stipendi.

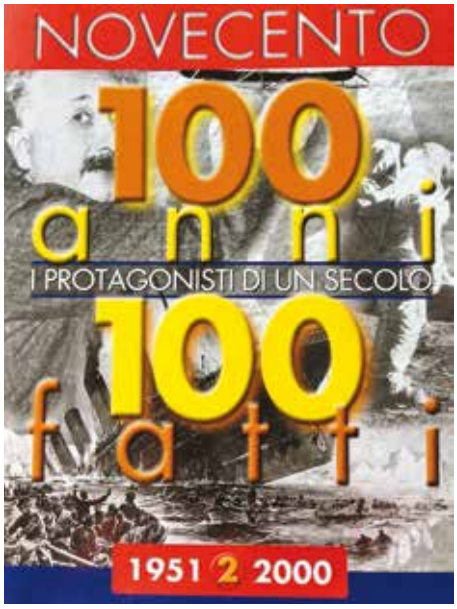
L'argomento principale è il LAVORO e i contributi dei lavoratori che pagano le pensioni ai pensionati ed a questo tema va dedicato tutto lo sforzo del Governo.
Si innescano strani discorsi che per risolvere il problema servono più migranti. Servono a cosa? Per lavorare nelle imprese moderne servono capacità lavorative, istruzione, competenze specifiche, innovazione, conoscenze informatiche, lingue, conoscenza normative, voglia di lavorare, voglia di crescere, lavorare in gruppo e altre che non è facile trovare.
Se invece servono solo braccia e forza fisica per svolgere lavori accessori spesso poco pagati certamente non portano allo Stato elevate tasse e contributi INPS.
Come si può pensare di pagare le pensioni attuali con bassi contributi nell'attuale rapporto pensionati e lavoratori con rapporto circa 1:1. La **soluzione è certamente LAVORO regolare per tutti ben pagato dai giovani fino all'età lavorativa**, da stabilire se 65, 66 o 67 anni perché oltre è disumano salvo per alcune rare posizioni lavorative.
Non attuando la politica attiva del BUON LAVORO si pensa di percorrere altra strada e cioè decurtare le pensioni che sono oramai etichettate d'oro e non si capisce se lorde o nette e non si capisce da quale importo in poi e poi quali pensioni, confondendo pensioni con vitalizi e altre forme. **Le pensioni frutto di lavoro e contributi pagati e calcolate con i criteri vigenti all'epoca del pensionamento sono perfettamente legittime e a mio avviso non si devono toccare**. Semmai si deve fare una previsione, adeguamento e modifica per il futuro della Legge Monti-Fornero, ma legiferare e applicare misure a ritroso non è assolutamente accettabile. Infatti lo sviluppo guarda sempre avanti e mai indietro, quello che è stato è stato non torna mai indietro, semmai serve da insegnamento per il futuro.

2018 anno di anniversari: e noi dirigenti?

di **Gianni Soleni** – *Federmanager Venezia*

È sera. Assisto su una TV locale alla sfilata degli Alpini a Trento, con una maratona televisiva di diverse ore, anche se in tale Corpo non ho parenti viventi né "andati avanti". Gli Alpini attraggono sempre l'attenzione ed emanano simpatia, serietà ed onestà da tutti i pori, e Dio solo sa se ne abbiamo bisogno. Lego immediatamente la sfilata degli Alpini al pensiero che quest'anno, il 2018 appunto, ricorre il centenario della fine della Guerra (in questo momento non mi interessa se vinta o persa, solo finita). Anniversario importante... ma, mi viene da pensare, è questo l'unico anniversario ricorrente quest'anno? O il 2018 è un anno che vede anche gli anniversari di altri episodi che hanno segnato i destini d'Italia e, più in generale, del Mondo? E comincio a verificare e a cercare di ricordare (cosa non facile da fare, vista l'età non proprio verde...). Ne esce un elenco estremamente interessante, forse incompleto, che mi permetto di illustrare (chiarirò alla fine il perché). Dunque:

- **1918**. Si è appena concluso (in realtà è ancora in corso, visto che il difficile "parto" si protrasse per oltre due anni) il Centenario della **Nascita di Porto Marghera** (teorico 2017, in realtà fino al 2019 per motivi... bellici): in un numero precedente della rivista (gennaio/febbraio del 2018) ho cercato di dare il mio contributo, sicuramente limitato e modesto, alla memoria di tale ricorrenza.
  Il 4 novembre ricorre il centenario della **conclusione** (vittoriosa) **della Prima Guerra Mondiale**: avvenimento da dimenticare perché sorpassato e fuori moda? Non direi, credo che il nostro Paese abbia ancora bisogno di tali memorie.
- **1938**. Dopo una progressiva campagna antisemita vengono promulgate le **Leggi razziali italiane**: affare privato del Regime e degli "Ebrei"? Non direi, in realtà connivenza della stragrande maggioranza della popolazione.
- **1948**. Il primo gennaio decolla la **Costituzione Italiana**, da poco approvata e promulgata dagli organi istituzionali. La più bella Costituzione del mondo, diciamo ancora oggi in molti: forse è vero, forse è vero che non è ancora stata completata la sua applicazione.
  Il 21 giugno a Manchester (Inghilterra) viene "acceso" il **primo calcolatore elettronico binario**, chiamato affettuosamente "**Baby**" anche se in realtà si tratta di un gigante mangia-energia a valvole termoioniche e relè (pochi mesi dopo un calcolatore simile, quando fu acceso a Filadelfia negli USA, causò il black-out di tutta la contea).
  Intanto (gennaio 1948) era appena nato il **transistor a giunzione** Shockley.
- **1958**. Il primo gennaio nasce la **CEE (Comunità Economica Europea)**.
  Il 31 gennaio gira attorno alla Terra Explorer I, il **primo satellite americano** (lo Sputnik sovietico gli aveva "fregato" il primato con neanche tre mesi di anticipo). E anche (udite udite! Quelli eran giorni!) attorno al 1958, in pieno "miracolo economico", la **LIRA si aggiudica l'Oscar** per essere la moneta più **stabile** al mondo (almeno, occidentale)!?!?
- **1968**. È, ad eterna memoria, l'anno del "**Sessantotto**", il movimento che ha rivoluzionato il Mondo. Si trattò di un fenomeno socio-culturale (iniziato nella West Coast degli USA, propagatosi in Europa prima col maggio francese e poi negli altri Paesi) per cui grandi movimenti di massa, socialmente eterogenei (operai, studenti, gruppi etnici minoritari, altri), formatisi spesso per aggregazione spontanea, interessarono quasi tutto il mondo con la loro forte carica di contestazione contro ingessa menti e pregiudizi socio-politici esistenti allora.
  Impossibile dare un giudizio in due parole, non è neppure l'obiettivo di queste righe. Vero è che in Italia il Sessantotto ha profondamente diviso l'opinione pubblica, tra chi sostiene sia stato uno straordinario momento di crescita civile (che ha portato ad un mondo «utopicamente» migliore) e chi sostiene invece sia stato il trionfo di una stupidità generalizzata, che rovinò la società italiana (ma non solo). Vero è che, dopo il Sessantotto, niente è stato come prima.

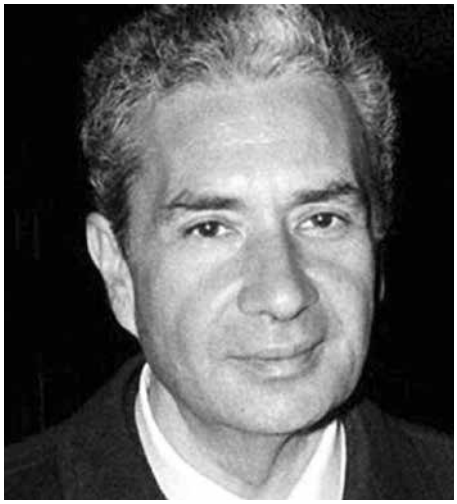


Il Sessantotto nelle piazze italiane.

Purtroppo, 1968 significa anche centralità della **Guerra in Vietnam**, assassinio negli USA di **Martin Luther King** e di **Robert Kennedy**, significa anche (21 agosto) l'occupazione di Praga da parte dei Paesi del blocco sovietico guidati dalla (oggi defunta) URSS con la repressione violenta della dubcekiana **Primavera di Praga**.
L'anno finisce (24 dicembre) con la circumnavigazione della Luna da parte dell'americano **Apollo 8**, ad anticipare di pochi mesi la discesa sul satellite terrestre. **NOTA (orgogliosa)**: per il calcolo delle orbite e del viaggio vengono usati una decina di calcolatori da tavolo **OLIVETTI Programma 101**, i primi personal computer nel Mondo: intelligenza e tecnologia italiana di allora!

- **1978**. Solo un nome: **Aldo Moro**. Tra il 16 marzo ed il 9 maggio si svolge la tragedia del suo rapimento ed assassinio, che vuol dire anche tragedia dell'Italia. Si poteva salvare? Il futuro della nostra nazione viene per sempre deviato. Infinite le cose da dire al riguardo.
  Pochi giorni dopo, il 22 maggio, il Parlamento approva la legge n. 194 che regolamenta l'interruzione volontaria di gravidanza, la cosiddetta "**legge sull'aborto**".
- **1988**. È ormai incontenibile ed incontrollabile il cannibalismo dell'Italia "Politica" su quella Economica. Siamo a **Tangentopoli**. Emergono (per ora) gli scandali delle "**Carceri d'oro**" e delle "**Lenzuola d'oro** (ferrovie)". Pochi anni dopo anche l'allora capo del governo riconoscerà come accettata universalmente tale attività deviatoria e suicida. Ne paghiamo ancora oggi le conseguenze.
- **1998**. È ormai quasi ai massimi il livello speculativo della **Bolla di fine secolo**, spinta anche dagli (forse incautamente) entusiasmanti sviluppi del web e della ICT (Information Communication Technology). Nasce ufficialmente **Google** in un garage della mitica Silicon Valley in California. Poco dopo, a metà del 2mila, inizia la parabola discendente dell'Economia occidentale malata.
- **2008**. Siamo alla **Grande Recessione**, alla crisi economica mondiale che sanguina tutt'oggi: il suo simbolo è il fallimento della **Lehmann Brothers** (15 settembre).
  Inizialmente l'Italia appare solida e fuori dai problemi delle banche. In realtà, se sebbene il sistema finanziario italiano esca sostanzialmente indenne dal terremoto che colpisce la finanza mondiale, la conseguente crisi delle economie reali di molti Paesi colpisce duramente l'Italia, essendo alcune di queste economie importanti mercati di sbocco per le nostre esportazioni. Assistiamo in quest'anno ad una crescita negativa del PIL (-1,2%) cui seguirà una drammatica performance nel successivo 2009 (-5,5%).

