

FEDERMANAGER ROMA

DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI Roma | Frosinone | Rieti | Viterbo

PROFESSIONE DIRIGENTE

ASSEMBLEA 2012

PENSIAMO IL FUTURO
PER RILANCIARE
IL TERRITORIO

vita privata

Praesidium è il punto di riferimento dei manager nel settore assicurativo in termini di offerta prodotto / servizio.

Offriamo ai manager le soluzioni più adeguate per coprire i propri rischi all'interno dell'azienda, nel percorso professionale e nella vita privata.

salute

professione

**Programmi Assicurativi
PER LA PERSONA**

Salute, professione e vita privata sono solo alcuni degli ambiti di intervento di Praesidium, che vuole rispondere con puntualità ed efficienza alle esigenze individuali di ogni manager grazie a una gamma di prodotti dedicati e a un servizio di consulenza personalizzato.

**Programmi Assicurativi
PER L'AZIENDA**

Forte di una relazione diretta con il comparto industriale, Praesidium si propone come interlocutore unico per le imprese che operano nel settore, in grado di elaborare piani assicurativi completi a tutela dell'intero management aziendale, sia nell'area Salute che nell'area Professione.

PER INFORMAZIONI:

tel. +39 06 440701 | info@praesidiumspa.it | www.praesidiumspa.it

Regaliamoci un sorriso

SEYCHELLES:
PENSIONE
COMPLETA
2000 EURO
A SETTIMANA...

E QUA IN
ITALIA
NON CE LA
DANNO MANCO
IN 6 MESI



È IL MOMENTO DI FARSI AVANTI

di NICOLA TOSTO

Una bella Assemblea quella svoltasi lo scorso 7 giugno presso l'Aula Magna dell'Università Roma Tre in via Ostiense. Interventi di grande interesse, con la partecipazione del prof. Guido Fabiani, Rettore dell'Ateneo, di Nicola Zingaretti, Presidente della Provincia di Roma, di Mariella Zezza, Assessore al Lavoro e alla Formazione della Regione Lazio, di Maurizio Tarquini, Direttore generale di Unindustria, di Giuseppe Roma, Direttore generale del Censis, della prof.ssa Margherita Petranzan, architetto del Politecnico di Milano, di Guelfo Tagliavini, Coordinatore del nostro Gruppo di lavoro Innovazione e Tecnologie, e di Giorgio Ambrogioni, Presidente nazionale di Federmanager. Il tutto coordinato dal giornalista Antonio Polito. Si è parlato del futuro di Roma e del suo territorio partendo dallo studio "2030. Per Roma e Provincia il futuro è già oggi" realizzato nel 2011 dalla nostra società "Sintesi". Sono stati illustrati, da diversi punti di vista (economico, sociale, urbanistico, ecc.), i problemi, ma anche le prospettive, di un territorio ricco di risorse ma frenato dalla situazione economica. Una situazione - quella del Lazio - ancora più difficile di quella nazionale. Abbiamo voluto dare un contributo concreto per individuare i problemi ma anche indicare alcune strade percorribili per risolverli. Abbiamo offerto la disponibilità di una categoria - quella dei dirigenti - a fornire al territorio e al Paese la loro competenza ed i loro valori. Interpretiamo la presenza di tanti autorevoli ospiti, ma soprattutto di tanti colleghi, come la dimostrazione che il percorso avviato è apprezzato tanto all'interno quanto al di fuori della nostra Associazione.

Lo straordinario successo dei Referendum sulle modifiche statutarie andava, peraltro, in questa direzione. Oltre il 50% dei nostri iscritti ha espresso il proprio consenso alle proposte contenute nei quesiti referendari, compresa quella del cambio del nome da Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali a Federmanager Roma. Un nuovo nome che esprime certamente in maniera più chiara e decisa l'appartenenza all'ampio mondo dei dirigenti industriali italiani. La sala stracolma e gli apprezzamenti ricevuti dai partecipanti ci ripagano dei tanti sforzi che compiamo per rendere la nostra Organizzazione sempre più aderente alle esigenze ed alle aspettative dei colleghi che voglio, ancora qui, ringraziare per la fiducia ed il sostegno.

* * * * *

In continuità con i temi dell'Assemblea sono certamente gli obiettivi alla base della costituzione, all'inizio di luglio, della nuova CIDA che rappresenta i dirigenti delle aziende pubbliche e private italiane. Quasi un milione di dirigenti ed alte professionalità che ogni giorno operano nelle proprie aziende assumendone la piena responsabilità. Responsabilità sempre più pesanti in questi periodi di fortissima crisi economica per un Paese - il nostro - da tempo in piena recessione e con una prospettiva di ulteriore peggioramento, come confermano, purtroppo, i recenti dati Istat che rilevano una disoccupazione record, in particolare giovanile.



Un Paese in cui diventa ogni giorno più evidente l'incapacità della "politica" di dare risposte positive ai problemi concreti che affliggono la vita dei cittadini, impegnata com'è a discutere ed azzuffarsi su questioni che riguardano la sua sopravvivenza piuttosto che quella del Paese. Questa situazione ci ha convinti ad accelerare la decisione di rendere pubblico il nostro dissenso. Di farlo non unendoci semplicemente al coro di chi critica - seppur giustamente - ma cercando di individuare idee e proposte da mettere a disposizione utilizzando le competenze che ogni giorno i dirigenti esercitano in azienda.

Sul "come fare" hanno discusso più di 500 dirigenti ed alte professionalità - con la partecipazione di giornalisti, economisti, imprenditori, amministratori - nella tre giorni svoltasi presso l'hotel Melià di Roma (da giovedì 2 a domenica 5 agosto), dal titolo "Prioritalia". Un evento importante attraverso il quale i dirigenti aderenti a Federmanager, a Manageritalia ed alle altre organizzazioni che fanno parte della nuova CIDA hanno voluto esaminare ed evidenziare quelli che, secondo loro, sono i progetti prioritari da mettere in pista per riavviare un processo di crescita del nostro Paese.

Ma non solo. I dirigenti riuniti in quei giorni hanno voluto concretamente e collettivamente dire che essi non si limitano all'individuazione ed alla denuncia dei problemi e delle inefficienze. Vogliono invece assumersi le proprie responsabilità per cercare di dare una mano. Vogliono mettere a disposizione professionalità ed esperienze manageriali. Consapevoli di essere portatori di tanti valori positivi e di grandi conoscenze, ma anche di essere solo una parte del gruppo dirigente del Paese, con i suoi limiti ed anche con qualche responsabilità.

* * * * *

In definitiva, non vogliamo sostituire nessuno. Vogliamo semplicemente fare la nostra parte e contribuire alla salvaguardia degli interessi collettivi. Ovviamente non vogliamo essere un nuovo partito, né entrare in qualcuno dei numerosi partiti esistenti. Vogliamo invece offrire al Paese ed ai territori idee e progetti concreti ed innovativi per contribuire alla ripresa economica ed al necessario cambiamento. In altre parti del giornale troverete maggiori dettagli sia sulla nuova CIDA sia su "Prioritalia". Voglio solo ribadire come processi così complessi ed impegnativi portino sempre con sé rischi rilevanti. Crediamo, tuttavia, che sia arrivato il tempo di guardare in faccia la realtà e farsi avanti. Al momento delle critiche deve seguire il momento dell'assunzione delle responsabilità individuali e collettive. Crediamo che questo sia uno di quei momenti.

CONOSCIAMOCI MEGLIO

Per migliorare la qualità delle attività e dei servizi verso gli Associati, nei giorni scorsi abbiamo inviato online un breve questionario che ci aiuterà a conoscerci meglio.

In meno di 24 ore hanno risposto circa 800 Colleghi, anche non iscritti alla nostra Organizzazione. Siamo dunque partiti con il piede giusto, ma per il successo dell'iniziativa c'è bisogno dell'aiuto di tutti.

Qualora non lo avessi già fatto, Ti invitiamo quindi a compilare il questionario al quale puoi accedere direttamente dalla home page del nostro sito (www.srdai.it).

In questo modo contribuirai ad individuare gli eventuali interventi da attuare per rendere il nostro servizio sempre più aderente alle Tue aspettative ed ai Tuoi bisogni.

Ti ricordiamo che la compilazione è anonima e che potrai completarla anche in momenti diversi, cliccando sulla voce "Voglio riprendere successivamente".

Grazie per la collaborazione che ci stai offrendo. Un caro saluto

(N.T.)

PROFESSIONE DIRIGENTE

PROFESSIONE DIRIGENTE Anno X - n. 39 Settembre 2012

Sped. in abb. post. DL 353/2003 convertito in L. il 27/02/2004 n. 46 - Art. 1 Comma 1 DCB ROMA

Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94 del 14/1/1994 Iscrizione al ROC n.10103

- ASSEMBLEA 2012 PUBBLICA

ASSEMBLEA 2012 PER I SOCI

ASSEMBLEA 2012 - RELAZIONI

- EVENTI

- SICUREZZA DEL LAVORO

- PREVIDENZA

- LIBERTÀ DI PENSIERO

- RAPPRESENTANZA

- FEDERMANAGER

- FORMAZIONE

06 "PENSIAMO IL FUTURO PER RILANCIARE IL PAESE"

13 UN AMBIZIOSO PROCESSO DI CAMBIAMENTO

18 ROMA, CITTÀ POST-METROPOLITANA E MUTANTE

**20 RIPARTIRE DAL TERRITORIO: DARE UN FUTURO GLOBALE
ALLA METROPOLI ROMANA**

22 MA QUANTO SONO "SMART" LE NOSTRE CITTÀ?

a cura di Valeria Pulcinelli

**24 AGE DIVERSITY MANAGEMENT
E RIFORMA PREVIDENZIALE**

25 VERSO IL SINDACALISMO EUROPEO DEI MANAGER

**26 UN BENEFICIO PER IL LAVORATORE E PER L'AZIENDA
dell'ing. Fabrizio Napoleoni**

**28 TRASFERIRE COMPETENZE TRA GENERAZIONI:
UTOPIA O POSSIBILITÀ?
di Marcello Garzia**

**30 UN PAESE SENZA GOVERNANCE
di Armando Bianchi**

**32 IL NUOVO IMPEGNO DELLA DIRIGENZA
a cura della redazione**

**36 PER UN NUOVO PROTAGONISMO
di Giorgio Ambrogioni**

**38 OTTIMA PARTENZA PER IL NUOVO
PIANO SOLIDALE DI ROMA**

39 "IN ITALIA UN MANAGEMENT DI QUALITÀ"

40 "UNA GRANDE OPPORTUNITÀ"

41 PIÙ DIRIGENTI NELLE PMI. PER FARLE CRESCERE

**42 "NON BASTA FARE LE RIFORME, OCCORRE ATTUARLE
NEL TEMPO"**

DIRETTORE: Nicola Tosto - Presidente Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

DIRETTORE RESPONSABILE: Domenico Alessio

COORDINAMENTO EDITORIALE: Armando Bianchi

SEGRETARIA DI REDAZIONE: Irma Forleo - Valeria Pulcinelli

DIREZIONE: Via Ravenna, 14 - 00161 Roma tel. 06.4417081 e-mail: info@srdai.it

PROGETTO GRAFICO E REDAZIONE: INC - Istituto Nazionale per la Comunicazione www.inc-comunicazione.it

STAMPA: Officine Grafiche Tiburtine Via di Villa Adriana, 29 - Villa Adriana - Tivoli

- ENTI COLLATERALI

45 FASI E GSR FASI: ECCO LE NOVITÀ

- ITALIADECIDE

46 "IL GOVERNO DELL'ENERGIA PER LO SVILUPPO DEL PAESE"

intervista al presidente Luciano Violante

POSIZIONE ASSOCIATIVA 2012

Sollecitiamo coloro che non l'abbiano ancora fatto a regolarizzare la propria posizione associativa.

Ricordiamo, inoltre, agli iscritti ASSIDAI che la regolarità della loro posizione nel Sindacato è requisito indispensabile per la piena operatività del Fondo nei loro riguardi.

Sollecitiamo infine i Colleghi che non l'abbiano ancora fatto a fornirci il loro indirizzo di posta elettronica.

QUOTE ASSOCIATIVE ANNO 2012

DIRIGENTI IN SERVIZIO	€ 240
DIRIGENTI INOCCUPATI	€ 160
DIRIGENTI IN PENSIONE	€ 120
PENSIONATI ANTE '88	€ 112

QUOTA ASSOCIATIVA ANNUALE: COME VERSARLA

Tramite versamento postale
c/c postale n. 29839008 intestato a Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

Tramite bonifico bancario
UNICREDIT BANCA - Ag. Via Ravenna 47, Roma
IBAN: IT90E0200805280000010969864
BIC SWIFT: UNCRITM1NQG

Tramite Rid - Autorizzazione permanente di addebito in conto
(modulo scaricabile dal sito www.srdai.it)

Tramite azienda (per i Soci in servizio)
Delega alla propria azienda per la trattenuta sindacale
(modulo per la delega scaricabile dal sito www.srdai.it da consegnare all'azienda e al Sindacato Romano
Fax: 06 4404705 - email: catani@srdai.it / spaziani@srdai.it)

Pensiamo il futuro per rilanciare il

FEDERMANAGER ROMA

DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI Roma | Frosinone | Rieti | Viterbo

L'Assemblea di quest'anno, la prima di Federmanager Roma, ha messo a confronto i dirigenti industriali con le Istituzioni e le Parti sociali per costruire insieme una nuova prospettiva di sviluppo del territorio. I primi riscontri sono incoraggianti e il management è ora fortemente impegnato a delineare concretamente questa prospettiva tanto a livello regionale quanto a livello Paese

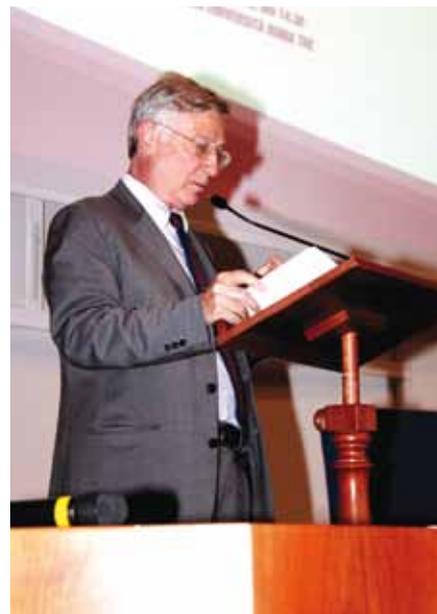


Paese”

Appoggiate al portone a vetri che dà accesso alle aule della facoltà di Giurisprudenza di Roma Tre, in via Ostiense 159, due ragazze che insieme superano a stento i quarant'anni ripassano nervosamente il quaderno degli appunti di Diritto pubblico. L'appello comincia alle 15 e per oggi il loro mondo comincia e finisce dentro poche pagine scritte fitte fitte: "È un esame difficile - dice la bionda spegnendo l'ennesima sigaretta - lo preparo da un mese e non ho la più pallida idea di come andrà". "Andrà bene - la rincuora l'amica bruna - e da domani, finalmente, in spiaggia". "Sì, ma per poco - ribatte l'altra -: ho altri tre appelli entro luglio e la tesi ad ottobre. Non vedo l'ora di finire. E di cominciare a cercarmi un lavoro". "Un lavoro...", concludono entrambe con un sospiro.

Per un attimo anche il duro esame che le attende viene ricacciato sullo sfondo dalla preoccupazione, incumbente e onnipresente, per il futuro. Dicono infatti "lavoro" ma intendono futuro, voglia di mettersi alla prova, in una espressione fin troppo abusata, "progetti di vita". Ma quali? Il fatto che nell'Aula Magna di quella stessa università, in quello stesso pomeriggio di torrido inizio di una torrida estate, Federmanager Roma tenga la propria Assemblea annuale intitolandola "Pensiamo il futuro per far ripartire il Paese", una prima cosa la dimostra: ancora una volta, quello che per più di mezzo secolo è stato il Sindacato Roano Dirigenti Aziende Industriali e che da pochi mesi ha mutato - per decisione della maggioranza assoluta dei Soci - il proprio nome in Federmanager Roma, risulta in sintonia con le esigenze, le richieste, le aspirazioni non solo di una parte di rilievo dell'economia e della società italiana (i dirigenti industriali, appunto), ma del Paese *tout court*.

La sintonia, prima che a parole, si ricavava già dal colpo d'occhio regalato dalla comoda e perfettamente attrezzata Aula Magna: quasi duecento persone a gremire i posti disponibili, una prima fila in cui sedevano alcuni dei massimi rappresentanti delle Istituzioni locali fra i quali il presidente della Provincia di Roma, Nicola Zingaretti, e l'assessore al Lavoro e Formazione della Regione Lazio, Mariella Zezza, e, accanto a loro, il direttore generale di Unindustria, Maurizio Tarquini, il presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, nonché i massimi rappresentanti delle molteplici realtà che afferiscono all'universo Federmanager e Federmanager Roma.



A ribadire la ragione del perché tutti si trovassero lì ha provveduto, nella veste di padrone di casa, il rettore dell'Università di Roma Tre, Guido Fabiani, nel proprio indirizzo di saluto: "Nell'università - ha scandito - si incontrano le due leve prioritarie per la ripresa del nostro Paese: il fattore impresa e il fattore capitale umano. Entrambi, per ragioni diverse, vivono oggi un periodo difficile, ma solo dal loro unirsi può venire una seria e credibile prospettiva di rilancio dell'economia e della società italiana".

TOSTO: "VOGLIAMO CONTRIBUIRE AL RILANCIO DEL TERRITORIO"



Che il periodo sia difficile lo ha ricordato, all'inizio del proprio intervento, il presidente di Federmanager Roma Nicola Tosto: "La crisi economica del Lazio mostra aspetti assai preoccupanti: secondo le stime più recenti, nel biennio 2011-2012 il Pil regionale diminuirà del -1,2% rispetto al -0,9% previsto a livello nazionale". Ma proprio per questo, ha proseguito, "occorre avere il coraggio di guardare lontano, da qui ai prossimi vent'anni. Istituzioni, imprese, dirigenti, forze sociali debbono unirsi da subito per mettere a punto un progetto di sviluppo che sia insieme lungimirante e ancorato alla realtà dei fenomeni e della loro prevedibile evoluzione". Ecco quindi la proposta: "Noi dirigenti industriali possiamo e vogliamo dare il nostro contributo ad uno sforzo di progettualità che è oggi indispensabile". Ricordato che questo sforzo - che dura da anni - aveva segnato un punto importante con la presentazione nel novembre 2011, presso la Sala del Consiglio della Provincia di Roma, dello studio di Sintesi, società di Servizi SRDAI, "2030. Per Roma e Provincia il futuro è oggi", Tosto ha posto agli interlocutori istituzionali una raffica di domande: "Quale dev'essere il ruolo di una moderna Capitale rispetto al territorio che la circonda e al Paese? Ha ancora senso considerare il più grande Capoluogo italiano come una realtà a sé stante, o non è piuttosto doveroso parlare - così come avviene negli altri Paesi a noi paragonabili - di

un unico grande territorio metropolitano, con un ruolo decisivo nel panorama economico nazionale e caratterizzato all'interno da diverse vocazioni economiche, ciascuna delle quali va valorizzata nelle sue peculiarità nell'ambito di una visione d'insieme del territorio stesso? E ancora, partendo da questa visione d'insieme, che tipo di economia costruire per Roma e il Lazio? In quali direzioni muoversi perché lo sviluppo sia credibile e duraturo?".