E Noi? Noi Dirigenti? Come abbiamo vissuto, cosa ricordiamo, come abbiamo partecipato a questo lungo elenco di avvenimenti (o almeno a gran parte di essi)? Abbiamo "ballato anche noi l'Hully Gully o il Surf", quanto meno abbiamo tentato di ballare, o abbiamo preferito stare seduti a bordo pista ad osservare ciò che facevano altri protagonisti? Siamo riusciti a essere attori partecipi o non abbiamo recepito l'importanza di quello che ci succedeva intorno, come capita spesso quando si è "dentro" ad una manifestazione e non se ne comprendono i confini e l'importanza, visibili meglio dall'esterno od in tempi successivi?



Un esempio personale: nel mitico '68 studiavo Ingegneria a Padova: in facoltà (tra l'altro posizionata in periferia), occupazioni e manifestazioni praticamente zero. Era una attività lasciata agli universitari delle facoltà "classiche" che avevano tempo da perdere e se lo potevano permettere, magari poi recuperavano con esami di gruppo, per noi di Ingegneria solo olio di gomito e "darci sotto" tra frequenza e studio, con obiettivo la laurea al più presto possibile!
Penso che ognuno di Noi lettori abbia in realtà **molto da dire** riguardo una o più delle ricorrenze sopra descritte. Sono i fatti che hanno caratterizzato i due ultimi secoli ed il nostro percorso di vita (pur se ognuno con le sue idee individuali dal punto di vista politico, morale e sociale), contribuendo a farci essere quelli che oggi siamo.
Ecco svelato il motivo per cui ho ritenuto utile elencare questi anniversari. Per chiedere a Voi Lettori di dire la Vostra riguardo ad essi. Andranno benisimo poche righe sintetiche o interventi strutturati: saranno utili comunque per connotare una Comunità (Dirigenti di Aziende Industriali) che ambisce da sempre a posizionarsi nella Società come Categoria Dirigente e presente anche fuori del mondo del lavoro, nell'ambito in cui ognuno di noi ha vissuto e vive.
O non abbiamo niente da dire? Cosa raccontiamo Noi ai nostri figli e nipoti? A Voi Lettori la parola, dunque!
La "prateria" è vostra...

ENIAC, il primo computer elettronico general purpose della storia.

Rivista cartacea o digitale?

di **Gianni Soleni** – *Federmanager Venezia*

*Pubblichiamo di seguito con piacere e simpatia (finalmente un intervento dei lettori!) la lettera pervenuta dalla nostra collega Federmanager **Silvana Capozzo** (Vicenza) a commento dell'articolo titolato "Rivista (solo) digitale, ovvero "Avanti verso la Preistoria!" pubblicato nel numero di marzo-aprile 2018*

Botta...

Caro Gianni Soleni,
la scorsa settimana ero a Pordenone. Lì ho avuto modo di leggere con più tranquillità il n. 3-4 di "Dirigenti NordEst", in quanto a casa dei miei arriva ancora la **copia cartacea**.
Ovviamente la tua "richiesta di aiuto" (N.D.R.: vedi articolo sulla scelta per la rivista digitale/analogica apparso nel numero 3-4) mi "**obbliga**" a trasmetterti alcune mie riflessioni sulla rivista in generale e sul digitale/cartaceo in particolare.
È certo che oggi un dirigente ha poco tempo per approfondire temi che esulano dalla sua attività e dai suoi interessi personali. Notizie di tutti i generi sono reperibili in tempo reale su una gran varietà di siti internet. Ai quotidiani, ai settimanali ed ai periodici rimane il compito di selezionare argomenti che vanno poi trattati da giornalisti capaci di non farsi coinvolgere in una visione troppo partitica dei temi affrontati (cosa in realtà sempre più difficile).
Credo che tutto questo porti i nostri lettori a scorrere al volo i titoli degli articoli e a soffermarsi solo su quelli che catturano la loro attenzione.
Altre notizie sono inoltre inviate anche da Federmanager Nazionale e dalle singole Associazioni Provinciali.
Tu giustamente sottolinei che la forma digitale toglie il piacere di rileggere e approfondire notizie apparse anche su numeri precedenti, ma credo che purtroppo questo piacere riguardi un numero sempre più ristretto di lettori.
Quindi, **meglio il digitale integrato dal cartaceo** potrebbe essere il mio suggerimento. In più, si dovrebbe valutare se **l'attuale impostazione grafica** sia la più adatta per una lettura digitale ed allo stesso tempo possa catturare l'attenzione dei lettori della versione cartacea.
Ti ho inviato queste mie note frettolose ed incomplete, ovviamente sono indirizzate ad un amico che ho sempre stimato molto.
Un abbraccio

Silvana

9 giugno 2018

...e risposta

Cara Silvana (indimenticata ex-redattrice della rivista per Vicenza, N.D.R.), grazie innanzitutto per aver trovato voglia e tempo di far conoscere il tuo parere sul mio articolo che voleva appunto stuzzicare il pensiero dei lettori e la sua esternazione.
Noto innanzitutto che **solo sfogliando il cartaceo** ("a Pordenone dai tuoi") hai potuto approfondire la lettura, raccogliere le tue idee e proporre il tuo pensiero. Se mi permetti, **un punto a favore del cartaceo**.
Concordo col fatto che il dirigente oggi ha poco / zero tempo per approfondire temi non strettamente professionali o di interesse personale. In realtà questo succedeva anche ieri, faceva e fa parte intrinseca delle rinunce che il dirigente ha sempre dovuto fare. Attenzione però, questo comporta un rischio: che l'arroccamento su argomenti professionali e/o personali lo isoli dal Mondo esterno e dalla Vita sociale e politica. Errore anche collettivo già commesso e riconosciuto per il passato dalle nostre Associazioni, anche a livello nazionale, al quale da tempo Federmanager tenta di porre rimedio con la sua attiva, produttiva e proclamata partecipazione al mondo "politico" (inteso in senso alto ed esteso, non "partitico").

Riguardo il fatto che gli articoli possano essere interessanti, punto l'attenzione sul fatto che la rivista esce col contributo fattivo dei lettori e dei soci Federmanager. Ognuno ha la possibilità (molte volte sollecitata e proclamata dalla redazione) e, direi, anche il dovere di esprimere le sue competenze e i suoi pensieri sugli argomenti più svariati e interessanti, anche in ambito professionale.
Restiamo appunto in fiduciosa attesa...
Con stima ed affetto
10 giugno 2018 *Gianni Soleni*

Aumentano gli infortuni mortali. Perché?

di **Ljubomir Mirco Stelè** – *Federmanager Venezia*

Cari colleghi sono veramente triste, ed è dire poco, per le quotidiane notizie sugli infortuni sul lavoro e purtroppo spesso con esito mortale immediato o a distanza di giorni a causa di lesioni inguaribili e mortali. Non dobbiamo dimenticare che il fatto mortale fa notizia, mentre infortuni più o meno gravi che creano menomazioni e limitazione al lavoro passano sotto silenzio. Ricordo poi che circa il 50% di infortuni e mortali sono, in certi periodi, in strada "in itinere al lavoro" di cui spesso poco si parla a causa del "Dio automobile" che non deve essere maltrattato perché dobbiamo acquistare tante buone automobili per il benessere di chi? In questo scenario lavora INAIL, "Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro" (www.inail.it), che assolve egregiamente i propri compiti in questo quadro difficile. È doveroso rilevare che da alcuni anni l'operato dell'Istituto è orientato non solo all'assicurazione per l'invalidità (scopo principale all'atto della costituzione dell'Ente) ma anche nella direzione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, dopo la promulgazione della Legge n. 1712 del 3 dicembre 1962, che istituiva i Comitati Consultivi Provinciali presso INAIL al moto di "meglio prevenire che curare dopo".

Non desidero affrontare in questo contesto temi relativi all'Istituto INAIL, ma esprimo le mie idee libere di cittadino, già attivo nell'industria produttiva sia del settore chimico che meccanico in qualità di Direttore di Stabilimento e ora pensionato, sull'argomento d'attualità dell'**aumento degli infortuni e dei casi mortali**.

In Italia le sensibilità alla sicurezza al lavoro ha radici lontane (possiamo dire di essere stati tra i primi paesi europei ad emanare leggi sulla materia specifica della sicurezza sul lavoro). Ricordiamo il Decreto del Presidente della Repubblica n. 547 del 27 aprile 1955 (in forza alla Legge delega n. 51 del 12 febbraio 1955) per l'emanazione di norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro: questo decreto ha segnato l'inizio di una nuova fase nella regolamentazione giuridica della sicurezza sul lavoro, che in precedenza era disciplinata principalmente dal R.D. n. 230 del 18 giugno 1899. Al nuovo regolamento seguirono decreti integrativi (D.P.R. 19.03.1956 n. 302, D.P.R. 25.05.1959 n. 689, D.M. 12.09.1958, D.M. 22.12.1958, D.M. 12.09.1959, D.M. 09.08.1960, D.M. 22.02.1965), il Regolamento generale di Igiene al Lavoro D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303, e con successivi regolamenti per lavori in settori particolari e pericolosi che non elenco in dettaglio, di cui poi E.N.P.I. (Ente Nazionale per la Prevenzione degli Infortuni) ha pubblicato manuali particolari e specifici di comportamento e poi infinite leggi e disposizioni fino ad oggi (Legge 626 del 1994, D.L. n. 81 del 2008 con 305 Articoli e 52 Allegati, e D.Lgs. 106/2009) che lascio al lettore interessato di approfondire.

Non è certamente il mio scopo di riassumere tutta la legislazione sul tema prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro. Voglio però evidenziare, a mio modo di vedere, perché, a mio modo di vedere, nonostante la preoccupazione del legislatore di dare linee guida comportamentali e anche pesanti sanzioni, il fenomeno dell'infortunio (e infortunio mortale) è ancora molto presente oggi.