"LO SVILUPPO VIENE SOLO DALL'INNOVAZIONE, QUANTITATIVA E QUALITATIVA"

Alle domande il presidente Tosto ha fatto seguire un primo abbozzo di risposte, lasciando ai relatori che sarebbero seguiti (Margherita Petranzan, Giuseppe Roma e Guelfo Tagliavini) i necessari, ulteriori approfondimenti (si vedano le pagg.18-23 per un'ampia sintesi delle loro relazioni): "L'idea che come dirigenti industriali ci stiamo formando - a seguito degli studi, dei confronti, dei dibattiti organizzati negli ultimi anni su temi nodali come la mobilità, l'innovazione tecnologica, l'energia, l'occupazione, la sanità - è che il vero sviluppo possa venire perseguendo non una crescita meramente quantitativa, ma una radicale innovazione di processo e di prodotto".

Per il presidente di Federmanager Roma, "l'innovazione non deve trascurare gli investimenti necessari per sviluppare le infrastrutture fisiche come strade, ferrovie, aeroporti (peraltro necessari ma assai onerosi, specie in periodo di carenza di risorse finanziarie); ma deve altresì trovare il proprio architrave nell'investimento nelle cosiddette strutture immateriali, rese possibili dallo straordinario sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (si pensi soltanto alle opportunità offerte dalla diffusione, troppo volte rimandata, della banda larga), in un'ottica di piena sostenibilità ambientale e sociale".

"PIÙ MANAGERIALITÀ NELL'INDUSTRIA. E NELLA PA"

In tale contesto Tosto ha ribadito con forza la centralità dell'industria per l'economia laziale e del ruolo che in essa i dirigenti debbono sempre più essere chiamati a giocare: "Nel nostro futuro economico e sociale il ruolo delle aziende industriali rimane fondamentale. Ma occorre che queste crescano dal punto di vista dimensionale, anche attraverso processi di aggregazione. Occorre che dimostrino di saper partecipare con credibilità alla competizione internazionale. E occorre, soprattutto, che aumenti il loro tasso di managerializzazione". L'esatto contrario, ha chiosato polemicamente, di quanto accade oggi "non solo nelle PMI, ma anche nelle aziende più grandi".



In conclusione, nel reiterare l'offerta di collaborazione alle Istituzioni, Tosto ha avanzato richieste precise: "Chiediamo subito agli amministratori locali una dimostrazione concreta della loro buona volontà. Esiste una parte rilevante di economia locale oggi controllata dall'azionista pubblico: sono soprattutto grandi aziende di servizi (le cosiddette municipalizzate), che non sempre - lo diciamo con franchezza - sono gestite secondo quei criteri di managerialità da noi auspicati e perseguiti. Tutto ciò deve finire al più presto - ha concluso - ed essere sostituito da un fecondo processo di contaminazione fra dirigenza pubblica e privata, fra le ragioni della managerialità e il perseguimento dell'interesse collettivo, secondo modalità fondate sulla trasparenza e sul riconoscimento del merito e delle capacità di ciascuno".

LA RISPOSTA DELLE ISTITUZIONI: INCORAGGIANTE, A PAROLE

Sarebbe stato sicuramente troppo chiedere che il processo di contaminazione auspicato da Tosto avvenisse - come dicevano i nostri progenitori latini - "illico et immediate". Tuttavia, dagli interventi di Zingaretti e Zezza si è capito come la politica e le istituzioni siano più che disponibili ad ascoltare le "ragioni" dei manager e, almeno a parole, a far propri i valori di cui i dirigenti sono portatori. Insomma il primo passo, non sufficiente ma necessario, è stato compiuto. Se ad esso seguiranno gli altri, saranno i fatti, come sempre, a mostrarlo.

ZINGARETTI: "ECCO COME ROMA PUÒ RIACCENDERE I MOTORI"



Il presidente della Provincia di Roma, dopo aver esplicitamente elogiato i risultati dello studio "Roma 2030", si è fortemente opposto, con l'eloquio appassionato che lo contraddistingue, all'idea che l'Europa, l'Italia e Roma siano oggi condannate al "declino": "Il nostro territorio - ha affermato - ha tante positività: arte, bellezza, cultura, creatività, PMI potenzialmente competitive, qualità della vita. Ma ha anche un blocco negativo, rappresentato da corruzione, eccesso di burocrazia, urbanistica irrazionale, scarsa mobilità, pessima qualità dei servizi immateriali. Questo blocco impedisce a Roma di intercettare quella grande domanda mondiale per la quale essa ha, o meglio avrebbe, tutte le risposte".

Ciò che occorre, ha proseguito Zingaretti, è un "disegno comune e condiviso" di sviluppo del territorio, nella logica di un "sistema che attragga ricchezza e opportunità", dotato di "strutture materiali e immateriali di qualità". Non si tratta, ha avvertito il presidente, di un quadro soltanto vagheggiato. Al contrario, pur tra mille difficoltà, è un processo in corso, nel quale una Pubblica Amministrazione efficiente ha molto da dire, e da dare.

Il 7 giugno la spending review era ancora materia di dibattito e non il decreto legge, corredato di dati e di cifre, che il Governo avrebbe emanato un mese dopo. E lo stesso dicasi per il disegno di legge relativo all'accorpamento delle Province e all'istituzione nel nostro Paese di un

certo numero di Aree metropolitane, prima delle quali quella romana, che lo stesso Governo Monti avrebbe presentato, di lì a poche settimane, al Paese. Tuttavia tanto la spending review quanto l'istituzione dell'Area metropolitana di Roma sono state indicate da Zingaretti come condizioni indispensabili per "riaccendere il motore" dell'economia del territorio. Fra gli esempi di spending review, il presidente della Provincia di Roma ha ricordato il nuovo sistema di riscaldamento in funzione dal 1° settembre in tutti gli edifici della Provincia, volto a garantire una "temperatura interna costante", al posto del precedente "pagamento a pie' di lista del gasolio consumato": una innovazione che, da sola, comporterà "un risparmio netto stimato in 5-6 milioni di euro" abbinato - aspetto altrettanto importante - ad un miglioramento del servizio.

Riguardo alla Città metropolitana, Zingaretti le dà il benvenuto vedendo in questo istituto lo strumento principe per dare una governance globale a un territorio complesso, ma nel quale "tutto è interconnesso, e dove la crescita di ciascun territorio va pensata in collegamento con le altre". Parole, come si vede, più che convergenti con quelle espresse da Federmanager Roma e che - senza indulgere a facili ottimismo - lasciano ritenere più che possibile uno scambio fecondo con le idee e le proposte dei dirigenti industriali.



ZEZZA: "IL DECLINO NON È SCONTATO: QUALCOSA SI MUOVE"



Di taglio diverso l'intervento dell'assessore regionale Zezza la quale, non nascondendo la propria formazione di giornalista (è stata per molti anni una delle figure di punta dell'allora Rai News 24), ha impostato il proprio intervento sul modello del botta e risposta con il moderatore dell'Assemblea, l'editorialista del Corriere della Sera Antonio Polito.

Prendendo spunto dalla domanda di quest'ultimo su quale sia il ruolo della Regione Lazio nell'impostare una strategia di sviluppo del territorio, a cominciare dall'occupazione, l'assessore Zezza ha elencato una serie di provvedimenti adottati dalla Giunta di cui fa parte, fra i quali "il rilancio dell'istituto giuridico dell'apprendistato, che ha portato in un anno ad aumentare del 4% il numero di apprendisti".

Certo, ha ammesso, il problema della disoccupazione giovanile rimane grave ma, ha aggiunto, "non tutti gli indicatori sono negativi: ad esempio, il saldo 2011 fra la natalità e la mortalità delle imprese nella regione è positivo; e questo perché la strada dell'autoimpiego e dell'avvio d'impresa è una scelta sempre più praticata, in particolare dalle fasce di popolazione meno protette: giovani, donne, immigrati". Altra importante opportunità, ha proseguito l'assessore, è rappresentata dalle disponibilità finanziarie provenienti a livello comunitario, in primis dal Fondo Sociale Europeo: "Fare buona politica - ha affermato - vuol dire far conoscere ai cittadini, nella

maniera più immediata ed efficace possibile, le opportunità che sono loro messe a disposizione a livello regionale, nazionale ed europeo". "Europa e trasparenza - ha concluso in una sintonia perfino linguistica con l'intervento di chi l'aveva appena preceduta - sono due fattori che possono e debbono contribuire fortemente allo sviluppo del territorio e dell'economia regionale".

TARQUINI: "SIAMO TROPPO PICCOLI, MA CONTIAMO PIÙ DI QUALCOSA"

A gettare un po' di acqua sul fuoco dell'entusiasmo - non si sa se sentito o obbligato - della politica ha provveduto Maurizio Tarquini, direttore generale di Unindustria. Il quale, nel prendere la parola, ha messo in fila pochi numeri che hanno inquadrato il problema da un punto di vista generale: "L'Italia rappresenta l'1% della popolazione e l'1,3% del PIL mondiale. Fino a trent'anni fa, aveva la fortuna di far parte di quel 12% della popolazione che consumava l'80% del prodotto del pianeta. Da allora è cominciata una gigantesca redistribuzione delle ricchezze economiche i cui esiti cominciano oggi a dispiegarsi pienamente".

Messa così, sembrerebbe difficile preconizzare non solo per il nostro Paese, ma per tutto il Vecchio Continente, un destino diverso da un più o meno lento, ma comunque inesorabile, declino. Considerazione, questa, che sembrerebbe farsi ancora più stringente focalizzando l'attenzione sull'Italia e sulla sua attuale struttura produttiva: "96 imprese su 100 - ha proseguito Tarquini - hanno meno di 1 milione di euro di fatturato annuo, mentre nel Lazio solo 6 mila imprese ne contano uno superiore ai 5 milioni. E vanno bene le imprese con prodotti/servizi che hanno un senso sul mercato globale".

Su queste, a parere di Unindustria, occorre puntare per riprendere lo sviluppo economico: "Semplificare, integrare, scegliere il meglio delle nostre imprese e aiutarle a crescere sul mercato globale, è l'unica strada percorribile - ha affermato Tarquini -: l'Italia rimane un piccolo Paese, e Roma una piccola



capitale, se paragonate ai Grandi Paesi emergenti e ai grossi agglomerati metropolitani che in essi crescono a velocità e dimensioni per noi quasi inconcepibili. Eppure - ha ricordato con una nota di speranza - dalla sola Italia vengono il 30% delle invenzioni più importanti della storia dell'uomo e più della metà del patrimonio culturale del pianeta: sono asset che nessun altro ha".

AMBROGIONI: "OTTIMO INIZIO, ORA SCENDIAMO IN CAMPO"

Chiamato a tirare le conclusioni di due ore di denso confronto, il presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni è partito dall'omaggio alla qualità del confronto stesso ("Avete cominciato bene"), per gettarvisi poi dentro, com'è suo costume, ribadendo le posizioni della Federazione e annunciando ciò che di lì a poco sarebbe accaduto a livello di rappresentanza nazionale dei dirigenti. In sintesi:



- 1) il declino non è il destino scritto per l'Italia;
- 2) al contrario, il nostro Paese ha potenzialità imprenditoriali e manageriali di prim'ordine;
- 3) ciò che manca è un grande e credibile progetto Paese da parte della politica;
- 4) i dirigenti inseguiranno la politica su questo, perché vogliono mettere "faccia e braccia" al servizio di un nuovo progetto politico;
- 5) le basi di questo progetto sono i valori da sempre patrimonio dei dirigenti: la libertà di fare impresa, il riconoscimento del merito e della competenza e l'avversione a tutto ciò che gli è contrario, l'opposizione sia a uno Stato invadente e troppo fiscale, sia a uno Stato assente che abdica al proprio ruolo di regolatore dell'economia;
- 6) le gambe sui cui dovrà camminare il nuovo progetto sono quelle del cosiddetto "quarto capitalismo", fatto di imprese medie e medio-grandi, internazionalizzate e ad alto tasso di managerializzazione.

Ambrogioni ha infine annunciato la costituzione, da lì a poche settimane, della nuova Confederazione unica dei dirigenti, "voce forte e credibile di tutto il management italiano, pubblico e privato. In questo modo - ha concluso - vogliamo legittimare il nostro ruolo nel Paese e dare, soprattutto, una prospettiva alle nuove generazioni". Quanto annunciato dal presidente di Federmanager è accaduto ufficialmente il 4 luglio con la costituzione della nuova CIDA. Non solo, ai primi di agosto i dirigenti pubblici e privati hanno organizzato un grande appuntamento dal quale il "progetto Paese" annunciato da Ambrogioni durante l'Assemblea romana ha assunto una precisa fisionomia. Per tutto ciò si rimanda alle pagg. 32-37 di questo numero.



“Un ambizioso PROCESSO DI CAMBIAMENTO”

È quanto sta portando avanti la nostra Organizzazione, secondo l'indirizzo degli Organismi dirigenti in carica fino al 2014 che prevede l'ulteriore ampliamento e miglioramento dei servizi agli iscritti e delle attività sindacali, attraverso un'efficace azione di proselitismo e volgendo l'attenzione, in primo luogo, ai tanti colleghi oggi in difficoltà per la difficile congiuntura economica



Nel concludere il proprio discorso durante la parte pubblica dell'Assemblea 2012, il presidente di Federmanager Roma, Nicola Tosto, aveva affermato: “La richiesta del cambiamento è stata il leit motiv del nostro intervento. Ebbene, mentre chiediamo agli altri di cambiare, teniamo a dire che noi lo stiamo facendo. Abbiamo cambiato nome, attraverso un referendum fra tutti gli iscritti che a maggioranza assoluta hanno approvato il mutamento della nostra ‘ragione sociale’ in Federmanager Roma, oltre ad altre significative modifiche dello Statuto volte a dare alla nostra Organizzazione la velocità di decisione e di azione richiesta da tempi, a loro volta, sempre più veloci e difficili. Abbiamo rinnovato i nostri Organismi dirigenti interni, con un fortissimo ricambio dei componenti tanto della Giunta esecutiva (chi vi parla è l'unico rimasto rispetto alla precedente) quanto del Consiglio direttivo, nuovo per il 30%, nel quale siede ora un rilevante numero di giovani e donne che hanno scelto per la prima volta di impegnarsi direttamente nella nostra Organizzazione. E tutto questo avviene in piena coerenza con la politica della Federazione nazionale, impegnata a sua volta in un ambizioso processo di cambiamento del quale siamo convinti e partecipi sostenitori”.

LA RELAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

La prima parte dell'Assemblea riservata ai Soci, seguita - com'è ormai tradizione - a quella pubblica, è stata dedicata,

da un lato, all'illustrazione dettagliata dei risultati ai quali il cambiamento evocato dal presidente Tosto ha portato nel 2011 e, dall'altro, all'indicazione dei progetti e delle attività, programmate per l'anno in corso, che non solo a quel cambiamento si ispirano, ma che vogliono continuare a portare avanti secondo il programma dei nuovi Organismi dirigenti in carica fino al 2014.

Tutto ciò è contenuto - con dovizia di dettagli - nella Relazione del Consiglio Direttivo illustrata dal presidente Tosto, alla quale si rimanda, in particolare, per l'illustrazione dell'attività 2011. Di seguito, a titolo riepilogativo, alcune delle slide presentate dal presidente Tosto (per il testo completo della Relazione, si veda <http://www.srdai.it/pdf-relazioni/>).

E' AVVENUTO NEL 2011



E' AVVENUTO NEL 2011



RSA

- COSTITUITE 6 NUOVE RSA: Enitradine&Shiping, Eutella, Amtes, Astral, Bridgestone, Agile
- RINNOVATE 12 RSA: Ags, Enel, Engineering, Ingegneria Informatica, ENI Divisione R&M, Enea, Italia Lavoro, Selex-Galileo, Rheinmetall, Rai, Sita, Telecom Italia.

INCONTRI CON DIRETTORI HR

10 MARZO 2011 INFORMATIVA E RAPPRESENTANZA: LE NUOVE SFIDE PER LE PARTI AZIENDALI

Partecipanti:

- Rappresentanti SRDAI e Federmanager
- Presidente Aidg Lazio Michele Tripaldi
- Direttori Risorse Umane di grandi e medie aziende:
- Luigi Palmisani (Engineering)
- Antonio Migliardi (Telecom Italia)
- Andrea Lucente (Almaviva)
- Luciano Flussi (Rai)
- Mario Bondone (Lottomatica).

Una valida iniziativa anche per l'accresciuto ruolo della rappresentanza sindacale e per il rapporto sempre più diretto tra aziende e dirigenti.

INCONTRI NELLE AZIENDE

ITALIA LAVORO, SELEX-ELSAG, MERCK&SHARP, ATAC, ERICSSON, ACEA, BRIDGESTONE, T-SYSTEMS, IBM, RAI, ENI

Sono alcune delle aziende in cui abbiamo avuto momenti di incontro e confronto.

Realtà del nostro territorio, spesso molto diverse per dimensioni, tipologia e rapporti con i vertici aziendali.