Il problema non è nella mancanza di Leggi, che ultimamente si basano su molti obblighi cartacei (forse troppi e in qualche caso superflui), istruzioni specifiche, DVR, documenti di sicurezza specifici per ogni attività lavorativa, registrazioni, assetti organizzativi, ecc...

Il vero problema consiste nell'applicazione pratica di quanto scritto su carta, nella superficialità, nella mancanza di tempi per eseguire quanto richiesto, nella mancanza di risorse economiche per ottemperare a quanto richiesto, nella mancanza di istruzione agli addetti al lavoro concreto e cioè formazione non solo teorica ma pratica. Infine, il comportamento in generale di chi esegue effettivamente il lavoro. Quadro descritto di pura pertinenza del DATORE DI LAVORO di impresa piccola o grande, che deve applicare le Leggi e vigilare affinché il lavoro venga eseguito in sicurezza.

Il problema degli infortuni non è soltanto la problematica tipica di ogni singola azienda, ma a mio avviso guardando il quadro generale strutturale del mondo del lavoro, il SISTEMA, come si eseguono i LAVORI e/o COMMESSE di piccoli o grandi lavori. Rilevo un feno-

meno a mio avviso preoccupante ai fini della prevenzione, che tende a spostare la responsabilità dal datore di lavoro su figure datoriali minori.
Mi spiego meglio: nel caso di appalti di una certa importanza l'appaltatore principale non è unico datore di lavoro, ma subappalta lavori a più aziende minori o cooperative che sono meno strutturate e forse anche meno organizzate ai fini della prevenzione degli infortuni. Non è escluso che tale metodo venga poi utilizzato sistematicamente proprio dal primo datore di lavoro che ha vinto l'appalto, per la sua capacità di promuovere la Sua azienda, per scaricare la responsabilità alle aziende minori nel caso di infortuni più o meno gravi che comportano sanzioni molto pesanti ai datori di lavoro ove causati da negligenza. Il pensiero egoista è che se chiude una piccola azienda o cooperativa per difficoltà economica o arresto del titolare non è poi tanto grave.
Il fenomeno è alquanto preoccupante. Chi affida gli APPALTI per LAVORI privati e pubblici dovrebbe mettere in atto misure atte ad evitare che l'IMPRESA vincitrice dell'appalto sfugga agli obblighi derivanti quale DATORE DI LAVORO per il lavoro specifico e non possa sfuggire agli obblighi nel modo descritto sopra; ovvero scaricare le responsabilità su altri. Infatti deve dare ai fini delle sicurezza RISORSE ECONOMICHE e TEMPI corretti per non infrangere la giusta regola di dare quanto serve per un **lavoro eseguito a regola d'arte ed in sicurezza**. Purtroppo la sete di guadagno fa dimenticare le giuste e buone regole, e porta al non rispetto di quanto previsto dalle Leggi, dal documento valutazione dei rischi (DVR), dai documenti di sicurezza, Istruzioni, ecc...
Ne consegue che le GARE d'APPALTO non devono essere sempre orientate al **massimo ribasso**, ma si deve guardare nel complesso sia la sostanza oggetto del lavoro che misure accessorie ai fini della SICUREZZA e PREVENZIONE nell'esecuzione del lavoro.
Da diverse fonti a fronte di questa casistica giornaliera di infortuni si evocano più CONTROLLI! Al riguardo è stata istituita Agenzia Unica per le ispezioni sul lavoro con D.L. n. 149/2015 del 14.09.2015. L'organismo centrale di Ispettorato Nazionale del Lavoro dovrebbe verificare sia la regolarità contributiva previdenziale INPS chela normativa INAIL e le leggi sulla sicurezza del lavoro. A quanto pare l'Organismo centrale è stato costituito, ma poi più o meno nulla è cambiato, con il risultato che i veri controlli sono pochi salvo quelli che devono essere fatti per salvare la faccia a giustificazione della scelta fatta. Per garantire buoni risultati dovrebbero esserci 5milioni di Ispettori ben coordinati per poter controllare tutte le aziende, quante sono in Italia. Quindi la scelta unica e giusta è quella CULTURALE consapevole e ORGANIZZATIVA.

Le linee guida potrebbero essere:

1. Responsabilizzare il datore di lavoro UNICO che detiene il potere di spesa;
2. Regolamentare gli affidi di lavori o subappalti senza delega di sicurezza che rimane a carico dell'appaltatore UNICO vincitore dell'appalto e/o della commessa;
3. Applicare le Leggi, linee guida e suggerimenti effettivamente e non solo su carta;
4. Destinare le giuste risorse economiche per rispetto e approntamento di sistemi di sicurezza in generale;
5. Promuovere formazione e addestramento effettivi pratici e non solo formali;
6. Affidare i lavori con tempi compatibili con le esigenze di lavoro e sicurezza;
7. Eseguire verifiche periodiche frequenti dell'applicazione dei regolamenti relativi alla sicurezza (non solo verifiche formali e **con preavviso**);
8. Introdurre correttivi alla prima evidenza dell'infrazione delle direttive impartite;
9. Togliere l'incarico all'impresa che non rispetta la sicurezza e denunciarla alle Istituzioni.