GIOVANI DIRIGENTI

- 9th MEETING NAZIONALE GIOVANI DIRIGENTI**
 - L'ANIM@ DI UN'ITALIA POSSIBILE - Torino 10 giugno 2011
 - Oltre 200 partecipanti
 - Moderatore Andrea Vianello conduttore "Agorà"
- RINNOVO E RINNOVAMENTO**
 - Riflessione sulla necessità di rinnovamento per il Paese e per la sua classe dirigente
 - Fiducia, passione e creatività alla base del cambiamento
 - Rete e Network per favorire l'innovazione
 - 10 componenti donne su 27, per una percentuale del 37% a fronte di una media nazionale di iscritte pari al 7%
 - Elevato numero di componenti all'esordio in Federmanager tra cui, in rappresentanza di Roma, sono stati eletti Andrea Fabiano, Raffaella Lucarno ed Emanuele Schirru.
- GRUPPO GIOVANI FEDERMANAGER ROMA**
 - Francesco De Lorenzo (Autostrade)
 - Andrea Fabiano (RAI)
 - Renato Fontana (Astral)
 - Emanuele Schirru (SOSE)

FORMAZIONE

NOVITÀ

Federmanager Academy

- La Management School di Federmanager
- Punto di riferimento per la formazione manageriale in Italia

AVVISI 2011

- 8 Piani Finanziati
- 142 aziende coinvolte
- 346 dirigenti in formazione
- 403 uditori
- Circa €190.000,00 di finanziamento erogato

PIANI SOLIDALI 2011

- Le aziende associate a Fondirigenti non perdono le risorse non utilizzate e anche i dirigenti di realtà più piccole possono partecipare a progetti ambiziosi altrimenti non realizzabili
- UNA NUVOLE DI IDEE il piano finanziato - realizzato da SRDAI e Unindustria - con FMA e Unionservizi
- Dal 12 ottobre all'8 novembre 2011
- 6 Workshop condotti da studiosi di livello internazionale
- 60 aziende coinvolte
- 71 colleghi in formazione, di grandi ma anche di piccole aziende
- 146 uditori
- Più di 1.700 ore di formazione erogate

PIANI AZIENDALI

- 59 Piani Aziendali condivisi nel 2011 da SRDAI con Unindustria
- 509 dirigenti in formazione
- 800 mila euro il valore finanziato

SERVIZI AISOCI

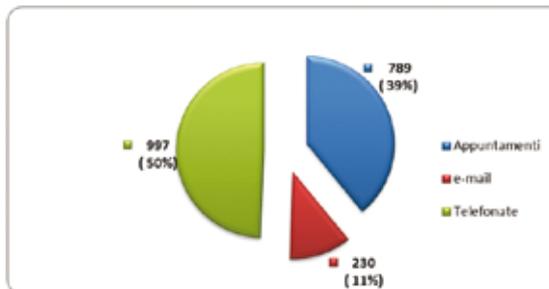
- CONSULENZA PREVIDENZIALE**
 - circa 800 dirigenti ricevuti in sede
 - più di 300 persone assistite telefonicamente
- CONSULENZA LEGALE CONTRATTUALE E VERTENZE**
 - circa 600 dirigenti ricevuti in sede
 - Circa 150 iscritti assistiti telefonicamente
- CONSULENZA SINDACALE** Circa 800 dirigenti assistiti
- SPORTELLINO FISCALE**
 - Oltre 200 dirigenti ne hanno usufruito tra aprile-giugno 2011

SPORTELLO FASI ASSIDAI

	FASI	ASSIDAI
TOTALE ACCESSI SPORTELLO	2.950	3.980
GESTIONE PRATICHE	2.339	2.412
ACCESSI PER INFORMAZIONI (media giornaliera)	5	10
ACCESSI TELEFONICI (media giornaliera)	5	5

Sportello GSR-Fasi

Nel corso del 2011, anche a causa della crisi economica che ha causato forti ripercussioni sul piano occupazionale, numerosi colleghi si sono rivolti al Sindacato per avere assistenza ai fini dell'ottenimento dell'indennità di sostegno al reddito previsto dal contratto ed erogata dalla GSR-Fasi.



UN MAGNIFICO TRAGUARDO: CINQUANT'ANNI DI SINDACATO

Prima di passare ai programmi 2012, è doveroso ricordare la piacevolissima consuetudine invalsa ormai da molte Assemblee Annuali: la consegna dell'attestato di Socio Onorario ai colleghi che hanno raggiunto il 50esimo anno di iscrizione alla nostra Organizzazione. Due i premiati di quest'anno: Fausto Capasso, 87 anni splendidamente portati, pensionato ma ancora attivo sul mercato del lavoro al quale, ha ricordato scherzosamente, "dedico mediamente 40 ore del mio tempo mensile impiegando tutto il restante a farmi pagare"; e Francesco Lavia, impossibilitato a partecipare per ragioni di salute ma degnamente rappresentato dai figli, Patrizia e Sergio, tanto orgogliosi quanto emozionati per gli applausi scrosciati nell'Aula Magna. Applausi ai quali la redazione di Professione Dirigente si associa di tutto cuore.





PER IL 2012 ANCORA PIÙ SERVIZI E PROGETTI AD ALTO CONTENUTO INNOVATIVO

Per l'anno in corso le linee d'indirizzo espresse, in termini di continuità, dal Consiglio Direttivo sono:

- ampliare e migliorare i servizi agli iscritti;
- incrementare le attività sindacali specifiche;
- aumentare la raccolta di contributi associativi grazie ad un efficace proselitismo ed all'apprezzamento dei risultati raggiunti;
- finanziare nuovi servizi agli iscritti, in particolare per iniziative rivolte a colleghi in difficoltà che, nell'attuale congiuntura, sono la principale priorità.

In termini di risorse impiegate, la Giunta e il Consiglio Direttivo hanno deciso di destinare all'ampliamento delle attività la maggior parte dei ricavi derivanti dall'aumento delle quote associative deliberato dal Consiglio Nazionale di Federmanager nel dicembre 2011 ed approvato dal Consiglio Direttivo della nostra Organizzazione.

In relazione a tali indirizzi, il Consiglio Direttivo ha presentato all'Assemblea una serie di progetti (con rispettiva copertura finanziaria) associati alle responsabilità di 3 Commissioni e 5 Gruppi di lavoro costituiti in questi mesi. Di seguito, un loro sintetico elenco (per l'esposizione completa si rimanda, ancora, a <http://www.srdai.it/pdf-relazioni/>).

Commissione Assistenza Sanitaria

- Programma Assistenza Sanitaria
- Programma Anziani e Tecnologia
- Programma Previdenza

Commissione Sindacale

- Formazione RSA
- Incontri con i capi del personale di primarie aziende del territorio
- Incontri periodici con le RSA su temi specifici e/o generali, anche in vista del rinnovo del CCNL
- Seguire in affiancamento alle RSA le relazioni industriali con le aziende del territorio

Commissione Organizzazione e Studi

- Progetti con l'obiettivo di incrementare le iscrizioni in modo diretto
- Promozione di convenzioni per offrire nuovi servizi agli iscritti
- Proposte che determinino una visibilità qualificata di Federmanager Roma attraverso convegni, dibattiti, ecc. su tematiche di attualità e di sensibilità pubblica

Assemblea 2012 riservata ai Soci

Gruppo Energia

- Analisi della situazione energetica nazionale e regionale
- Approfondimento sul progetto di separazione della Snam dall'Eni
- Giornate di studio aperte agli iscritti e al mondo imprenditoriale ed accademico

Gruppo Innovazione e Tecnologia

- Progetto Telelavoro
- Progetto "Smart Cities & Smart Communities"
- Programma Iniziative Innovative

Gruppo Pensionati

- Richiesta di apertura di un tavolo di confronto con il Governo sul tema delle pensioni
- Sollecito di una riforma fiscale che modifichi le attuali aliquote Irpef
- Organizzazione di un convegno sui punti citati

Gruppo Giovani Dirigenti

- Progetto "Comunicazione"
- Progetto "Immagine Coordinata"
- Progetto "Indagine Conoscitiva" degli iscritti a Federmanager Roma
- Progetto "Dirigente Crea Impresa"
- Progetto "RSR - Rappresentanze Sindacali di Rete"

Gruppo Infrastrutture e Trasporti

- Analisi/censimento con particolare riferimento alle risorse umane del comparto dei trasporti
- Analisi/studi con particolare riferimento alle risorse finanziarie per progetti infrastrutturali

L'ASSEMBLEA APPROVA

Al termine dell'esposizione della Relazione del Consiglio Direttivo e della Relazione di Bilancio del Tesoriere, l'Assemblea dei Soci, dopo aver ratificato la decisione del Consiglio Direttivo relativa all'aumento delle quote associative per l'anno 2012, ha approvato a grandissima maggioranza il Bilancio proposto.



ROMA, città post-metropolitana e MUTANTE

arch. Margherita Petranzan, Politecnico di Milano

La città moderna è in crisi, e avrebbe bisogno di essere ripensata. La città mutante, che è la città in cui viviamo, chiamata anche città-mondo, è città visibile e fantasma contemporaneamente, meta-città in continua espansione, senza limiti certi, axis-mundi e sommatoria di luoghi costruiti più come passaggi che come spazi da abitare; luoghi voluti per il consumo delle merci, con la presenza di spazi critici al loro interno spesso devastati da conflitti. La realtà complessa della città è una realtà ambivalente e va sempre osservata nel suo duplice volto: la città del benessere coniugata con quella del disagio, la città reale con quella virtuale, la città immaginata con quella concreta, la città degli affari e la città abitata, la monocentrica e la policentrica, perché in realtà convivono e proprio la loro convivenza fa assistere alla messa in atto di una realtà virtuale che si esprime in maniera sempre più consistente attraverso una mono-tematicità di funzioni e una produzione di recinti di aree centrali sempre più vasta.



CONCILIARE STORIA E INNOVAZIONE

La città rappresentava, fino a qualche decennio fa, l'emersione di un progetto discreto; di un patto tacito tra persone e politica, patto coordinato da una visione culturale ad ampio respiro che potesse tenere agganciati i vari momenti di crescita della città stessa. Gli architetti pionieri del movimento moderno, e i politici illuminati dello stesso periodo, pensavano di riformare la società attraverso la riforma della città: utopie percorse con grande generosità e precisione che sono purtroppo naufragate, anche perché è naufragato il rapporto tra cultura e politica. È indispensabile - da parte di chi ancora crede nel valore dei progetti culturali - individuare la strada che li possa recuperare.

Si tratta di mettersi nell'ottica di un progetto culturale che non sia solo di rinnovamento delle politiche di valorizzazione dello straordinario e ricco territorio italiano, ma soprattutto di ripensamento, di rifondazione di un nuovo concetto di abitare legato al rinnovato assetto socio-economico di questo Paese e proiettato verso gli scambi culturali modificati con gli altri Paesi dell'UE e il resto del mondo.

L'architettura e la città sono due termini tornati in maniera eclatante al centro della riflessione. Dopo alcuni anni in cui l'architetto era stato confinato in un ambito troppo specialistico, che lo aveva reso una voce fuori dal coro, quando non un mero esecutore di decisioni prese in altri ambiti e altri contesti, sta rinascendo la coscienza del ruolo di responsabilità che il soggetto pubblico e il progettista devono esercitare nella ricerca di nuovi modelli dell'abitare. Il cambio di marcia è stato impresso da una molteplicità di fattori concorrenti, quali: l'estensione quantitativa dei conglomerati urbani, la complessità delle condizioni di vita, il divenire tumultuoso della città-metropoli, l'insorgere delle "post-metropoli".

I recenti interventi all'EUR, dove stanno sorgendo palazzi costruiti secondo i canoni della bio-architettura, come la torre Eurosky dello studio Purini-Thermes, il progetto della "Nuvola" di Massimiliano Fuksas, la polemica aperta dal prossimo abbattimento del muro di Richard Meier che "riveste" il nuovo museo annesso all'Ara Pacis, il richiamo in extremis di Paolo Portoghesi per ripensare in modo plausibile il progetto di pedonalizzazione della piazza San Silvestro - agorà di cruciale importanza in quanto spazio aperto sede di attività commerciali e del terziario, percorso dai residenti, dall'universo dei turisti, e dai colletti bianchi della politica e della diplomazia - sono momenti di un unico articolato capitolo, che dimostra quanto continui ad essere difficile coniugare l'intento conservativo con le prospettive di crescita e di mutamento cui il tessuto urbano è costantemente sottoposto.

L'analisi dello stato di sostenibilità, della condizione della qualità urbana della città di Roma dovrà prevedere una rilettura che, per i fatti e gli eventi che hanno segnato la storia della Capitale, risale all'ultimo decennio. L'approvazione nel 2008 del nuovo PRG costituisce il momento cardine per comprendere anche gli orientamenti futuri della trasformazione urbana della città, nonché le sue potenzialità e criticità, colte in un processo di forte espansione. La prima azione a sostegno della nuova "forma urbis" sono le 18 nuove centralità urbane, quella immediatamente successiva riguarda il potenziamento delle infrastrutture viarie e in particolare dell'infrastruttura ferroviaria: la cosiddetta "cura del ferro", volta decongestionare il traffico riducendo l'uso sempre più elevato dei mezzi di trasporto privati, e la circonvallazione a est, unico brano viario che consente le connessioni trasversali rispetto alle consolari. Le finalità di tali interventi appaiono, almeno sulla carta, molto chiare: produrre un positivo sbilanciamento del peso del centro storico negli equilibri urbani, secondo una nuova struttura abitativa di tipo policentrica che si presenta di certo più dinamica.

PROGETTO MILLENNIUM: NASCE LA CITTÀ SOSTENIBILE

Nel 2010 è istituita Roma Capitale. L'intenzione principale del neo istituto è attuare un decentramento amministrativo che riduca il numero dei Municipi a 15, inaugurando una gestione più autonoma. Le funzioni politico-amministrative del Comune vengono così ridisegnate. Il Progetto Millennium, che ha l'ambizione di realizzare entro il 2020 una città sostenibile, si può considerare il primo importante esito di questa fase. La necessaria schematicità dell'impianto generale trova operatività in due precisi ambiti strategici: Piano strategico di sviluppo della città e definizione delle politiche energetiche.

Il Piano strategico di sviluppo pone in primo piano la questione delle periferie. Anche in questo caso possiamo notare quanto le soluzioni proposte dal Piano regolatore generale siano determinanti nella definizione del Piano strategico: lo sviluppo delle periferie; il recupero e la valorizzazione delle aree dismesse; l'attivazione del Piano casa, corredato di un programma di housing sociale; la valorizzazione e la trasformazione dei compendi militari; la trasformazione e lo sviluppo del waterfront di Ostia. Un ruolo fondamentale è assegnato ai progetti pilota, intesi come "azioni prioritarie su cui concentrare le risorse progettuali, amministrative ed economiche, in modo che possano fare da volano all'implementazione del Piano strategico di sviluppo". Tra questi va ricordato il progetto di Tor Bella Monaca, ormai in fase avanzata.

La nuova politica energetica di Roma Capitale si basa sul "masterplan" curato da Jeremy Rifkin. A partire dal dicembre 2009 vengono sviluppate una serie di azioni che riguardano la riconversione della città su modelli energetici innovativi in accordo con gli obiettivi comunitari. Il modello di riferimento è quello delle "smart grid", della generazione distribuita dell'energia e dell'inserimento delle fonti rinnovabili in un sistema a rete.

LA SCOMMESSA DI ROMA, COSTRUIRE LA CITTÀ POLICENTRICA

La città policentrica, l'idea alla base dell'individuazione delle nuove centralità urbane, è la scommessa che Roma deve affrontare. La realizzazione di questo progetto passa attraverso azioni semplici ed efficaci: il potenziamento dei servizi e soprattutto delle infrastrutture, in un contesto in cui il sistema viario radiocentrico e la compresenza delle zone archeologiche hanno da sempre limitato l'attuazione di interventi veramente innovativi. Un esempio virtuoso di infrastrutturazione urbana può essere considerato il prolungamento della linea B della metropolitana nel tratto Rebibbia-Casal Monastero. Si tratta della "proposta di valorizzazione immobiliare" che lo Studio Purini-Thermes insieme a Stem si è aggiudicata, in seguito al concorso pubblico con cui il Comune di Roma ha chiesto ai privati di affrontare parte del carico economico per la realizzazione dell'infrastruttura, in cambio di "cubatura", come si dice nel gergo tecnico. Questo rapporto di scambio tra pubblico e privato costituisce l'unica prospettiva possibile per la trasformazione urbana nelle nostre città, anche se il processo spesso si è dimostrato contraddittorio, quando non incoerente.

Un cenno, infine, al progetto pilota di Tor bella Monaca, quartiere costruito negli anni Ottanta per rispondere all'emergenza abitativa. "Tutto il percorso di costruzione, demolizione e ricostruzione sarà partecipato. L'obiettivo è che i residenti possano tramutarsi in co-progettisti, divenendo i primi sostenitori del Piano: modalità, tempi, fasi e priorità saranno completamente concertati", si legge nella presentazione del progetto di riqualificazione delle periferie. In questa prospettiva è stato redatto un Concept Plan da Leon Krier basato su principi molto precisi: bassa densità, presenza di attività culturali, ridefinizione degli assetti viari. Particolare attenzione è stata rivolta ai margini dell'area agricolo-archeologica. La questione principale rimane, tuttavia, la relatività dell'esito formale di un'operazione di certo articolata e complessa. La vera scommessa rimane la messa a punto di dispositivi nuovi di costruzione del consenso.

Ripartire dal territorio: dare un FUTURO GLOBALE alla metropoli romana

di Giuseppe Roma, direttore generale Censis



Non mancano le ragioni di preoccupazione per l'area romana dove, a causa della crisi, si vanno deteriorando le condizioni occupazionali; il tessuto di piccole e medie imprese subisce, pur se in specifici settori, un ridimensionamento; commercio e costruzioni devono far fronte alla contrazione dei consumi e alla riduzione degli investimenti. Se poi l'importante presenza di grandi imprese dovesse ridursi potrebbero venire a mancare - oltre all'occupazione - quelle competenze manageriali e quelle relazioni indispensabili a una città che non voglia arretrare.

Il dato strutturalmente a maggiore impatto negativo è la diminuzione degli investimenti a Roma e nel Lazio avvenuta negli anni della crisi (a partire dal 2007), riduzione superiore alla media nazionale che ha colpito anche settori di punta come le ICT, un'indubbia eccellenza romana. Il diminuito flusso di investimenti è fenomeno molto preoccupante, tenuto conto che il sistema territoriale romano vede una rilevantissima presenza di R&D essendo, con la Lombardia, l'area a maggiore presenza di attività di ricerca, indispensabile per rendere più competitiva una metropoli che aspira a diventare un polo globale.

Gli occupati nel complesso reggono, ma non è sufficiente. Innanzitutto perché c'è il rischio concreto - un po' come in tutta Italia - che si sostituiscano ad addetti qualificati e ad alte professionalità, occupati a bassa qualificazione, in particolare nei servizi di assistenza o domestici. C'è poi da considerare che la crisi ha colpito temporalmente "a zona", prima riducendo gli occupati nell'industria manifatturiera, poi nel commercio e ora nelle costruzioni.

L'apertura internazionale è da sempre un problema dell'area romana, certamente troppo correlata al mercato nazionale dove si collocano più dell'80% dei prodotti e servizi che vanno fuori regione, mentre in Lombardia tale quota scende al 60%. Tuttavia l'export di Roma, nonostante la bassa incidenza sul Pil prodotto, sta crescendo: dai circa 6 miliardi di euro del 2007 ai 7,8 del 2011. Un'apertura verso l'estero guidata soprattutto dal chimico e farmaceutico che rappresenta il 51% delle esportazioni; seguono il settore metalmeccanico e l'elettronica con il 33%, il sistema moda con il 4%, l'alimentare con il 3% e il legno e arredo con l'1%. I mercati di destinazione sono quelli tradizionali dell'Unione Europea (48%) e degli USA (11%), ma significativa è la presenza anche nel Far East (12%), in Medio Oriente (10%) e nell'Europa non UE (9%).

Un'altra forma di "esportazione" è rappresentata dai turisti. Qui Roma mantiene una leadership solida, essendo la terza destinazione europea dopo Londra e Parigi le cui dimensioni economiche e demografiche comportano, però, una ben maggiore forza attrattiva. Arrivi e presenze sono cresciuti nel 2010 di circa l'8%, trend confermato anche per il 2011. L'assenza di adeguate strutture penalizza però la fascia turistica più appetita, quella business che, in controtendenza rispetto alla media italiana, vede dell'area romana una significativa contrazione. Un quadro, quindi, di difficoltà portate dalla crisi che trovano la metropoli romana impreparata a reagire.