Buone notizie da Torino (Embraco)

di **Gianni Soleni** – *Federmanager Venezia*

*Pubblichiamo di seguito un interessante aggiornamento all'articolo "**Quanto dista Torino da Ivrea?**" apparso nel numero di maggio 2018 della nostra rivista, augurandoci una conclusione positiva per una triste vicenda*

Arriva all'ultimo momento una buona notizia da Torino dove "*è stato firmato l'accordo per la reindustrializzazione dello stabilimento Embraco di Riva di Chieri, un'azienda del gruppo Whirlpool che negli scorsi mesi aveva deciso di chiudere l'impianto, lasciando a casa i lavoratori*".
Embraco era uno degli attori dell'articolo proposto nel numero di maggio u.s. titolato "Quanto dista Torino da Ivrea". Evidentemente esiste ancora a questo mondo (in questo caso l'israeliana Ventures – robot per la pulizia di pannelli fotovoltaici e sistemi di depurazione acque) qualche Azienda che punta sulla professionalità del personale e non solo sulla produzione a minimo costo (spesso con conseguenti infortuni delle persone poco addestrate in termini di sicurezza), qualche Azienda che considera le Risorse Umane veramente, e non solo a parole, componente focale e fondamentale del successo dell'Azienda stessa.
Terremo sotto stretto controllo gli sviluppi che porteranno al rinnovo di produzione ed al riavvio dello stabilimento ex-EMBRACO di Riva di Chieri (TO), ma fin da ora ci congratuliamo con tutti coloro (in primo piano i lavoratori) che con la loro determinazione e la loro continuità di lotta hanno raggiunto questo notevole successo.
E auguriamo il PEGGIOR successo alla EMBRACO che ha deciso di delocalizzare la produzione in Slovacchia, per risparmiare qualche misero euro e nascondere ipotetiche defaillance (o volontà di maggior guadagno?) mascherandole con il ripetitivo problema del "costo del lavoro e del personale".

My Country, right or wrong

di **Alberto Pilotto** – *Federmanager Vicenza e componente del Comitato Nazionale Pensionati*

Frase simbolo del patriottismo (il mio Paese, giusto o sbagliato che sia), attribuita al Commodoro S. Decatur della Marina Americana nel 1816, può anche essere interpretata in modo diverso a seconda del contesto in cui venga usata.Uno di questi potrebbe essere, secondo lo scrivente, quello che riguarda noi pensionati nel recentissimo caso del **ricorso alla CEDU** appena completato (31 maggio) con la trasmissione alla Corte a Strasburgo di 2374 pratiche: in questo caso la country nel titolo non è il nostro Paese ma la **nostra Federmanager**.

Il **Comitato Nazionale Pensionati** si è riunito recentemente (11 giugno a Milano), assieme ai Referenti Seniores delle sedi con più di 500 pensionati, per la verifica dei dati finali e per una riflessione sul funzionamento della rete dei Referenti.

1. I dati ufficiali riportano **2374** ricorsi su **24.928 pensionati** aventi diritto (per decorrenza pensionistica entro il 1/1/2013), pari a circa il **10%**;
2. Il numero dei ricorsi varia notevolmente a seconda delle territoriali; si passa dal **28% di Lucca allo 0% di ben 14 sedi tra cui, segnalo con dispiacere, anche le "nostre"** (Coordinamento NordEst) **Bolzano e Trento**;
3. Per quanto riguardo le altre sedi del NordEst: **FVG** è andato molto bene con 78 ricorsi (13%), **Vicenza** bene con 45 (10%), poi **Venezia** bene con 19 (9%) e quindi **Treviso-Belluno** con 16 (5%), **Padova-Rovigo** con 13 (4%) e **Verona** con 15 (3%);
4. È stato valutato che i migliori risultati sono stati ottenuti nelle sedi in cui tutta la struttura direttiva (Presidente e Referente) e operativa (Segreteria) hanno hanno creduto e condiviso fermamente questa iniziativa fin dall'inizio e hanno operato insieme per l'ottenimento del risultato;
5. A questo proposito, è stato ricordato che **la decisione di intraprendere questa strada, seppur difficile, era stata presa dal nostro Consiglio Nazionale all'unanimità**.

Lo scrivente non condivide le motivazioni addotte da alcuni colleghi Referenti sulla loro scarsa o nulla adesione alla decisione nazionale: ...poiché il ricorso era personale (lo è per legge, NdR), allora è stata lasciata al singolo l'iniziativa, senza particolari impegni da parte delle sedi...; ...non crediamo in questa iniziativa, tanto si sa come andrà a finire...; ...erano altre le azioni che si sarebbero dovuto fare in passato...; ...non credo nel valore politico, rivolto al futuro, del ricorso...

Altri, 2374 più centinaia tra Presidenti, Referenti, addetti alle segreterie e volontari, hanno invece ritenuto di dover essere proattivi e che fosse necessario, anzi obbligatorio, che una Associazione come la nostra si facesse carico, con il supporto di personale e di mezzi nazionali, di sostenere ed aiutare i propri iscritti con informazioni e con supporto pratico nella compilazione e verifica dei documenti di ricorso.