SI PROSPETTA UN BIVIO: ACCETTARE IL DECLINO O DEFINIRE UNA STRATEGIA

Con Milano, Roma, per dimensioni e caratteristiche, non potrà che seguire nei prossimi anni la scia dei grandi processi portati dalla globalizzazione. La concentrazione metropolitana è un portato dell'apertura mondiale dell'economia, visto che per essere connessi con il resto del mondo, in termini di collegamenti, apertura culturale e potenza imprenditoriale, è necessaria una certa scala economica, prima ancora che demografica. Roma da qui al 2020 è "obbligata" a crescere, a migliorare, a rinforzare

i numerosi fattori competitivi che possiede, rimuovendo alcuni aspetti critici pure presenti, strutturali o legati alla negativa congiuntura economica internazionale.

L'economia romana ha tutte le premesse per potersi adeguatamente riprendere, non appena miglioreranno le condizioni generali e internazionali. La struttura produttiva è un tavolo a tre gambe: le grandi imprese, campioni europei che spaziano nel globale (Eni, Enel, Telecom Italia, Finmeccanica, Ferrovie Italiane, Rai, Bnl) anche se talune ancora troppo legate alla sfera politico-istituzionale che ne condiziona l'attività d'impresa. Se ci saranno gli auspicati cambiamenti, e la politica saprà ritrarsi, Roma non potrà che beneficiarne. Per il momento se ne vedono più chiaramente le crepe.

C'è poi un'area di imprese medie e piccole, che hanno caratteristiche specialistiche: informatica, elettronica, media e comunicazione, difesa, farmaceutica. Stanno certamente patendo la crisi, ma restano punti fermi in una prospettiva di sviluppo futuro. Teniamo conto che al settembre 2011 la provincia contava 450 mila imprese, +2,2% rispetto all'anno precedente.

La terza gamba è costituita dal terziario, settore molto ampio e composito. Certo preponderanti sono il commercio e il turismo, che dovranno ulteriormente svilupparsi nei prossimi anni. Significativa è la PA centrale, degli Organi costituzionali e dei Ministeri, da considerare in relativa contrazione. Infine crescono significativamente le professioni, le attività tecniche e consulenziali.

Il futuro si gioca anche su come evolveranno gli interventi indispensabili a creare un contesto efficiente e valorizzare il notevole patrimonio territoriale esistente.

L'industria immobiliare, attualmente abbastanza sulla difensiva, ha la necessità assoluta di riproporsi con nuove idee progettuali, nuovi format di strutture d'uso pubblico, programmi diffusi di manutenzione, ristrutturazione e risparmio energetico. L'altra indispensabile iniezione di fiducia potrà venire dagli interventi infrastrutturali. Passata la fase acuta della crisi finanziaria, è sperabile tornino le risorse necessarie a portare a termine il reticolo di ferrovie regionali e di metropolitane che davvero darebbe slancio allo sviluppo di Roma. Il quadro progettuale esiste e doveva essere concluso per il 2015, ora speriamo che lo sia per il 2020.

Molto giocherà la capacità di Roma di trovarsi un contesto di riferimento, un'area globale confinante da attrarre. Certo quella naturale è il Mediterraneo dalla Francia ai Balcani, dall'Egitto alla Turchia, all'area del Golfo. Ma non bisogna sottovalutare il possibile riferimento per l'America Latina (tenuto conto del declino spagnolo) o l'Africa emergente (dal Kenya alla Nigeria).

MIGLIORARE LE INTERCONNESSIONI, DIFENDERE LE PROFESSIONALITÀ

In conclusione, a Roma restano deboli essenzialmente tre fattori che la distanziano rispetto alle grandi città europee:

- non si riesce a rendere più rapida ed efficiente la modernizzazione della mobilità, soprattutto come rete di base del trasporto pubblico, ma anche come regolamentazione dell'impressionante presenza di auto per abitante di cui la città detiene il record mondiale; oltre alla mancanza di reti non ha alcuno spazio neanche l'introduzione di quei servizi che rendono accettabile l'organizzazione del traffico (parcheggi, velolib, infomobility, enforcement, ecc.) e la gestione dei flussi;
- per crescere nel globale vi sono alcune grandi strutture che determinano il successo di una metropoli, il sistema aeroportuale con le sue connessioni di terra (locali e nazionali), le iniziative del sistema fieristico-congressuale, i poli universitari di prestigio mondiale e, infine, grandi eventi culturali; naturalmente tutte strutture esistenti anche a Roma ma da adeguare al nuovo contesto;
- una grande metropoli non può sopportare le inefficienze della Pubblica Amministrazione, i ritardi o ancor peggio l'incapacità di assumere decisioni e soprattutto realizzarle. Roma appare, sotto questo profilo, particolarmente appesantita e "ostile" a cittadini e imprese.

Ma il patrimonio decisivo è costituito dal capitale umano, soprattutto quello che più è in grado di guidare un nuovo processo di trasformazione e crescita della città.

Professionalità, managerialità, imprenditorialità: sono queste le tre chiavi per il successo. Abbiamo un apparato universitario di primissimo piano che deve essere aiutato a compiere uno sforzo organizzativo per strutturarsi nel migliore dei modi e rispondere alla domanda di formazione intermedia ed elevata, a dotarsi delle strutture di accoglienza per i giovani, a correggere gli eventuali disallineamenti con le esigenze del mondo del lavoro.

Grande è la tradizione dirigenziale, ma essa si va riducendo a seguito di scelte politiche o aziendali che rinunciano a un patrimonio irripetibile con facilità, a favore di una verticalizzazione delle funzioni e di una contestuale compressione della dirigenza allargata. E di questo soffrono le imprese come gli apparati pubblici, dove la mancanza di un establishment si fa sentire.

Nel vuoto e nelle incertezze attuali, forze sociali, dirigenti, professionisti, imprese, università possono far crescere la voglia di futuro e trovare le cose concrete su cui far evolvere l'impegno nel presente.

Ma quanto sono “SMART” le nostre CITTÀ?

Guelfo Tagliavini, coordinatore Commissione Innovazione e Tecnologie Federmanager Roma



Quello delle “smart cities” e delle “smart communities” è l’argomento che da qualche tempo ritroviamo costantemente in tutti gli appuntamenti che hanno per oggetto l’utilizzo delle soluzioni tecnologiche come strumento di ottimizzazione dei processi organizzativi del territorio e delle relazioni sociali. Anche noi non potevamo, né volevamo, sottrarci dall’affrontare un argomento che riteniamo cruciale per lo sviluppo del nostro Paese.

La Commissione Innovazione e Tecnologie di Federmanager Roma ha fatto del tema delle “smart cities” uno dei due programmi d’indagine che vedrà impegnati componenti interni e consulenti per buona parte dell’anno in corso. Obiettivo di detta indagine sarà individuare le migliori soluzioni adottate a livello internazionale per poi analizzare lo stato dell’arte della realtà nazionale con particolare riferimento alla situazione di Roma e del suo territorio.

L’altro tema che si interseca in modo naturale con quello relativo all’ottimizzazione dei processi dei settori di sviluppo di un territorio (sanità, trasporti, scuola, ambiente, casa...) è quello del “telelavoro”, area su cui Federmanager Roma ha da tempo avviato una serie di analisi e avanzato proposte innovative alle imprese e alla Pubblica Amministrazione, che sostiene e sviluppa attraverso l’attività del Forum Permanente sul Telelavoro di cui Federmanager Roma è uno dei soci fondatori insieme ad Unindustria e all’Università di Tor Vergata.

L’INTELLIGENZA È PRIMA DI TUTTO DELLE PERSONE

Ma rimaniamo al titolo della relazione: quanto sono “smart” le nostre città ed in particolare quanto è “smart” il territorio di Roma Capitale? La prima cosa che mi verrebbe da dire è che i contesti sociali sono tanto più intelligenti (smart) quanto più lo sono gli individui che li costituiscono. Non vi è dubbio infatti che le soluzioni più o meno intelligenti siano il risultato di indicazioni, indirizzi, scelte che una struttura sociale organizzata decide di adottare. Ora è evidente che le scelte del singolo individuo dovrebbero poi trovare nelle strutture di governo la giusta sintesi e la corretta mediazione per consentire l’adozione di soluzioni condivise dalla maggioranza degli individui (criteri di democrazia e di rappresentanza).

Ma allora viene da chiedersi come sia possibile che interi quartieri di una moderna città possano essere progettati e - ahimé - realizzati senza che si siano previsti i sistemi e le soluzioni che consentiranno agli abitanti di detti agglomerati urbani di vivere in maniera “intelligente”.

Ritengo infatti che ogni singolo individuo consideri importante, anzi fondamentale, che la propria struttura urbana sia dotata di sistemi, infrastrutture e servizi in grado di rendere la vita di ciascuno sempre più agevole (ciò che definiamo come qualità della vita). E allora proviamo un certo disagio quando constatiamo che si continuano a costruire insediamenti abitativi e del terziario prima di aver realizzato le più elementari opere di urbanizzazione ed i relativi servizi primari come le strade, le reti di trasporto, le strutture sanitarie, quelle scolastiche, i parcheggi, il verde pubblico, le aree per lo sport e lo svago. Non mancano invece, ma spesso divengono difficilmente raggiungibili, i grandi e scintillanti centri commerciali proposti come polo di aggregazione sociale delle periferie urbane.

Verrebbe da dire che quotidianamente assistiamo ad iniziative e modalità di vita in netto contrasto con i criteri che universalmente definiamo come “intelligenti”.

È intelligente spendere due o tre ore al giorno (questi i dati rilevati dagli istituti di statistica) per recarsi da casa al posto di lavoro e viceversa per svolgere attività che potrebbero essere compiute da remoto? È intelligente utilizzare mezzi privati di trasporto per spostarsi in aree urbane prive di parcheggi? È intelligente mettersi in coda davanti agli sportelli dei vari uffici pubblici al fine di pagare bollette, ritirare certificati o sbrigare elementari pratiche amministrative?

È intelligente accedere tutti alla stessa ora ai luoghi di lavoro, nelle scuole, negli uffici pubblici? Non vi sembra drammaticamente ridicola l'informazione che ascoltiamo alla radio, più volte nel corso della giornata, che ripete insistentemente lo stesso ritornello: code a tratti sul Raccordo Anulare, rallentamenti sulle consolari, traffico intenso sulla A24 ecc. ecc.? È intelligente "infilare" i sacchetti dei rifiuti nei contenitori della raccolta differenziata (quando questi ci sono) sapendo che verranno poi assemblati in una unica discarica? È intelligente assistere alla quotidiana perforazione del sottosuolo per la sostituzione e/o aggiunta di un tubo, di un cavo, di un apparato? Potremmo andare avanti a lungo ad elencare comportamenti, privati e pubblici, poco "smart" che altro non farebbero se non fotografare una situazione di degrado e scarsa efficienza di governance e di cattive abitudini individuali.

CONTRO LA DERIVA, GRAZIE ALL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Come possiamo pensare di modificare questa deriva? Finalmente assistiamo allo sviluppo di iniziative che tendono a mettere le nostre città al centro di un processo di riorganizzazione culturale e tecnologica in grado di correggere in modo sostanziale molti dei difetti e delle carenze che ci accompagnano nella vita quotidiana.

L'utilizzo di soluzioni tecnologiche avanzate unitamente all'adozione di programmi di formazione è la terapia già utilizzata in molti contesti urbani a livello internazionale per "curare" le patologie che affliggono la vita dei cittadini. Anche in Italia il tema delle "smart cities" è entrato nelle priorità dell'Agenda di Governo. Sono stati infatti annunciati nuovi bandi per alcuni miliardi di euro destinati alle comunità intelligenti. Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha individuato nell'innovazione tecnologica la priorità strategica dei propri atti di indirizzo.

Tra gli impegni assunti dal Ministero ritroviamo quello di sviluppare un'azione integrata di ricerca nell'ambito delle piattaforme progettuali delle "smart cities" e communities e qualificare la ricerca pubblica per l'economia della conoscenza e dell'innovazione e la valorizzazione di forme di collaborazione tra il settore della ricerca pubblica e quello privato. Federmanager Roma è pronta a dare tutto il supporto che deriva dalla professionalità dei propri dirigenti che, nei diversi comparti produttivi, sono alla guida del sistema industriale nazionale.

TANTE SMART CITIES (QUALCUNA ANCHE IN ITALIA)

Per concludere vorrei citare qualche esempio di "smart cities" a livello internazionale e qualche progetto in corso anche nel nostro Paese.

Seattle. È la capitale "green" degli Stati Uniti, concentrato di produzioni tecnologiche di alto livello e politiche locali per l'ambiente. Un esempio: nel Piano d'azione 2008-2012 per il risparmio energetico, la municipalità ha investito oltre 214 milioni di dollari.

Rio de Janeiro. Ha sviluppato il progetto "The smarter cities": un sistema digitale complesso con cui l'Amministrazione municipale, che governa un territorio con 6 milioni di abitanti, può monitorare in tempo reale la vita della megalopoli raccogliendo dati su traffico, incidenti, emergenze, eventi atmosferici dai monitor della Centrale operativa allestita a Copacabana.

Amsterdam. La città olandese porta avanti un progetto che coinvolge istituzioni locali, imprese e cittadini nello sforzo di ridurre le emissioni di anidride carbonica nella misura del 40% entro il 2025 attraverso interventi nel campo dell'edilizia, dei trasporti, degli spazi urbani.

Dubai. È una città ipertecnologica, interamente cablata in fibra ottica, che ospita parchi scientifici, centri di produzione, ettari di uffici utilizzati dalle più importanti multinazionali leader nei settori dell'ICT.

Stoccolma. Nella capitale svedese l'utilizzo di nuove tecnologie ha favorito un sensibile miglioramento della qualità della vita e del traffico: è stato - fra gli altri - realizzato un programma di rilevamento degli ingressi in città per il monitoraggio dei veicoli nelle ore di punta dei giorni feriali.

Potremmo citare altri esempi stranieri, quali Parades, in Portogallo, Boston (Massachusetts, USA), Monterrey (Messico) o alcune esperienze della Corea del Sud. Ma preferiamo, in questa sede, menzionare alcuni progetti in fase di avvio nel nostro Paese: parliamo di Udine, Torino, Firenze, Bologna, Cagliari, Genova, l'Aquila e molte altre città che, grazie anche ai programmi governativi, daranno vita ad interventi di pianificazione del territorio e di riorganizzazione dei relativi processi di gestione.

Concludo lanciando un appello al sistema di Governo di Roma e del suo ampio territorio: facciamo sì che il tema delle "smart cities" diventi un impegno congiunto tra Comune, Provincia e Regione, un unico progetto per il bene della collettività, per un futuro di Roma e del Lazio all'altezza della sua storia. Federmanager, la Federazione dei dirigenti delle imprese industriali, è pronta a fare la propria parte.

Age diversity management e riforma previdenziale

Tra le conseguenze più evidenti della recente riforma pensionistica c'è l'allungamento della vita lavorativa, un fenomeno con ripercussioni culturali e operative sulle politiche, i processi e gli strumenti con cui gestire le risorse umane nelle organizzazioni: ci sarà sempre più bisogno di un management capace di destreggiarsi non solo tra conti economici e analisi di mercato, ma anche tra differenze personali e generazionali.

È nata da qui l'iniziativa di Federmanager Roma di dedicare all'Age diversity management e alla riforma previdenziale l'incontro annuale con i capi HR, tenutosi lo scorso 12 luglio presso l'NH hotel Vittorio Veneto a Roma. Sono intervenuti come relatori: Roberto Blanda, direttore Risorse Umane Mercedes Italia; Sofia Nasi, responsabile Diversity Management Gruppo Ferrovie Italiane; Massimo Marocchini, direttore Risorse Umane Ericsson Telecomunicazioni.

L'incontro si è aperto con l'intervento del presidente Federmanager Roma, Nicola Tosto: "Il problema di dover gestire all'interno delle aziende la diversità generazionale - ha ricordato - non ha ancora raggiunto un sufficiente grado di consapevolezza: l'intervento urgente compiuto dal Governo a fine 2011 ha profondamente rivoluzionato il sistema previdenziale pubblico introducendo provvedimenti che allungano i tempi necessari a maturare il diritto alla pensione. E questo in un momento in cui, a causa della crisi economica, molte imprese sono impegnate in pesanti ristrutturazioni che implicano l'uscita di numerosi colleghi per i quali la prospettiva di pensionamento si allontana significativamente".

"L'incontro di oggi con i colleghi che operano nel settore delle Risorse Umane di importanti aziende del nostro territorio - ha specificato Tosto - serve a riflettere su questi temi, anche per meglio orientare la nostra azione a sostegno dei colleghi".

Il presidente ha quindi passato la parola a Paolo Parrilla, coordinatore della Commissione Sindacale di Federmanager Roma: "Per decenni - ha premesso - ad ogni cambiamento di management le aziende hanno scaricato sul sistema previdenziale pubblico i propri problemi organizzativi di costo e, specie nelle aziende pubbliche, anche di spoil system. Oggi il riequilibrio del sistema previdenziale rappresenta un obbligo per noi stessi e - soprattutto - nei confronti delle nuove generazioni". La riforma Fornero, ha proseguito Parrilla, non fa altro che prendere atto di una verità da tempo

a tutti evidente: le capacità psico-fisiche dei lavoratori, e a maggior ragione dei dirigenti, rimangono in genere valide ed efficienti fino alla soglia dei settant'anni. A ciò si aggiunge il passaggio generalizzato che la stessa riforma ha operato verso il sistema contributivo, con il risultato di un rapporto di sostituzione stipendio-pensione inferiore di circa il 30-40% rispetto al precedente sistema retributivo: un forte incentivo a rimanere in servizio per garantirsi una vecchiaia che non veda una drammatica diminuzione del potere d'acquisto. Conclusione: "Le aziende debbono porsi il problema della diversità generazionale in modo serio, al fine di non creare attriti organizzativi che, in genere, finiscono con l'avere gravi conseguenze sull'efficienza dei processi produttivi. Occorre liberarsi dai pregiudizi e trasformare un problema in un'opportunità, cogliendo il meglio dei contributi che le diverse generazioni presenti in azienda sono in grado di offrire".

Blanda (Mercedes) si è soffermato sulla necessità di collaborazione tra risorse ed azienda: "È un dato di fatto - ha avvertito - che le risorse più giovani costano meno e rendono di più. Con il passare degli anni, superata la cosiddetta 'zona confort' in cui il rapporto retribuzione/prestazione raggiunge il punto di equilibrio, si manifesta in maniera crescente un'inadeguatezza del ruolo che spinge l'azienda a privarsi delle risorse più mature". Per invertire questa tendenza, ha concluso, "occorre continuare a formarsi, a cercare nuove sfide per proseguire nella crescita professionale e rappresentare, quindi, una risorsa sempre appetibile per l'azienda".

Nasi (FS) ha presentato un documento aziendale che evidenzia come solo una gestione consapevole delle diversità possa trasformare una possibile conflittualità in un vantaggio competitivo ed ha sottolineato la correlazione esistente tra gestione dell'age diversity e ritorno della performance: "Per attivare un diversity management consapevole è necessario segmentare la popolazione aziendale, superando le tradizionali categorie, e diversificare le azioni di HR management per rispondere al meglio ai differenti bisogni evidenziati, valorizzando il contributo che ciascun segmento porta all'organizzazione".

Marocchini (Ericsson) ha aperto con una battuta sulla riforma Fornero: "È come se avesse bruscamente spostato una tenda scoprendo una realtà finora semplicemente rimossa". Con le nuove aspettative pensionistiche, ha proseguito, non si può più parlare di "diversity" per lavoratori maturi. Per accompagnare un lavoratore fino ai 67 anni è necessario un cambio culturale e sociale, "uno sforzo che l'azienda non può sostenere da sola ma che andrà necessariamente ripartito tra azienda, lavoratore e Stato per consentire una sana e produttiva convivenza tra generazioni con il triplice tornaconto per tutti i soggetti coinvolti".

Sul tema si è poi soffermato il presidente federale Giorgio Ambrogioni sottolineando, fra l'altro, l'importanza di

sollevare con il prossimo rinnovo contrattuale previsto nel 2014 anche la questione della "gestione dell'età", valutando l'introduzione di politiche retributive coerenti e la revisione degli strumenti attualmente esistenti alla luce di un'auspicata politica di defiscalizzazione e decontribuzione che supportino le aziende nella gestione degli over 60. "La gestione e la valorizzazione della diversità - ha concluso Ambrogioni - diventerà sempre più punto di riferimento e di attenzione da parte delle organizzazioni per attrarre e trattenere i più alti potenziali, contenere i costi di turnover del personale, creare sinergie, aumentare creatività e innovazione".

Una visione condivisa dal presidente Tosto che, nel tirare le somme dell'incontro, ha ribadito l'importanza del concetto di "solidarietà tra generazioni" e di "valorizzazione delle seniority" attraverso il trasferimento di know-how e la patrimonializzazione delle competenze per accompagnare i più giovani nella loro crescita professionale con percorsi di "mentoring" e di "coaching". Tosto ha ricordato, inoltre, l'impegno e l'attenzione rivolti a questo tema anche in numerosi incontri con il Governo. "Con il confronto di oggi - ha concluso - mi auguro si sia dato inizio ad una riflessione che possa proseguire in diverse direzioni, anche sui canali social, come i gruppi di discussione su linkedin, dove siamo ormai attivamente presenti a livello sia territoriale sia federale".

Verso il sindacalismo europeo dei manager

Il 19 giugno si è tenuta nella Sala Verde Federmanager una tavola rotonda riservata per il Consiglio Direttivo e le RSA di Federmanager Roma e per il Consiglio Direttivo di Federmanager Latina, dal titolo "Aspetti e contenuti del sindacalismo europeo. I Comitati Europei d'Impresa". Primo del genere in Italia all'interno della nostra Organizzazione, l'incontro è stato promosso e organizzato dall'Unione Regionale CIDA del Lazio e da Federmanager Roma per avviare una riflessione organica con valore formativo su un argomento oggi inserito nel Programma federale, ma ancora poco conosciuto da iscritti e RSA.

Alla tavola rotonda, moderata da Paolo Cannavò, sono intervenuti: Giorgio Ambrogioni, presidente Federmanager; Luigi Caprioglio, segretario generale CEC e delegato CIDA nel CESE; Roberto Ferrari, partner della società Ismo; Sergio Graziosi, coordinatore delle Federazioni professionali della CEC; Nicola Tosto, presidente Federmanager Roma. È emerso un ritardo dell'Italia nell'intero sistema produttivo e delle relazioni industriali e sindacali. Infatti in Europa il

Dialogo Sociale Europeo (DSE), regolato da Direttive spesso convertite anche in Italia, è vivo, operante e in grado di produrre risultati significativi e concreti anche nel nostro Paese (congedo parentale, tutele per i lavoratori del silicio, sicurezza sul lavoro, ecc.), ma lo stesso DSE come metodo, in Italia, è di fatto accantonato e dimenticato.

I Comitati Europei d'Impresa EWC, anche se riservati alle imprese maggiori con sedi diverse in EU27 e se difficilmente proponibili oggi per i manager italiani per ragioni di merito e di procedurali, determinano di fatto per le rappresentanze dei lavoratori (manager inclusi) la possibilità di consultazioni e di accordi su temi quali, ad esempio, i flussi e le conseguenze degli investimenti.

Peraltro sono più di 30 i gruppi italiani operanti all'estero dove sono stati istituiti EWC e sono ancora di più le filiali o società di gruppi europei non italiani operanti nel nostro Paese i cui lavoratori partecipano agli EWC attraverso le proprie rappresentanze. Anche in questo caso, dunque, il nostro sistema produttivo presenta divisioni che vanno comprese meglio e razionalizzate.

In particolare, Ferrari ha presentato i risultati del Progetto ACSEE che - condotto nell'ambito del DSE nell'"automotive" - si conclude con indicazioni specifiche per il settore e delinea un "automotive network for innovation" per la macroregione europea Adriatico-Ionica e per Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria.

(P. F. Cannavò, presidente CIDA Lazio)

CEC - Confédération Européenne des Cadres (CIDA è uno dei suoi membri fondatori). Rappresenta circa 1,5 milioni di manager ed alte professionalità di EU27. Il Board è formato da presidente, segretario generale, segretario generale aggiunto e tesoriere.

CESE - Comitato Europeo Economico e Sociale. Dialoga con la Commissione Europea esprimendo anche pareri operativi.

DSE - Dialogo Sociale Europeo. Si può considerare in prima approssimazione vicino alla concertazione. È disciplinato da specifiche e ripetute direttive comunitarie. Si esplica a livello generale, trilaterale e settoriale.

ISMO - www.ismo.org. Gruppo professionale sorto nel 1972 per dare organicità e prospettiva strategica ad un insieme di conoscenze, esperienze e competenze professionali nel campo delle scienze umane applicate ai contesti organizzativi e sociali. Ismo è un centro specialistico di ricerca e intervento per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane nelle realtà organizzative.

UN BENEFICIO per il lavoratore e per l'azienda

dell'ing. Fabrizio Napoleoni

Fra giugno e luglio scorso si è tenuto a Roma il corso "Management della sicurezza sul lavoro", rivolto ai dirigenti dell'azienda Rfi (Rete ferroviaria italiana). Ne è emerso come l'adozione di un sistema certificato di gestione sia decisiva non solo ai fini della sicurezza e salute delle persone, ma anche del miglioramento delle performance aziendali

Nel 1994 fu finalmente promulgato, in applicazione della Direttiva Europea 89/391/CEE ed altre ad essa associate riguardanti il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, il DLgs 626/94. Prima di allora la materia era regolata in Italia da una serie di leggi che riguardavano i vari settori lavorativi. In particolare il DPR 547/55, che aveva come campo di applicazione "tutte le attività alle quali siano addetti i lavoratori subordinati" (in ultima analisi tutti i lavoratori dipendenti), poteva sicuramente essere considerato il caposaldo della legislazione italiana in materia.

L'introduzione del DLgs 626 portò l'obbligo di "organizzare" la sicurezza in azienda definendo le responsabilità, le figure e le strutture che avrebbero dovuto garantire l'applicazione del dettato normativo. Attualmente il T.U. 81/08, con gli aggiornamenti avvenuti nel 2009 (DLgs 106/09), ha fatto compiere un ulteriore passo avanti alla legislazione introducendo, in modo formale, "l'adozione e l'attuazione" di un sistema di organizzazione e gestione della sicurezza che abbia efficacia esimente ai sensi del DLgs 231/01 e che assolva tutti gli obblighi normativi in materia di sicurezza del lavoro e malattie professionali. In una espressione, quello che si definisce approccio proattivo di sistema alle problematiche della sicurezza del lavoro.



UN INVESTIMENTO POSITIVO, IN TUTTI GLI ASPETTI

Fatta questa premessa, vediamo ora gli aspetti positivi derivanti al dirigente d'azienda dall'adottare un sistema di gestione che trasformi un costo iniziale, che può apparire oneroso, in un investimento con ritorni positivi non solo sui costi della sicurezza, ma anche su quelli di produzione. Prima di tutto, occorre tenere presente che il costo della non sicurezza è sempre maggiore del costo della sicurezza: lo scarso successo dell'introduzione dei sistemi di gestione nelle aziende è dovuto principalmente ad una visione reattiva che ha il manager italiano verso la risoluzione delle problematiche di sicurezza sul lavoro.

In realtà, i sistemi di gestione certificati portano sicuramente a:

- accrescere i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- fornire uno strumento ulteriore per valutare clienti e fornitori;

- facilitare le maestranze a gestire con responsabilità e competenza gli adempimenti sulla sicurezza e la salute;
- offrire maggiori garanzie sugli adempimenti relativi agli obblighi di legge in materia ponendo il sistema come supporto all'esigenza (art 30 DLgs 81/08 e s.m.);
- salvaguardare le risorse umane e la loro salute;
- promuovere il dialogo e lo scambio di informazioni tra datore di lavoro (o dirigente) e il personale;
- disporre di un valido strumento per classificare, dal punto di vista assicurativo, l'azienda in relazione al rischio correlato alla sicurezza;
- coinvolgere il personale attraverso la formazione sulle procedure;
- creare le basi per raggiungere obiettivi aziendali più ambiziosi, grazie ad una maggiore integrazione e cooperazione del personale e delle funzioni e valorizzazione delle risorse;
- migliorare l'immagine aziendale;
- migliorare la produttività ovvero le performance dell'azienda.

COME OTTENERE LA CERTIFICAZIONE DI SICUREZZA SUL LAVORO

Per raggiungere la "certificazione di sicurezza sul lavoro" della propria azienda, il dirigente deve porre in essere una serie di azioni:

- aggiungere degli indicatori di performance a quelli già presenti che riguardino la sicurezza del lavoro e che siano confrontabili con i dati INAIL relativi al suo settore;
- redigere una serie di procedure, in base ai punti previsti nell'art. 30 del T.U. 81/09, secondo le indicazioni della OHSAS 18001. Particolare importanza dovrà essere data alla procedura per l'analisi dei rischi delle attività lavorative dell'azienda, perché soltanto con un efficace sistema di analisi potranno essere individuate le misure preventive da adottare per evitare possibili infortuni sul lavoro. L'individuazione e quindi l'adozione di misure preventive è il corretto approccio di carattere proattivo alla sicurezza del lavoro da parte di un dirigente.

Quanto sopra potrebbe sembrare di difficile applicazione alla realtà industriale italiana, fatta per la maggior parte di PMI. Ma anche in piccole imprese con un numero esiguo di dipendenti l'adozione di un sistema di gestione porta a benefici economici: basti pensare alla riduzione del premio assicurativo INAIL.

In un prossimo articolo parleremo dei sistemi di gestione integrati SGS Qualità-Sicurezza-Ambiente ed ai consistenti vantaggi che essi portano in azienda.

Tosto: "Per i dirigenti una priorità assoluta"

Al corso "Management della sicurezza sul lavoro" è intervenuto anche il presidente di Federmanager Roma, Nicola Tosto, per ribadire la necessità di "cambiare l'approccio ed operare da manager, secondo i valori dell'etica e con le capacità di gestione e visione che ci caratterizzano. In altri termini - ha spiegato - occorre sempre di più agire in maniera proattiva di fronte alle problematiche inerenti alla sicurezza e salute sul lavoro".

Per favorire una più ampia e responsabile sensibilità sui temi della sicurezza sul lavoro attraverso una diffusa azione sul territorio, Federmanager ha realizzato - in collaborazione con Confindustria, INAIL e Fondirigenti - il progetto formativo "SIS - Sviluppo Imprese in Sicurezza", un ciclo di incontri formativi e informativi rivolto agli imprenditori ed ai manager per la diffusione della cultura della prevenzione dei rischi lavorativi.

Il progetto, articolatosi in 38 tappe in diversi territori con 67 aziende e 43 associazioni coinvolte, ha consentito ad oltre 6 mila tra manager e imprenditori di fare il punto su quanto finora realizzato dal nostro Paese per prevenire gli incidenti sul lavoro e sulla rotta da seguire per i prossimi interventi.

"Come Federmanager - ha concluso Tosto - continueremo a sostenere iniziative, formative e non, che mirino a diffondere la cultura della sicurezza sul posto di lavoro e a sensibilizzare sul tema tutti gli addetti ai lavori: lavoratori per primi, ma anche imprenditori, organizzazioni di rappresentanza e parti sociali sul fronte degli incentivi e delle agevolazioni, nonché le Istituzioni sull'informazione e formazione preventiva prima che sui controlli e sul rispetto delle normative vigenti".

Trasferire competenze tra generazioni: UTOPIA O POSSIBILITÀ?

di **Marcello Garzia**, presidente **Coordinamento Nazionale Dirigenti Pensionati**

In occasione dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni, a fine maggio si è tenuto a Berlino il Congresso organizzato dalla CEC - Confédération Européenne des Cadres - per discutere su un tema di forte attualità: la sfida del cambiamento demografico

E

un dato di fatto che:

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



UN PROBLEMA GRAVE, ANCOR PIÙ PER L'ITALIA

In Italia la crisi economica ha duramente colpito, con conseguenze evidenti: un Paese più povero, con un forte aumento dei costi del welfare e una forza lavoro qualificata, ancora in grado di produrre ricchezza, resa inattiva. Dal punto di vista sociale, gli "over 50" senza lavoro si trovano in una situazione ancor più difficile di quella dei giovani disoccupati. Devono affrontare, oltre alla ricerca di un impiego, la difficoltà di riqualificarsi e reinserirsi a un'età non più giovane, in un mercato del lavoro profondamente diverso da quello in cui operavano e completamente stravolto rispetto a quello conosciuto al momento del loro primo inserimento.

La sensazione di "porte chiuse" per il rientro al lavoro e la consapevolezza di possedere competenze che rischiano di diventare rapidamente obsolete portano a una crescente demotivazione. Le conseguenze sulla vita personale sono pesantissime: oltre al problema di mantenere una famiglia, ci si trova nella condizione di dover "giustificare" a figli, amici, parenti, vicini la perdita del posto di lavoro a volte vivendola con un senso di colpa.

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

UNA RISPOSTA POSSIBILE: UN PATTO INTERGENERAZIONALE SUL LAVORO

In Italia gli "over 65" sono 12 milioni e le famiglie italiane composte di soli anziani costituiscono il 28% circa del totale. Un esercito in continua crescita e in buona salute. Una risorsa economica, preziosa come non mai, che l'Italia deve imparare a valorizzare nel segno della solidarietà tra le generazioni. Una risposta sociale e puntuale a questa situazione potrebbe avvenire attraverso un patto intergenerazionale sul lavoro che fornisca opportunità d'impiego differenziato alle persone nelle diverse fasce di età.

Le politiche manageriali nel campo della gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro devono essere effettivamente capaci di promuovere un ridisegno complessivo dei ruoli, funzioni, mansioni e carichi di lavoro in relazione al mutare delle loro esigenze, associato al crescere dell'età, costruendo un modello di cooperazione che migliori il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.

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

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

Il patto intergenerazionale deve sapere:

- coniugare competenze e innovazione, promuovendo un modello di "cooperazione" fra lavoratori senior e junior, entrambi emarginati e nello stesso tempo antagonisti nell'attuale mercato del lavoro;
- costruire un passaggio flessibile e meno traumatico dal lavoro al non lavoro.

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

IL DOVERE DELLE AZIENDE, IL RUOLO DEI DIRIGENTI

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

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

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

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

- generare opportunità di lavoro migliorando ed accrescendo le competenze;
- concretizzare una rete di scambio che consenta di valorizzare le esperienze, di cui i senior sono ricchi, e stimolare l'orientamento alla ricerca ed alla innovazione, di cui i giovani sono portatori.

L'impegno a favore di politiche di sostegno dei lavoratori over 50 non andrebbe soltanto a supporto del trasferimento generazionale delle competenze nelle singole realtà aziendali, ma a beneficio dell'intero sistema produttivo del Paese, se si riuscisse a convogliare questo patrimonio di conoscenze in progetti ed iniziative sul territorio, in sinergia con le forze imprenditoriali e le istituzioni, per favorire l'intera economia.

In conclusione, oggi tutti si affannano ad inseguire il paradigma di una società della conoscenza, mentre quello che praticamente facciamo è distruggere le basi dell'accumulazione delle competenze, non trasmettendo il sapere e non investendo in ricerca e sviluppo. Forse è il momento di invertire la rotta, prima che sia troppo tardi.

UN PAESE SENZA GOVERNANCE

di **Armando Bianchi**

Da almeno 15 anni l'Italia non si sviluppa soprattutto a causa di un sistema istituzionale obsoleto, aggrovigliato su se stesso, che non riesce ad attribuire responsabilità. Senza la modifica di questo assetto, anche i migliori progetti sono destinati ad affondare nella palude

La situazione economica dell'Italia continua ad essere molto grave. Da più parti, presidente del Consiglio Mario Monti compreso, si preannunciano timidi segnali di ripresa. Ma i dati obiettivi sono poco confortanti:

- Pil 2012: -2,5%; Pil 2013: +0,3%
- tasso di disoccupazione: 11% (giovanile 34%)
- debito pubblico: quasi 2 mila miliardi di euro
- differenziale fra tassi italiani e tedeschi: 5 punti (anche se in diminuzione)
- avanzo primario; 3-3,5%.

Numerosi esperti ritengono necessaria una manovra tra 2 e 2,5 punti di Pil per conseguire l'obiettivo del pareggio di bilancio nel 2013. Si aggiunga inoltre che per rispettare il Fiscal Compact cui abbiamo aderito, dovremo accantonare tra 45 e 50 miliardi di euro per conseguire l'obiettivo di riduzione del debito.



CIRCOLO VIZIOSO E VINCOLI INTERNAZIONALI

Se questi sono i dati, appare evidente come l'Italia si trovi in un circolo vizioso nel quale le politiche di sviluppo per stimolare la crescita del Pil non trovano le risorse finanziarie necessarie. Ma se sul piano della diagnosi più o meno tutti gli esperti concordano, sul piano delle terapie le posizioni divergono perché la scelta diventa politica.

Il contesto in cui si è manifestata la crisi, a partire dal 2008, ha una matrice internazionale. Fino a quella data il sistema sopportava lo squilibrio tra Paesi fortemente indebitati e altri con un debito pubblico equilibrato. L'esplosione della crisi finanziaria ha messo a nudo ed aumentato l'attenzione sui Paesi totalmente esposti. Il processo di globalizzazione ha accentuato l'intollerabilità nell'eccesso di indebitamento.

Ogni Paese è stato bruscamente messo di fronte alle proprie responsabilità e richiamato all'attuazione di politiche di rientro dal debito. I creditori internazionali non sono più stati in grado, o disponibili a fare credito. La crisi ha anche messo in evidenza non solo come le regole a suo tempo fissate per l'istituzione dell'euro quale moneta unica non fossero sufficienti ed idonee a fronteggiare la crisi, ma anche come il rispetto ortodosso delle direttive di Maastricht abbia agito, in qualche modo, da ostacolo all'attuazione di iniziative di sviluppo.

Le regole predisposte e il rispetto dei parametri indicati si sono rivelati favorevoli solo per i Paesi più forti, a cominciare dalla Germania che, per proprio merito, ha saputo predisporre politiche in grado di beneficiare delle condizioni poste. Nella filosofia di Maastricht erano deboli fin dall'inizio i principi della solidarietà e del sostegno automatico. Come risultato, con il volgere in negativo della congiuntura economica, il sistema dell'euro è entrato progressivamente in crisi.