Riteniamo, inoltre, che certi tipi di atteggiamento e di comportamento debbano essere tenuti nel debito conto nei prossimi mesi quando, ai primi di novembre, il **Congresso Nazionale** si riunirà per rinnovare le cariche federali e per determinare le linee di politica sindacale e gli obiettivi di Federmanager in campo sindacale, contrattuale e previdenziale, per il prossimo triennio.

Altrettanto dovremo fare prossimamente come Coordinatori (o Referenti) del **Comitato Coordinamento NordEst**.

In conclusione e per tornare al titolo in inglese (va di moda): riteniamo che nella nostra Associazione debba valere il principio fondante che quando vengono prese delle decisioni a livello nazionale (a maggioranza o, addirittura, all'unanimità, come in questo caso), tutte, ma proprio tutte le Territoriali debbano seguire quanto indicato. In caso contrario, si creerebbe un notevole disagio e confusione tra gli iscritti con conseguenze negative sulle **strategie di comunicazione, di fidelizzazione e di proselitismo**, valori fondamentali per poter proseguire la nostra attività futura a difesa della categoria.**Tertium non datur**, direbbero i latini (non esiste una terza possibilità).

Una scelta di
QUALITÀ

Poliambulatorio DON BOSCO

Centro Dentistico

Convenzionati
FASI

**DAL 1998 UNO STUDIO ALL'AVANGUARDIA,
CHE FONDE CARATTERE FAMILIARE E TECNOLOGIE AVANZATE**

PROTESI FISSA SU QUATTRO IMPIANTI A CARICO IMMEDIATO in 48H

**FINANZIAMENTI PERSONALIZZATI E AGEVOLATI
A TASSO ZERO**

Dal 2015 **AMBULATORIO SPECIALISTICO** un team di specialisti al vostro servizio

✔ **ODONTOIATRIA** ✔ **PSICOLOGIA** ✔ **PSICOTERAPIA**
✔ **NUTRIZIONE, DIETE** ✔ **MEDICINA ESTETICA**
✔ **ORTOPEDIA** ✔ **LOGOPEDIA** ✔ **DERMATOLOGIA**

Dir. Sanitario Dott. Michelangelo Merrino
Via Cavour, 65 - Dossobuono di Villafranca (Verona)

tel. 045 986909

www.poliambulatoriodentisticodonbosco.com
Poliambulatorio e Centro dentistico Don Bosco

È con grande piacere che ancora una volta ospitiamo in questa rubrica un articolo presentato dai colleghi Trentini (di Vittorio Andreaus ricordiamo un bell'articolo pubblicato nel 2013 con argomento la ciclabile Cuxhaven-Magdeburgo lungo il fiume Elba). Augurandoci che altri ne seguano, invitiamo tutti i nostri lettori a imitare il collega Vittorio e a inviare il resoconto di un loro viaggio "Fai da Te" (con foto a seguito) alla mail ***gianni.soleni@tin.it*** *per la pubblicazione nei prossimi numeri.*

CICLABILE PARIGI-LONDRA

proposto da Vittorio Andreaus – Federmanager Trento

Era dal tempo dell'Olimpiade a Londra (molti giornali ne parlavano) che il tarlo di questa avventura ha cominciato a rodermi. I pro e i contro erano in lotta fra loro: un lungo viaggio per arrivare a Parigi, francese e inglese un po' ostici, l'allenamento un po' carente..., ma il sogno era troppo bello. Ho cominciato a sondare Alice, l'amica di tante avventure in bici, ottima ciclista, poliglotta e perfetta organizzatrice. Poi Luisa, un'altra amica, è contagiata dal nostro entusiasmo che resiste ai tentativi di dissuasione degli amici maschi. Un terzetto femminile con Vittorio come "body guard" (e meccanico al bisogno). E così il 29 maggio 2014 inizia la nostra avventura, organizzata da noi, senza alcuna agenzia specializzata, con le nostre normali bici compagne di tante avventure, le sacche con il minimo indispensabile, l'abbigliamento tecnico da pioggia, confidando di trovare ogni notte un tetto sopra di noi.
Partenza da Trento con il camper. Trasferta piuttosto lunga: Austria, Germania, Francia. Vittorio guida per 730 km. Usciamo dall'autostrada a Saverne delizioso centro in Alsazia dove pernottiamo. Il giorno successivo, dopo 480 km. arriviamo finalmente al camping di Maisons-Lafitte a circa 30 km da Parigi posto proprio lungo la ciclabile in riva alla Senna e qui lasceremo il camper per iniziare la vera avventura.