RIGORE O FLESSIBILITÀ?

La situazione è giunta più volte sul punto di rottura e fino ad oggi si sono fronteggiate due linee di pensiero: da un lato i Paesi nel Nord Europa (Finlandia, Olanda, parte della Germania) premono per il mantenimento di una politica di rigore, costi quel che costi; dall'altro si auspica un'applicazione più flessibile dei criteri di Maastricht, con la concessione di una

dilazione temporale per l'avvio e del risanamento (su questa posizione si trovano Paesi più esposti come la Grecia, la Spagna e la stessa Italia). "Di solo rigore si muore" è, comunque, lo slogan che sta prendendo piede in molti settori dell'opinione pubblica europea, con la nascita di schieramenti politici che arrivano ad auspicare la rottura dei trattati. Il momento è estremamente fluido, anche perché in alcuni Paesi (Italia, Germania) è prossima la campagna elettorale, mentre è in pieno corso quella presidenziale negli Stati Uniti. Non c'è dubbio che il solo rigore non risolva la crisi economica e, soprattutto, non favorisca la ripresa occupazionale che costituisce l'aspetto più preoccupante per i Paesi industrializzati, USA compresi. L'imperativo è tornare a crescere, ma non ci sono le risorse finanziarie necessarie e, soprattutto, chi nella crisi ha acquisito posizioni di vantaggio non ha un reale interesse a rianimare una competitività altrui che possa eroderle e rimetterle in discussione.

L'ITALIA È PESANTEMENTE COINVOLTA. E IN RITARDO

In questo quadro l'Italia risulta pesantemente coinvolta e le prospettive non sono positive. Fino ad ora il sistema sociale, sia pure attraverso uno sforzo estremamente oneroso per la popolazione, ha trovato soluzioni per mantenere un certo equilibrio. L'incertezza politica aggrava la situazione: l'avvicinarsi del momento elettorale, senza che siano state ancora definite le modalità di voto, e la contemporanea scadenza della Presidenza della Repubblica rendono lo scenario futuro non decifrabile. Ma a prescindere dalla confusione politica, appare possibile individuare due linee strategiche che, anche se non ancora esplicitate in modo chiaro, si confronteranno nelle prossime elezioni.

Da un lato i fautori del mantenimento della linea del rigore, come prosecuzione delle linee dell'attuale Governo Monti. Dall'altro i sostenitori di una linea più morbida e meno ortodossa nel rispettare i vincoli europei e attivare iniziative di tipo keynesiano. In entrambi i casi appare difficile e non auspicabile una successiva situazione di frizione rispetto ai trattati europei già sottoscritti. Si può auspicare che le pressioni, non solo italiane, possano portare ad una correzione delle condizioni e dei vincoli europei. Ma quali che saranno i vincoli europei, i problemi strutturali dell'Italia restano tutti ancora presenti e c'è da temere che un ammorbidimento dei vincoli possa ulteriormente indebolire l'attenzione verso iniziative di profondo risanamento su cui il Paese ha comunque bisogno.

Il problema di fondo che condiziona e condiziona comunque le eventuali prospettive di ripresa e rilancio è rappresentato dal debito. Anche in questo caso si fronteggiano due linee: da un lato c'è chi intende perseguirne la riduzione graduale e progressiva, con una visione temporale di almeno 5 anni; in alternativa appare suggestiva la proposta di un intervento drastico, sostenuta da un gruppo di economisti tra cui Paolo Savona e Andrea Monorchio, che suggeriscono di aggredire il debito in tempi più ravvicinati.

UNA NUOVA STAGIONE COSTITUENTE

Ma la crisi dell'Italia non è solo economica, o meglio ancora, la crisi economica non dipende unicamente dal deficit strutturale del sistema produttivo. Da almeno 15 anni il Paese non si sviluppa e la crisi nel 2008 ne ha solo messo a nudo le deficienze che per anni ha nascosto a se stesso. La riduzione del debito è una condizione necessaria ma non sufficiente per ridare slancio all'Italia.

La crisi più profonda è costituita dalla mancanza di governance, causata da un sistema istituzionale obsoleto, aggrovigliato su se stesso, che non riesce ad attribuire responsabilità. Le strutture decisionali si sono moltiplicate gonfiando una burocrazia improduttiva che ha prodotto una montagna di leggi, norme, regolamenti al cui interno è impossibile orientarsi, e che alimenta il sistema della corruzione. Su ogni questione o progetto sono autorizzati ad intervenire Comuni, Province, Regioni, Authorities varie, comunità montane e quant'altro. Chiunque è in grado di intervenire per ostacolare, rimandare: dalla realizzazione di una discarica all'installazione di un termovalorizzatore, dal tracciato di una linea ad alta velocità ad un rigassificatore.

Siamo senza governance. E l'eventuale disponibilità di risorse finanziarie per investimenti verrebbe inghiottita dall'ingovernabilità. Il decentramento progressivamente attuato nel rispetto dei principi costituzionali è diventato un mostro che produce inefficienza ed aumento di spesa improduttiva (gli eccessi in questo senso sono evidenti, per conferma basti pensare allo stato della sanità in molte regioni).

Quale che sia l'esito delle prossime elezioni, nel breve le variabili per interventi tecnici in campo economico non sono molte. Ma in una strategia di più lungo periodo, è necessario che chiunque sarà indicato a guidare il Paese abbia la consapevolezza di dover avviare un processo di profonda revisione di tutto l'apparato istituzionale. È necessario aprire una nuova fase costituente. È vero, in passato sono stati numerosi i tentativi abortiti, ma ciò non significa che non occorra ritentare e insistere: senza la modifica dell'assetto istituzionale, tutti i migliori progetti sono destinati ad affondare nella palude.

IL NUOVO IMPEGNO DELLA DIRIGENZA PER IL FUTURO DEL PAESE

a cura della redazione

Prima la nascita della nuova CIDA ad opera di Federmanager e Confedir-Mit, tre settimane dopo la prima edizione di PRIORITALIA: nell'estate 2012 ha preso il via per il management italiano, pubblico e privato, una stagione di forte protagonismo. Duplice l'obiettivo: tutelare al meglio le attese della categoria e, nel contempo, offrire competenze, idee e progetti concreti per far ripartire l'economia, la politica e la società italiana

Estate di grandi novità per il mondo della rappresentanza dei dirigenti italiani. Il 4 è stata ufficialmente costituita la CIDA-Manager e Alte Professionalità per l'Italia, la nuova Confederazione che riunisce quasi 150 mila dirigenti e alte professionalità dei settori pubblici e privati (e ne rappresenta 800 mila), sorta per iniziativa di CIDA e Confedir-Mit. L'11 luglio la prima Assemblea della neonata Confederazione ha eletto presidente Silvestre Bertolini (sulle ragioni che hanno portato alla sua nascita ed i suoi programmi futuri, si veda l'intervento del presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni alle pagine seguenti). Quattro settimane dopo, all'Hotel Melià Aurelia Antica, a Roma, sfidando il caldo e l'inizio delle ferie, più di 500 fra manager, studiosi e opinion leader hanno partecipato alla prima edizione di "PRIORITALIA", evento organizzato da Federmanager e Manageritalia.



Le ragioni dell'iniziativa sono state così sintetizzate da Guido Carella, presidente di Manageritalia (ma si veda, al riguardo, anche il citato intervento di Ambrogioni alle pagine seguenti): "In questa fase di instabilità economica e politica noi manager dobbiamo assumerci una nuova responsabilità. Non c'è sviluppo possibile per il Paese senza una più efficiente ed efficace amministrazione delle politiche pubbliche. È necessario (ri)fondare il ruolo di rappresentanza del management in una dimensione attuale, dinamica e in continua evoluzione. Una nuova leadership che accompagni l'idea di sviluppo necessaria per l'uscita dalla crisi, con la competenza e la passione di fare, espressione del management".

Partendo dalle priorità dell'Italia (da qui il titolo della manifestazione), i manager hanno proposto "una visione chiara e precisa del futuro da mettere a disposizione del Paese: una progettualità innovativa e condivisa per realizzare concretamente idee e proposte, partendo dalle persone. Essere soggetto sociale oggi - ha concluso Carella - significa creare una visione e diventare promotori del cambiamento per fornire esperienza e competenze utili allo sviluppo del Paese".



UN METODO DI LAVORO MANAGERIALE

Affermare l'utilità della buona politica. Definire i confini del politico ideale. Soddisfare le nuove esigenze di partecipazione. Assumere responsabilità coerenti con il ruolo manageriale. Questi i titoli dei quattro panel di lavoro sui quali si sono confrontati i partecipanti. Chiara l'impostazione di fondo: offrire competenze, progetti chiavi in mano e uomini esperti per aiutare la politica a fare le cose bene. Infatti, se il compito della "buona politica" è dare indirizzi e realizzarli, perché ciò accada c'è bisogno anche della cultura e del modello manageriale, di chi professionalmente si occupa di far accadere le cose nei tempi fissati e a costi prestabiliti.

A ciascun panel è stata dedicata mezza giornata di lavoro con:

- introduzione al tema da parte di un "tutor" in grado di rappresentare, per esperienza e competenza, l'innovazione e la visione su quel tema;
- interventi di testimonial di rilievo;
- interventi dalla platea e tramite social media;
- definizione delle priorità sulle quali lavorare valorizzando le proposte più concrete, efficaci e misurabili, che richiedano più cultura manageriale per essere perseguite;
- definizione attraverso lavori in sottogruppo di:
 - modalità di realizzazione di tali priorità valutando per ciascuna competenze e risorse necessarie;
 - modalità di "sviluppo" della nuova classe politica (quale formazione/supporto manageriale offrire);

- contributo della dirigenza italiana da mettere a disposizione del rilancio del Paese (quale ruolo per la dirigenza), individuando le relazioni intercorrenti fra le risorse/potenzialità a disposizione dell'Italia - territorio, tessuto produttivo, capitale umano, qualità della vita, cultura, ecc. - e le competenze necessarie per valorizzarle.

PIÙ DI 200 IDEE PROGETTUALI

In 3 giorni, ha ricapitolato la mattina del 5 agosto il sociologo Giorgio Del Mare, coordinatore scientifico della manifestazione, si sono registrati gli interventi di 37 panelist, di 36 partecipanti e, soprattutto, sono emerse oltre 200 idee progettuali e alcuni progetti distintivi della dirigenza rispetto agli altri attori della società civile:

1. un censimento dei manager e delle competenze da mettere a disposizione della politica;
2. la certificazione delle competenze manageriali degli amministratori pubblici e dei politici;
3. la disponibilità di team di manager che si occupino di garantire efficienza e concretezza ai progetti delle Amministrazioni locali;
4. l'impegno della dirigenza a supporto delle associazioni di volontariato e no profit (mille manager per cento progetti);
5. la costituzione di team di manager da mettere al servizio delle Amministrazioni locali per la realizzazione di progetti sul territorio;
6. l'istituzione di una scuola di formazione manageriale per i politici;
7. la creazione di un Osservatorio/Centro studi per il monitoraggio e la rendicontazione degli effetti delle decisioni politiche.



UN'AMBIZIOSA TABELLA DI MARCIA

A seguire, e a tirare le somme della quattro giorni romana, sono stati, nell'ordine, l'editorialista del Corriere della Sera Antonio Polito, Giorgio Ambrogioni e Guido Carella. Il primo ha rimarcato che "gli ultimi vent'anni sono stati i peggiori della storia repubblicana non solo dal punto di vista economico ma anche per il progressivo svuotamento della rappresentanza politica". Per uscirne, ha proseguito, l'Italia ha bisogno di fare finalmente propria quella "cultura d'impresa della quale i manager sono i portatori naturali e i cui interessi si identificano con quelli dell'intera collettività: promuovere la meritocrazia, l'uguaglianza delle opportunità, la valorizzazione dei talenti, a cominciare dai più giovani, è la sola base da cui il Paese può ripartire".

Per Ambrogioni, è arrivato il momento per i dirigenti di "esercitare un nuovo protagonismo. Abbiamo un progetto politico: da una parte, dare un'anima alla neonata CIDA; dall'altra, contaminare la politica con i valori, la cultura, i progetti manageriali". In

questo senso PRIORITALIA si pone come un soggetto distinto dalla nuova CIDA, con l'obiettivo specifico di "fare politica" nel senso di "interessarsi della cosa pubblica".

"Nei prossimi cento giorni - ha concluso Carella - vogliamo proporci come nuovo soggetto sociale di riferimento della politica italiana. Ma il nostro progetto è a più lunga scadenza: sappiamo che per salvare l'Italia e consentirle finalmente di ripartire le cose da fare sono tante; siamo pronti a farle, vogliamo farle".

Le strutture e i servizi del Sindacato per i Soci

Tel. centralino: 06.441708.1

Attraverso l'opera di personale e consulenti specializzati, il Sindacato fornisce ai Soci e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistenza e supporto in merito alle norme contrattuali, alle disposizioni di legge in materia di lavoro e di regimi di previdenza ed assistenza sanitaria nonché in tutti i campi che riguardano il rapporto di lavoro dirigenziale.

SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Cristina De Angelis 06.4417.0813 (*deangelis@srdai.it*)
Delia Di Stefano 06.4417.0814 (*distefano@srdai.it*)

•••••

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli 06.4417.0815 (*marinelli@srdai.it*)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

•••••

ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

Patrizia Spaziani 06.4417.0816 (*spaziani@srdai.it*)
Maddalena Catani 06.4417.0821 (*catani@srdai.it*)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

Pomeriggio - dal lunedì al giovedì 15-18

•••••

COMUNICAZIONE (*comunicazione@srdai.it*)

Irma Forleo 06.4417.0819 (*forleo@srdai.it*)
Valeria Pulcinelli 06.4417.0829 (*pulcinelli@srdai.it*)

•••••

CONTRATTUALE SINDACALE, RAPPORTI CON LE R.S.A.

Maria Grazia Cancia 06.4417.0820 (*cancia@srdai.it*)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini
Nicoletta Prioletta 06.4417.0822 (*prioletta@srdai.it*)

Solo per appuntamento (06.4417.0822)

•••••

LEGALE E VERTENZE

Avv. Stefano Minucci (*legale@srdai.it*)

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani - 06.4417.0821*)

FORMAZIONE (*formazione@srdai.it*)

Maria Grazia Cancia 06.4417.0820 (*cancia@srdai.it*)
Irma Forleo 06.4417.0819 (*forleo@srdai.it*)

•••••

SPORTELLO FASI - ASSIDAI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al Fasi, in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti al Sindacato per presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Mariagrazia Assorgi 06.4417.0838 (*assorgi@srdai.it*)
Cristina De Angelis 06.4417.0839 (*sportellofasi@srdai.it*)

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

•••••

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO PER DIRIGENTI IN MOBILITÀ SOSTEGNO AL REDDITO GSR-FASI

Presso gli Uffici del Sindacato è attivo, da qualche anno, lo Sportello di Orientamento come un servizio gratuito.

Il servizio si propone di offrire una consulenza, a cura di BPI Group, riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro. Si invitano i Colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità.

Maria Grazia Cancia 06.4417.0820 (*cancia@srdai.it*)

•••••

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci (*legale@srdai.it*)

La consulenza, che relativamente al primo incontro sarà gratuita, riguarderà il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale; potrà essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani - 06.4417.0821*)

**Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:
Tel. 06.441708.1 - Fax 06.44.04.705 - info@srdai.it - www.srdai.it**

Per un nuovo protagonismo

di Giorgio Ambrogioni

La nascita di CIDA - Manager ed alte professionalità per l'Italia avvenuta lo scorso 4 luglio è stato il frutto di un progetto fortemente voluto da Federmanager e che ha preso le mosse quattro anni fa assumendo il ruolo di punto qualificante del nostro programma.

Ci siamo posti questo obiettivo quando cominciava ad essere di stringente attualità l'esigenza di promuovere e sostenere la crescita di un'azione rappresentativa a livello confederale. Un'azione che ci consentisse di essere protagonisti nei processi che devono portare alle grandi riforme strutturali del Paese; un nuovo metodo di lavoro che ci rendesse più efficaci nel tutelare le categorie che rappresentiamo sulle grandi tematiche trasversali: fisco, welfare, education, ecc. Disporre di una Confederazione più autorevole e credibile significa rafforzare - e questo deve essere chiaro a tutti - anche il ruolo negoziale delle singole Federazioni di settore.

Oltre ai 150 mila iscritti che sono il capitale umano e, in quanto tale, il vero patrimonio da difendere e tutelare, la nuova CIDA nutre la giustificata ambizione di ampliare la propria sfera di rappresentanza alle tante componenti professionali che ancora gravitano fuori dal nostro mondo. I livelli di complessità che caratterizzano il contesto in cui viviamo richiedono infatti, oltre a una legittimazione categoriale, un più alto grado di legittimazione sociale; per consolidare e sviluppare tale ruolo occorre prima di tutto saper coniugare la tutela degli interessi particolari con quelli generali.

La nuova CIDA ha le carte in regola per porsi come protagonista del dialogo sociale a livello nazionale e internazionale. La dirigenza pubblica e privata ha cominciato a scrivere una pagina diversa. In coerenza con gli obiettivi esplicitati cercherà di imporsi per la forza delle idee e dei progetti, mettendo al servizio l'esperienza maturata nel mondo dell'impresa e della produzione per costruire un grande progetto di rilancio del sistema Italia da cui, non dimentichiamolo, dipende il futuro di tutti noi, ma soprattutto delle giovani generazioni.

GLI STATI GENERALI CIDA

Il contesto, lo sappiamo tutti, è caratterizzato da livelli crescenti di complessità. Responsabilità, capacità di lettura dei fenomeni, tempestività di risposta, presenza puntuale ai tavoli che contano fanno parte di quel corpus di competenze distintive e di requisiti su cui CIDA - Manager ed alte professionalità per l'Italia intende puntare, per accogliere la sfida del cambiamento. Il nuovo organismo - che ha un Vertice e un Comitato dei Presidenti che esprimono le posizioni delle singole Federazioni - agirà in sinergia con i territori, si impegnerà a promuovere la cultura e i valori del management, con la precipua finalità di orientare le migliori risorse, in termini di competenza e di know-how, alla costruzione di un'Italia migliore.

Uno dei primi atti che servirà a rilegittimare il ruolo professionale e sociale di questo "pezzo" importante della classe dirigente sarà l'Assise Generale in programma a Milano. Stiamo lavorando per avere la partecipazione del Premier Mario Monti e di alcuni rappresentanti del Governo, vogliamo "sperimentare" armi originali per conquistare uno spazio indipendente di ascolto, ma soprattutto far capire che abbiamo le idee e siamo pronti ad argomentarle, convinti che non c'è più tempo da perdere.

Non sono più ammessi atteggiamenti passivi, non possiamo permetterci di replicare i danni di un establishment che si è distinto per mancanza di prospettive e miseria intellettuale. Occorre meno autoreferenzialità da parte della politica, perché si impone più attenzione alle tante variabili che contrastano le imprese e la loro crescita, a partire dalle esigenze

di liberalizzazione e di sburocraizzazione che potrebbero servire finalmente ad avviare la ripresa. Centralità del merito, sobrietà, trasparenza, etica della responsabilità individuale e sociale, vision, spinta all'innovazione non solo tecnologica (aspetto che pure ha un peso strategico) ma anche sociale: sono questi i valori a cui ci rifacciamo, che sono nel DNA del nostro management. Abbiamo bisogno di menti fresche, che devono camminare sulle gambe di uomini e donne competenti, generosi, capaci di fare la differenza.

Questa piattaforma valoriale ha trovato una stimolante eco durante il meeting di Prioritalia.

PRIORITALIA: UN CENACOLO PER LE CLASSI DIRIGENTI

Dal 2 e al 5 agosto è stato tracciato un percorso di significato e di senso, che è sfociato in un messaggio di forte discontinuità rispetto al passato. Nonostante la gravità della crisi, stiamo vedendo che la politica italiana continua a non interpretare i grandi temi del nostro tempo, non cambia passo. Di fronte a tutto questo non si poteva rimanere passivi, perpetuando lo storico peccato di omissione che ha segnato il carattere di una parte significativa delle nostre élite.

Prioritalia ha così articolato una proposta, riuscendo a dimostrare (questa la grande novità) che tutto il Paese ha solo da guadagnare se una classe manageriale matura sceglie di impegnarsi per tornare a vestire i panni della classe dirigente, capace di interpretare un ruolo di motore della trasformazione. Contaminare i partiti e le forze politiche dei valori manageriali, spingendoli ad accettare la sfida di una profonda palingenesi, senza di cui verranno spazzati dalla storia e dal prepotente ritmo di un'evoluzione sociale ed economica che di certo non aspetta il "passo lento" dell'ottusità e dell'arretratezza, è la prima strada da battere per andare incontro al futuro.

La collaborazione tra Federmanager e Manageritalia, che ha creato le premesse per la nascita di Prioritalia, va interpretata se si riesce a leggere con spirito critico un'esigenza sempre più diffusa nel Paese: il bisogno di nuove voci, di idee originali, di affermare un profilo istituzionale alto, fondato sui principi di un'etica pubblica, condivisa, che è l'unica arma di difesa contro quelli che lo studioso francese Tzevetan Todorov ha definito, nel suo ultimo saggio, "I nemici intimi della democrazia".

Siamo consapevoli di essere solo alla prima tappa. Il successo di partecipazione e di presenza, ottenuto in un periodo in cui tradizionalmente si pensa alle ferie imminenti, oltre all'entusiasmo e al fermento che hanno attraversato le relazioni e i seminari di Prioritalia, hanno fatto tornare alla memoria, come ha giustamente sottolineato Antonio Polito, ben altri periodi della nostra storia. Mi riferisco agli anni post bellici, caratterizzati da un clima in cui tutti i protagonisti sociali furono impegnati a dare, senza risparmiarsi, per cambiare la realtà.

Sulla scorta di questo esito positivo, abbandonando velocemente accenti nostalgici che potrebbero essere fuorvianti, siamo proiettati in una nuova dimensione, che farà di Prioritalia un cenacolo cui chiameremo a partecipare anche quei soggetti, rappresentativi della borghesia produttiva del Paese, che non si muovono in chiave sindacale, e che quindi non possono confluire nella nuova CIDA, ma che ambiscono a dibattere dei grandi temi del Paese, in un contesto professionale e manageriale aperto alla qualità degli apporti e permeabile rispetto ai nuovi fermenti che si agitano nella contemporaneità.

COSTRUIRE LA "BUONA POLITICA"

CIDA - Manager ed alte professionalità per l'Italia e Prioritalia sono gli strumenti che abbiamo messo a disposizione prima di tutto del Paese, per dialogare con la "buona politica", per andare al di là del "particolare" ed offrire uomini e donne di "buona volontà", che hanno come tratto comune un atteggiamento positivo di fiducia, perché credono nella possibilità di scacciare il "mostro" di una crisi prima di tutto morale e poi economica e politica. Sono stati individuati diversi importanti ruoli per la dirigenza, in questa difficile e contrastata epoca della nostra storia: militante, nel senso dell'impegno che dobbiamo approfondire; connettivo, perché è nostro compito far parlare più mondi in una visione interclassista e interprofessionale; abilitante, perché dobbiamo offrire opportunità di formazione e di crescita; influente, come si dice di chi è abile nel far sentire il proprio peso sulle scelte strategiche. Senza abbondare nelle definizioni, credo che questo ventaglio possa essere riassunto nell'orizzonte di quella sensibilità etica che, come suggeriscono i grandi pensatori classici, risponde a una domanda di fondo, eternamente attuale: "Cosa dobbiamo fare per essere veramente uomini?". Una risposta può arrivare dall'impegno a tutto tondo, che ha trovato in CIDA - Manager ed alte professionalità per l'Italia e in Prioritalia un duplice volto concreto, coincidente con la parte migliore di un nuovo "umanesimo" centrato sui valori e sui comportamenti, che saranno la base di un futuro che potrebbe vederci finalmente attori consapevoli di una rinascita, anziché passivi spettatori dello spettacolo di un mondo di cui non comprendiamo i linguaggi e che non ci appartiene.

OTTIMA PARTENZA per il nuovo Piano Solidale di Roma

Riprendono in questo mese, per concludersi ad inizio novembre, gli incontri previsti nell'ambito del Progetto "Leadership e valore per la crescita", realizzato in partnership da Federmanager Roma, Unindustria e Federmanager Academy e finanziato da Fondirigenti. Il primo bilancio è già più che positivo

/// Anche quest'anno abbiamo costruito assieme a Federmanager Roma e a Unindustria una proposta di grande qualità, che al primo incontro ha fatto registrare più di 40 presenze per tutte le 8 ore di una giornata formativa". Giovanni Bigazzi, presidente di Federmanager Academy, è molto soddisfatto della partenza del Piano Solidale 2012 - dal titolo "Leadership e valore per la crescita" - promosso dal sistema confindustriale e da Federmanager Roma, finanziato da Fondirigenti (FDIR 4576) e realizzato grazie all'efficace lavoro delle strutture delle due Associazioni romane. Soddisfazione per il numero ma anche per la tipologia dei dirigenti presenti, nel senso che si registra una chiara apertura a nuovi ambiti della dirigenza, con un potenziale

allargamento anche in termini di interesse al sistema Federmanager.

La soddisfazione si concentra, prima di tutto, sui contenuti: secondo Bigazzi, "anche quest'anno si sono scelti temi non convenzionali ma molto innovativi": dopo il Cloud Computing e le sue estensioni a livello manageriale, oggetto del Piano 2011, Federmanager Roma e Federmanager Academy hanno messo a punto una proposta costruita attorno all'idea di Valore, alla quale Unindustria Roma ha collegato il tema della Leadership. La creazione di Valore viene quindi indicata come la via maestra per uscire dalla crisi "in avanti" e non in modo difensivo, affidandosi cioè a tagli che rischiano di deprimere la forza di un'impresa ben prima di averle dato l'occasione di ripartire.

L'altro tema di fondo, spesso fatto oggetto di un focus specifico da Federmanager Roma, è quello dell'innovazione, che oggi deve esprimersi, come ha sottolineato il suo presidente Nicola Tosto nell'aprire la prima giornata, il 18 giugno scorso, in quasi tutti i versanti tematici della cultura manageriale. Si tratta quindi di misurare il valore, di individuare gli asset intangibili che lo fanno aumentare in modo decisivo, di comunicarlo e di accrescerlo proprio con le dinamiche diffuse dei nuovi strumenti web, e di saper guidare in modo autorevole le nuove forme di creazione del Valore: per questo la Leadership è il complemento importante del percorso ora delineato, che avrà come chiusura una giornata sulle previsioni possibili per gli scenari dei prossimi anni, con un docente già candidato al Nobel per l'Economia.

A seguire, il programma completo degli incontri, una breve intervista a Tim Baldenius, docente del primo incontro tenutosi all'Auditorium Federmanager, in via Ravenna 14 (al quale si riferisce anche la foto pubblicate alla pagina seguente) e la testimonianza di un partecipante.

"LEADERSHIP E VALORE PER LA CRESCITA" - PROGRAMMA

18 giugno 2012, Auditorium Federmanager

Misure di performance per la creazione del Valore: un approccio manageriale rivolto non solo ai controller

Tim Baldenius, Direttore del Dipartimento di Accounting - Stern School of Business, New York University

19 luglio 2012, Auditorium Federmanager

Intangibles, il Valore di quel che non si vede

Mascia Ferrari, allieva di Baruch Lev e visiting professor alla Stern School of Business della New York University, commercialista e docente presso l'Università di Modena e Reggio Emilia

25 settembre 2012, Auditorium Federmanager

Comunicare il valore attraverso Social network e altri strumenti web: Enterprise 2.0

Agostino La Bella e Francesco Vatalaro, docenti presso l'Università di Roma Tor Vergata, e Alvaro Busetti e Carlo Mancinelli, consulenti aziendali (con testimonianze di manager d'azienda)

4 e 5 ottobre 2012, Unindustria

La leadership e la crescita professionale per creare Valore nell'impresa. Percorso di due giornate a cura di IMD - Losanna

Martha Maznewsky, docente di Organizational Behavior e di International Management presso l'IMD di Losanna, direttrice dell'IMD Master in Business Administration

9 novembre 2012, Auditorium Federmanager

La sfida competitiva: produrre per il mondo, nei prossimi anni

Dominick Salvatore, docente di Economia Internazionale presso Fordham University di New York e Shangai Finance, consulente di Nazioni Unite e Banca Mondiale.

“In Italia un management di qualità”

A I termine del primo incontro tenutosi il 18 giugno scorso, abbiamo rivolto alcune domande al docente, prof. Tim Baldenius.

Prof. Baldenius, Lei oggi ha incontrato più di 40 dirigenti: che opinione si è fatto, a livello generale, dei manager italiani?

La spinta di lungo termine per la competitività di un'economia sta nel capitale umano, e specificamente nella capacità di un Paese di avere a disposizione manager di alta qualità. La formazione delle business school del mondo anglosassone, tradizionalmente, si è focalizzata sulle skills necessarie nelle imprese più grandi. La crescita italiana, però, è stata alimentata in misura significativa dalla piccole e medie imprese (che noi chiamiamo SMEs). Questa struttura d'impresa deve essere "riflessa" nella proposta formativa delle business school, mentre una speciale sottolineatura dovrebbe essere data a settori come l'attitudine all'imprenditorialità. Ciò porta con sé sfide particolari, come per esempio la capacità delle SMEs di entrare e di aver successo in mercati stranieri, o la protezione dei diritti di proprietà intellettuale per garantire la competitività in assenza di economie di scala. Nella mia esperienza, posso dire che i manager italiani sono ben attrezzati per affrontare queste sfide. Il fatto che le vostre imprese si stiano battendo in modo competitivo nell'arena globale, nonostante debbano muoversi in un mercato del lavoro rigido e con alti costi, è indicativo dell'alta qualità del vostro management considerato nel complesso.



Si parla molto della situazione economica dell'Italia. Dal suo osservatorio di New York, qual è il Suo giudizio?

Come altri Paesi, europei e non, l'Italia ha un problema di debito pubblico che mi sento di definire serio. Per affrontarlo, il Governo tecnico di Mario Monti ha avviato alcune riforme che mi sembrano importanti: se saranno davvero realizzate,

dovrebbero portare a un alleggerimento fiscale sul lungo periodo. Sfortunatamente, nel breve termine il futuro dell'Italia sarà determinato in misura eguale, se non maggiore, da sviluppi internazionali che sono fuori dal controllo del vostro Paese. Un chiaro indicatore del rischio di contagio presente nella zona euro è la correlazione molto elevata (direi acuta) nel rendimento dei bond spagnoli e italiani.

Si tratta di destini indissolubilmente legati?

Ci sono aspetti positivi che mettono l'Italia in una situazione più forte della Spagna: una diversa tipologia di deficit, un basso debito dei privati, la mancanza di una bolla immobiliare, un sistema di banche che sembra relativamente sano. Per questo, il fatto di sbarrare la porta a un contagio indotto dall'indebitarsi sul breve periodo sembra portare a una situazione ragionevolmente buona sul lungo termine. Ciò a condizione che il Governo prosegua nelle riforme orientate alle richieste dei mercati, mentre allo stesso tempo si tratta forse di sostituire qualche investimento in infrastrutture con provvedimenti che sostengano la spesa dei privati per i consumi.

“UNA GRANDE OPPORTUNITÀ”

Riceviamo e volentieri pubblichiamo la testimonianza inviata alla nostra Organizzazione da uno dei partecipanti al primo incontro del Programma formativo “Leadership e valore per la crescita”

Gentili Signori,
vorrei rivolgerVi un personale, per quanto irrilevante, plauso per l'iniziativa di carattere formativo cui, per la prima volta, ho avuto il privilegio di partecipare.
Devo premettere che, essendo di estrazione tecnica, conservavo un minimo timore che gli argomenti previsti nei vari incontri da qui al prossimo autunno fossero di carattere troppo diverso dalla mia cultura personale e dalle esperienze professionali.

Confesso che mai pregiudizio si rivelò più infondato: ho seguito la giornata dedicata agli strumenti per "misurare e gestire il valore" con un'attenzione che non avrei potuto immaginare.

Devo dire che sono stato facilitato da alcuni fattori che hanno giocato a mio favore:

- un relatore, il prof. Baldenius, di una preparazione stupefacente e di una disponibilità straordinaria: parlare a braccio per otto ore e rendere comprensibili anche a profani come me argomenti non esattamente elementari, prestandosi ad ogni forma di confronto con la platea dei partecipanti, è concesso solo a persone di un livello culturale superiore;
- un'organizzazione perfetta sotto ogni aspetto, che non ha lasciato nulla al caso: dall'accoglienza al supporto logistico, al catering;
- l'elevato standing dei partecipanti che, con un dibattito costante con il prof. Baldenius e riferimenti a casi concreti, hanno contribuito a rendere ancor più viva l'esposizione.

Cosa aggiungere? Se i prossimi incontri saranno interessanti solo la metà di quanto lo è stato questo, la partecipazione di cui mi auguro vorrete continuare a premiarmi sarà stata una grande opportunità ed il mio tempo ottimamente speso.

Faccio nuovamente, a Voi ed alle organizzazioni di cui fate parte, le più vive congratulazioni per le preziose attività che svolgete e, con l'auspicio di poterci presto incontrare, Vi invio un cordiale saluto.

Vincenzo Fresa

Più dirigenti nelle PMI. Per farle crescere

Questo l'obiettivo di un importante progetto pluriennale nato dalla collaborazione tra Confindustria, Federmanager e Fondirigenti, in partenza in 7 aree pilota del Paese fra cui quella di Roma/Frosinone

Aiutare lo sviluppo delle piccole e medie imprese italiane, attraverso la presenza di maggiore managerialità, in termini di cultura e capacità organizzative e gestionali, diffuse ai diversi livelli: è il fine del Progetto PMI messo in campo da Confindustria, Federmanager e Fondirigenti, che comincia, a livello sperimentale, in 7 aree pilota italiane (Veneto, Marche, Torino, Frosinone/Roma, Bari, Bologna/Modena/Reggio Emilia, Cremona), con l'obiettivo di allargarsi a tutto il Paese. Tra le principali aree d'intervento del Progetto - particolarmente complesso per la capillarità degli interventi effettuati on the job direttamente nelle imprese interessate - vi sono: credito e finanza strategica, organizzazione e lean, alleanze strategiche, internazionalizzazione.

Altro aspetto di grande rilievo, per la prima volta le imprese delle diverse aree potranno beneficiare dei fondi messi a disposizione da Fondirigenti per la formazione non solo dei dirigenti, ma anche di tutte le figure apicali in azienda che hanno la volontà di crescere ed innovare: imprenditori, dirigenti occupati e non, quadri, giovani ad alte potenzialità.

L'IMPEGNO DI FEDERMANAGER ROMA

Partendo dal presupposto che l'iniziativa implica l'attiva collaborazione delle Federazioni locali, il presidente di Federmanager Roma, Nicola Tosto, assicura il massimo impegno della nostra Organizzazione: "In Italia - afferma - essere piccoli non significa essere industrialmente marginali. Vuole dire, al contrario, partecipare a una più grande catena del valore lungo la quale ogni soggetto è portatore di precise responsabilità, spesso condivise, e sempre reciprocamente conosciute".

D'altra parte, il mutato scenario - interno e internazionale - nel quale operano "impone alle aziende, specie a quelle piccole, un ulteriore balzo in avanti. Chiede loro di essere più organizzate, più forti e più 'intelligenti'. In altri termini impone di passare dalla fabbrica a una compiuta cultura industriale. Tutto ciò significa una sola cosa: investire negli uomini e nella conoscenza che questi producono e propagano, intervenendo con un'adeguata formazione del management perché si faccia portatore di questi processi".

Non si tratta di un compito facile. Delle aziende aderenti a Fondirigenti l'81% sono PMI cui corrisponde, però, solo il 27% dei dirigenti ed appena il 4,4% di dirigenti formati. Il Progetto PMI è un importante strumento pensato per cominciare a colmare il gap formativo che attualmente rimane tra grandi aziende da una parte e PMI dall'altra. Due sono i macro obiettivi:

- 1) individuare nuovi servizi formativi, informativi e consulenziali, più mirati alle esigenze delle PMI;
- 2) far convergere tutte le iniziative già promosse in un unico progetto per lo sviluppo delle PMI attraverso la crescita manageriale.

"Un manager - spiega Tosto - può essere un valido supporto in un'azienda, nel momento in cui si deve affrontare un passaggio generazionale, se si dà vita ad una qualche forma di aggregazione, se si vuole internazionalizzare. Un ostacolo alla diffusione di questa figura è senza dubbio legato ai costi, che nelle piccole aziende con modesto fatturato sono difficili da sostenere, ma è necessario - conclude il presidente di Federmanager Roma - diffondere questa cultura e supportare le PMI nel metabolizzare l'idea che un manager può fornire competenze strategiche anche per le aziende di piccole dimensioni".

“Non basta fare le riforme, occorre attuarle nel tempo”

a colloquio con Renato Cuselli, di Massimiliano Cannata

Il presidente di Fondirigenti e AMC ritorna sui risultati emersi dal 6° Rapporto sulla classe dirigente per porre un problema centrale

Il VI Rapporto Generare classe dirigente ha individuato tre termini attorno a cui sta ruotando tutta la riflessione socio-politica di questo difficile momento della storia italiana: Rappresentanza, Responsabilità e Crescita. Sono concetti “forti”, perché designano ambiti di intervento che hanno a che fare con il corretto esercizio della libertà democratica (Rappresentanza), con il valore fondante dell’equità, con l’idea stessa che abbiamo di futuro (Crescita) per quelle giovani generazioni che risultano ancora confinate in una sorta di apartheid, soffocate da una classe dirigente che le ha mantenute sotto una linea d’ombra di separatezza.

Presidente Cuselli, dallo studio di quest’anno quale profilo emerge delle nostre élites?