Giorno successivo prima pedalata per sgranchirci le gambe. Avvicinandoci a Parigi siamo sconcertati: non pensavamo che la periferia fosse così degradata. Pedaliamo anche un po' a vuoto per mancanza di indicazioni e lavori stradali. Ci troviamo nel quartiere di St.Denis dove due poliziotti, indicandoci il percorso pedonale per la Basilica Saint Denis (che volevamo vedere) ci raccomandano di nascondere cellulari, portafogli e... profilo basso! Visi poco benevoli, ci sentiamo a disagio (e i sanguinosi attentati successi dopo erano ancora inimmaginabili). Visitiamo la cattedrale a turno per non lasciare incustodite le bici. Poi è tutta una volata fino a Notre Dame: punto di partenza della Avenue Verte.
Il giorno successivo si parte per Londra e in tre giorni arriviamo a Dieppe, dove ci imbarcheremo per attraversare la Manica. Come non scordare, lungo il percorso, lo Chateau de Villarceaux, dove c'è una festa in costume. Il giardino di Monet a Giverny, il pernottamento in una romantica casa di campagna, coccolate dalla padrona di casa che con grande nostra gioia ci fornisce i biglietti (corsia preferenziale) per l'ingresso – affollatissimo – al giardino di Monet.
Anche per noi, a Dieppe, controlli severissimi all'imbarco, senza ancora alcun sentore di Brexit.
Cena a bordo. Consultando il nostro libretto prenotiamo per un pernottamento a Newhaven. Sbarcati ormai col buio pesto lo troviamo con qualche difficoltà: è un B&B gestito da... cinesi.
Approviamo all'unanimità la proposta di Alice. Dopo attento studio del percorso e della mappa, suggerisce di arrivare a Londra con il treno e ritornare pedalando: sembra ci siano meno salite!
Tempo minaccioso. All'arrivo a Victoria Station per incanto cessa la pioggia. La strada per Buckingham Palace è bloccata: la regina ritorna in corteo dopo il discorso a Westminster e possiamo assistere al delirio dei turisti e dei londinesi per la loro regina.
Pedalare a Londra è veramente stressante e così camminiamo spingendo le bici.

Scopriamo che stiamo destando curiosità e simpatia passeggiando per la città con le nostre divise (ancora presentabili) e molti ci fermano chiedendoci da dove arriviamo, qualcuno vuole una foto con noi. Poche volte mi sono sentita così orgogliosa a dire: We are from Italy!
Un diluvio ci sorprende mentre mangiamo all'aperto lungo il Tamigi, ci ripariamo all'interno e quando il diluvio si trasforma in pioggerella, decidiamo di partire. Fidando nella buona sorte (e nel mio Angelo Custode) lasciamo il centro, fermandoci spesso a consultare la guida e faticando molto per trovare il percorso ciclabile – per me il tratto più stressante di tutti i miei itinerari ciclistici – arriviamo a Morden passando per Wimbledon. A Morden (non c'è posto all'albergo) ci consigliano di arrivare a Sutton ed è già l'imbrunire. Sotto la pioggia battente, per fortuna su strada non molto trafficata, io che mi sgolo a gridare: tenete la sinistra, attenti a frenare, ecc. arriviamo all'Holiday Inn di Sutton. Ridiamo ancora al ricordo a cosa avranno

pensato le impeccabili fanciulle della reception a vedersi davanti questi quattro ciclisti, inzaccherati, un po' stravolti non tanto dalla stanchezza, ma dalla tensione e dallo stress.
Il giorno dopo sole splendente. Ed è una gioia arrivare a Brighton. Lunga sosta sia in città che giù sulla spiaggia, dove ci concediamo "fish & chips", intrattenuti da un simpatico cameriere-studente italiano.
Ultima pedalata, bella, alta sulla scogliera per lunghi tratti, fino a Newhaven dove ritorniamo per il pernottamento dai nostri cinesi.
Da Dieppe poi in treno fino a Parigi.
Mi sono dilungata un po' troppo forse, scusate, ma i ricordi di questa impresa sono ancora troppo vivi in noi. È stato un percorso impegnativo, ma di grande soddisfazione e del quale siamo tutti molto orgogliosi, vista anche la nostra non più tenera età...
Bilancio della spedizione:

- brutta caduta su sterrato, senza conseguenze,
- una foratura,
- tanto stress specialmente per trovare il percorso (mai visto una ciclabile così mal segnalata!). Ho letto con grande piacere che adesso è segnata bene,
- grande solidarietà e condivisione fra di noi.

Non mi sembra poco!

Per rileggere uno
qualunque tra i 67 articoli
pubblicati dal mese di aprile 2008
ad oggi, 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 digitare la password
dirnordest.
La successiva finestra presenta l'elenco completo 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

VERONA 045 8101710
via L. Pancaldo, 76

MANTOVA 0376 362515
via G. Acerbi, 27

FINANZIAMENTO A TASSO ZERO PER 12 MESI

ASSISTENZA TOTALE E GRATUITA PER LE PRATICHE RIMBORSO FASI

L'accordo prevede per gli **ASSOCIATI FEDERMANAGER E I LORO FAMIGLIARI**, anche se non iscritti, il tariffario dello studio scontato, con visita odontoiatrica gratuita e all'accettazione delle cure, se necessarie, un'igiene professionale gratuita.

I NOSTRI SERVIZI

- ODONTOIATRIA E PROTESI ESTETICA
- IMPLANTOLOGIA MINI INVASIVA A CARICO IMMEDIATO
- PARODONTOLOGIA
- GNATOLOGIA
- ORTODONZIA INVISIBILE FISSA E MOBILE
- CONSULENZA MEDICO-LEGALE
- CURA DEL RUSSAMENTO E DELLE APNEE NOTTURNE
- MEDICINA ESTETICA

CONTROLLI GRATUITI PER TUTTA LA VITA

www.carlocasato.it