Attraverso le diverse “narrazioni” dei Rapporti che dal 2009 Fondirigenti e AMC hanno curato insieme alla LUISS, è possibile ricomporre il mosaico delle nostre classi dirigenti, che nell’ultimo ventennio sono state protagoniste (probabilmente più nel male che nel bene) del passaggio dalla prima alla seconda Repubblica, vivendo in pieno il declino di un sistema, il fenomeno della democrazia bloccata, l’avvento del criterio dell’alternanza seguito all’introduzione del maggioritario. Sono tutti passaggi storici che conosciamo; oggi però c’è bisogno di qualcosa di più: non è sufficiente arrestarsi alla diagnosi o al ritratto seppur dettagliato, c’è bisogno di un lavoro profondo e delicato che sia capace di rinnovare l’architettura istituzionale. In una parola bisogna fare le riforme e poi preoccuparsi di attivare una governance nel tempo, che le faccia attecchire.

Altra questione di fondo che ha catalizzato la trattazione dei ricercatori ha riguardato le prospettive della competitività di fronte alla crisi dell’Euro-zona. Qual è il suo parere in merito?

Risulta a tutti ormai chiaro che è gioco non solo il destino dell’Italia e del sistema delle imprese, che rimangono una delle “grandi infrastrutture del Paese, esprimendo la parte più coraggiosa della società civile”, ma anche le chances di rilancio del grande sogno europeo, “ammaccato” dai duri colpi inferti da una crisi che presenta mille facce. Come ha precisato efficacemente il Presidente della Repubblica, il campo d’intervento delle élites è e sarà decisivo per superare questa fase cruciale. Due sono gli ambiti prioritari: definire nuove regole capaci di arginare e governare l’area tanto dilatatasi anche in senso speculativo della finanza e chiedersi qual sia la logica di base del moderno sistema capitalistico che permette al capitale finanziario di agire fuori controllo. Sto parlando di azioni che richiedono - qui sta il punto - un serio sforzo di riqualificazione culturale e programmatica da parte di forze politiche che non devono dimenticare di essere state eredi di una dialettica democratica e di un mondo dispiegatosi validamente per un cinquantennio nell’Europa Occidentale.

A fronte di una fase che molti osservatori definiscono "fondativa", la politica non dovrebbe darsi nuovi paradigmi?

Come spiega Sergio Fabbrini nella trattazione, dobbiamo preoccuparci di "addomesticare il principe", perché non diventi un dittatore travalicando i limiti costituzionalmente fissati; allo stesso tempo non possiamo non preoccuparci del "corpo collettivo", cioè di quel popolo forse troppo addomesticato che ha perso sovranità e rappresentanza, uscendo dal progetto comune su cui si regge il patto sociale.

Un messaggio molto importante che proviene dal lavoro di quest'anno riguarda la qualità, del capitale umano in prima istanza e poi dei processi organizzativi e produttivi. Con quali prospettive?

Essere élite significa in primo luogo dare il buon esempio, assumere le decisioni coerenti con i veri problemi del Paese, progettare il futuro, mettere in piedi incentivi idonei a riportare nel cuore dello Stato professionisti di alta qualità e i cervelli fuggiti all'estero, facendo circolare talenti freschi negli apparati ancora troppo lenti e burocratizzati della PA. Facilitare il ricambio a tutti i livelli, facendo rifluire intelligenza e creatività nei gangli decisionali non solo del settore pubblico, sono tutte prerogative della classe dirigente del futuro per cui non possiamo più aspettare.

La qualità è fatta però di competenza, capacità ermeneutica, apertura, mente innovativa. Non pare che di tutto questo abbiamo abbondato. In futuro sarà diverso?

Il Rapporto non intende glorificare una qualità in astratto, perché è evidente che la qualità e l'affidabilità che deve caratterizzare la classe dirigente di un Paese moderno deve tradursi in competenza e in valore misurabile. Il "modello" di classe dirigente che il Rapporto delinea è un modello che non ha più niente a che fare con la rendita e l'esercizio del "privilegio" ereditario di stampo neofeudale. In concreto le élites devono essere sempre più capaci di leggere e interpretare la complessità dei tempi in cui viviamo, e operare sull'orlo del caos, riconducendo su un terreno di coerenza fatti ed eventi, spesso convulsi, quando non contraddittori.

L'esperienza dell'Esecutivo Monti ha dimostrato come il matching tra le classi dirigenti dei diversi Paesi e lo scambio di visione e know-how siano essenziali se vogliamo dare un indirizzo di crescita e di sviluppo all'Europa, facendo finalmente corrispondere all'Unione monetaria un'autentica unione politica, che è la dimensione drammaticamente assente in questi mesi difficili e contrastati.

Il desiderio di un'Europa politica sta facendo rinascere l'utopia kantiana legata all'affermazione di una élite cosmopolita. È una visione troppo alta?

Non si tratta certo di cullare il sogno astratto di un impossibile governo del mondo, piuttosto di tentare di edificare una classe dirigente adeguatamente avvertita e preparata alla governance di processi economici complessi, che segnano questo "secondo tempo della globalizzazione". Credo sia finito il tempo dell'euforia, per far posto alla responsabilità.

Colmare il "vuoto etico" sarà il primo imperativo categorico. Facile a dirsi, ma poi?

La lotta al malaffare e alla corruzione non deve arrestarsi. Non dimentichiamoci che il declino è partito dalla devastazione, prima morale e poi materiale, che ha accelerato la fine di un primo tempo della repubblica. Questa "pars destruens", nel rispetto ovviamente del diritto e della legalità, deve continuare per liberare energie, immunizzare dal cancro della corruzione la politica e il sistema dei partiti, creare le condizioni favorevoli a che i segnali di vitalità che arrivano dai territori e dal fitto tessuto delle PMI che non hanno smesso mai di lottare contro la crisi, possano diventare maggioranza nel Paese.

Siete al lavoro per il Rapporto 2013. Può anticipare qualcosa a "Professione Dirigente"?

Il prossimo Rapporto si caratterizzerà per un taglio di analisi "sul campo" con il diretto coinvolgimento dei territori attraverso lo strumento dei focus e workshop, che serviranno anche a riassumere i risultati fino ad oggi acquisiti. L'obiettivo sarà quello di continuare a indagare l'evoluzione e i cambiamenti dei paradigmi politici, sociali, economici rispetto al sistema della rappresentanza a livello locale. Alcuni temi chiave su cui insisteremo riguardano: le relazioni tra rappresentanze degli interessi, politica e comunità locali; il ruolo della rappresentanza nella gestione del binomio locale-globale, elemento imprescindibile delle attuali dinamiche competitive; le modalità di attuazione a livello locale delle strategie "nazionali" di aggregazione delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi. In quest'ottica il territorio sarà il luogo naturale di realizzazione e verifica delle policy governative e delle strategie degli attori sociali e economici.

COME FARE SOLDI NEI PERIODI DI CRISI

“Come fare soldi nei periodi di crisi” (senza neppure un punto interrogativo alla fine) è il titolo - molto “promising” - dell’ultimo libro di Angelo Deiana e Roberto Barbato, uscito per le Edizioni Gruppo 24 Ore.

Le domande alle quali gli autori intendono rispondere sono quelle che oggi tutti ci poniamo: come gestire il cambiamento nei periodi di crisi? Quali sono le regole per capire se un’idea di business è fattibile o no? Quali sono le professioni vincenti nella fase attuale? E nel futuro? Quali sono le check-list delle cose per essere sempre pronti? Last but not least, come trasformare le crisi in opportunità?

La conclusione, al termine della lettura delle 140 pagine, è che “dobbiamo abituarci al cambiamento, ai nuovi orizzonti e, invece di lamentarci per la crisi, darci da fare”. Per scendere un po’ più nel dettaglio senza però troppo “bruciare” i contenuti del volume, riportiamo il decalogo che compare alla fine del libro.



1. Quello che conta non è sapere ma saper apprendere.
2. Inizia. Non fermarti mai. Fai esperienza. La paura della paura deve essere il tuo alleato.
3. Crea il tuo network, abbraccia la condivisione della conoscenza e fatti desiderare.
4. Non si può vincere sempre: se perdi, devi avere un piano B.
5. Non puoi avere successo se non accetti l’idea che puoi sbagliare e fallire.
6. Lavora, sempre e comunque, e impara l’arte di adattarti al mondo che cambia.
7. Ricerca la felicità, non il posto fisso: quale lavoro pagheresti per fare?
8. Non spendere soldi: spendi del tempo! E se non funziona più? Cambia!
9. Siate ottimisti, siate ambiziosi!
10. Qualunque cosa accada, sei tu lo start-up di te stesso.

CREARE MODELLI DI BUSINESS

Presentato all’inizio dell’estate, alla libreria Egea dell’Università Bocconi a Milano, il libro “Creare Modelli di Business”, edizione italiana del bestseller “Business Model Generation”, venduto in oltre 200 mila copie nel mondo e tradotto in 18 lingue. Scritto da Alexander Osterwalder e Yves Pigneur con la collaborazione di 470 professionisti di 45 Paesi, il volume descrive un concetto, un linguaggio e un metodo per innovare i modelli di business delle aziende, dei progetti e dei prodotti.

Si tratta di una novità nel campo della strategia aziendale e dell’innovazione, sia per i contenuti sia per il design e l’impaginazione. In effetti, intorno a questo testo di economia ed alle metodologie in esso presentate, si è creata una vasta e vivace business community in tutto il mondo, Italia compresa.

Il libro è diviso in cinque sezioni:

1. il business model Canvas, uno strumento per descrivere, analizzare e progettare i modelli di business;
2. i pattern dei modelli di business, basati sui concetti formulati dai principali teorici del business;
3. le tecniche che aiutano nella progettazione dei modelli di business;
4. la reinterpretazione della strategia attraverso la lente del modello di business;
5. un processo generico che aiuti nella progettazione di modelli di business innovativi, unendo tra loro i concetti, le tecniche e gli strumenti proposti nel libro.



FASI e GSR FASI: ecco le NOVITÀ

CAMBIANO I REQUISITI PER L'ISCRIZIONE AL FASI DEI DIRIGENTI PENSIONATI

Lo Statuto FASI disponeva che l'iscrizione del dirigente in pensione con applicazione del contributo ordinario fosse condizionata dal rispetto delle seguenti condizioni:

- ultimo rapporto di lavoro risolto in data non anteriore a 5 anni dalla decorrenza del pensionamento;
- ultimo rapporto di lavoro da dirigente intercorso con azienda che abbia versato per almeno 4 anni il contributo previsto a suo carico dagli accordi collettivi per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei dirigenti pensionati e abbia regolarmente in essere il versamento di detto contributo;
- durata del rapporto di lavoro come dirigente non inferiore ad 1 anno.

Il problema. Le nuove disposizioni in materia previdenziale introdotte dalla Riforma Fornero hanno significativamente allungato i termini per l'accesso alla pensione rendendo non più adeguata la distanza prevista di 5 anni tra la cessazione del rapporto di lavoro e la decorrenza del pensionamento.

Inoltre sempre più spesso un dirigente, pur iscritto da molti anni al FASI, veniva coinvolto, nella fase lavorativa conclusiva, in operazioni societarie legate alla cessione di aziende o di rami di aziende a società di nuova costituzione. Ciò comportava il mancato rispetto del requisito posto in capo all'ultima azienda di versamento al FASI di contributi per almeno 4 anni, con evidenti distorsioni e iniquità poiché l'ingresso al FASI in qualità di pensionato poteva avvenire solo in via convenzionale pagando la relativa e più elevata contribuzione (quota azienda più quota dirigente).

La risposta. A partire dal 1° gennaio 2012 la distanza tra la cessazione del rapporto di lavoro e la decorrenza del pensionamento è stata elevata da 5 a 8 anni.

Nel caso in cui sia mantenuta l'iscrizione in via convenzionale senza soluzione di continuità (o, se non iscritto quale dirigente in servizio, si sia iscritto in via convenzionale entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro), si è previsto che, al momento del pensionamento, l'iscrizione al FASI avvenga con l'applicazione del contributo ordinario e non più convenzionale anche se sono trascorsi più di 8 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro rispetto all'ingresso in pensione. Tale previsione decorre dal 1° gennaio 2012 ed è applicata anche per i pensionati già iscritti al FASI che rientrino nella fattispecie descritta.

In assenza del requisito dei 4 anni di versamenti al FASI da parte dell'ultima azienda di appartenenza, è stata introdotta una condizione alternativa per consentire di iscriversi al FASI come dirigente pensionato con applicazione del contributo ordinario e non convenzionale: aver versato al Fondo contributi per almeno 8 anni in qualità di dirigente in servizio. Anche in tal caso la previsione decorre dal 1° gennaio 2012 ed è applicata pure per i pensionati già iscritti al FASI che rientrino nella fattispecie descritta.

GSR FASI: DUE NOVITÀ PER IL SERVIZIO DI PLACEMENT

Fruibilità anticipata. Visto il significativo numero di dirigenti involontariamente disoccupati che finora non hanno avuto accesso al servizio di placement offerto dalla GSR FASI, essendo in preavviso lavorato o sostituito dalla relativa indennità, si è stabilito di rendere possibile, su richiesta dell'interessato, la fruizione anticipata del servizio durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità. La possibilità è stata estesa al caso - abbastanza frequente - di risoluzione consensuale con data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro successiva alla data dell'accordo.

Aumento del numero delle società convenzionate. Nel rispetto di quanto previsto dall'accordo del 17 giugno 2010, Federmanager e Confindustria hanno aumentato da 4 a 7 le società che potranno essere convenzionate dalla GSR FASI per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment nonché del servizio di placement. L'ampliamento mira ad aumentare le possibilità di scelta da parte dell'interessato e a dare maggiore copertura territoriale al servizio.

“Il Governo dell’ENERGIA per lo SVILUPPO del Paese”

intervista al presidente Luciano Violante

Questo il titolo del terzo Rapporto dell’Associazione per la qualità delle politiche pubbliche, nata con l’intento di promuovere un’analisi condivisa e realistica dei problemi di fondo dell’Italia per guardare al futuro attraverso strategie di medio-lungo periodo. L’on. Violante spiega natura e finalità dello studio

Il Governo dell’energia per lo sviluppo del Paese”. Il terzo Rapporto dell’Associazione Italiadecide (ed. il Mulino) tocca uno dei grandi temi dell’attualità. La crisi ha forse per troppo tempo distolto l’attenzione da un tema strategico, di cui la politica è chiamata a riappropriarsi a tempo pieno. Il mondo ha, infatti, crescente fame di energia, come dimostra la richiesta sempre più forte proveniente dai Paesi emergenti. Luciano Violante, che presiede la Fondazione, spiega natura e finalità del Rapporto.

L’energia è una questione cruciale di cui si parla però ad intermittenza. Si può dire che grazie a Italiadecide il problema sia ritornato nell’agenda di Governo?

Compito della Fondazione è affrontare le principali questioni che attengono alla decisione politica. In passato ci siamo occupati delle infrastrutture strategiche e delle reti che tengono insieme l’Italia, dalla scuola al Welfare; quest’anno abbiamo lavorato sull’energia che costituisce, oggi, un fattore cruciale per le famiglie e le imprese e per la stessa sovranità nazionale.



Nel corso della presentazione del Rapporto, Lei ha detto che “occorre far crescere una cultura delle infrastrutture”. Vicende come quella della TAV che cosa possono insegnare?

È sbagliato imporre una grande infrastruttura sul territorio senza consultare preventivamente coloro che vivono e

amministrano quel territorio. Ma bisogna anche sconfiggere la cultura del "non si fa nulla in casa mia". Le infrastrutture servono a tutti e tutti devono ragionevolmente cooperare alla loro realizzazione. La solidarietà non è solo quella dello Stato verso i territori, ma anche quella dei territori verso lo Stato.

Il Rapporto individua in maniera chiara alcune "palle al piede dell'Italia" in tema di energia: la dipendenza dall'estero, i prezzi alti dell'elettricità, l'elevato consumo di petrolio nel settore dei trasporti. In un puntuale decalogo vengono enucleati importanti suggerimenti per costruire una strategia nazionale dell'energia. Quali sono le priorità cui l'Esecutivo deve far fronte?

Una sola autorità politica alla guida del settore, com'è accaduto con il Governo Monti: un metodo che dovrà continuare con i Governi successivi; rimettere ordine nel settore delle energie rinnovabili; impegnarsi per linee transeuropee e per costruire i rigassificatori necessari.

Come si fa ad ottenere una governance unitaria della materia che limiti la polverizzazione dei poteri e delle decisioni denunciata in maniera molto netta dal vostro studio?

Occorre riformare l'articolo 117 della Costituzione portando alla esclusiva competenza dello Stato la materia delle grandi reti nazionali e dell'energia, oggi divisa tra Stato e Regioni. Nel contempo, far precedere la decisione sulle grandi opere dalla consultazione dei territori interessati.

Come sta operando, a suo giudizio, il Governo Monti in materia di energia? L'Autorità per l'Energia può essere un punto di forza del sistema della governance?

L'Autorità sta facendo molto bene. Occorre concentrare tutta la regolazione indipendente in capo all'Autorità per l'Energia con il compito di semplificare radicalmente il quadro delle regole e delle autorizzazioni.

Il ministro dello Sviluppo economico Corrado Passera ha enunciato alcuni punti fermi su cui costruire la politica energetica: sicurezza e indipendenza dell'approvvigionamento, riduzione dei costi, crescita del settore ecosostenibile.

L'eccessiva dipendenza dai Paesi dell'ex Urss e da Paesi politicamente instabili non è rischiosa sul piano geo-politico oltre che economico?

Bisogna cominciare a realizzare subito l'eccellente programma enunciato dal ministro Passera partendo dalla riduzione dei costi. Poi, passo dopo passo, si farà tutto il resto. L'obiettivo nazionale è ridurre la dipendenza energetica; ma occorre che l'Italia intera sia convinta di questa priorità e che non ostacoli irragionevolmente la costruzione delle infrastrutture necessarie.

L'Italia dovrebbe, nel disegno del Governo, diventare un hub per l'approvvigionamento del gas in un asse Nord-Sud. Lei conosce molto bene la realtà del Mezzogiorno: ritiene che la Sicilia e il Sud possano porre la cultura dell'ambiente e lo sfruttamento delle energie pulite al centro di un progetto di sviluppo?

La Sicilia e il Mezzogiorno hanno una vocazione geopolitica in questa direzione. Devono esserne consapevoli, però, tutti i Governi regionali che hanno il dovere di operare di conseguenza. Non siamo l'unico Paese del Mediterraneo che può svolgere questo ruolo, oggi ci sono le condizioni per recuperare il ritardo che abbiamo già accumulato, ma bisogna far presto. Il fallimento del rigassificatore di Brindisi, dopo 11 anni, deve restare un caso isolato.

Rischia, invece, di ripetersi in Sicilia. A Priolo la realizzazione di un rigassificatore è stata bloccata dal presidente della Giunta regionale Raffaele Lombardo. Qual è la sua riflessione in merito?

Non posso commentare la situazione di Priolo, perché non conosco il caso specifico. Posso però dire con certezza che le pregiudiziali ideologiche sui rigassificatori sono sbagliate: trasformano il metano liquido in metano gassoso che, così, può essere immesso nella rete di distribuzione attraverso condutture. Senza rigassificatori l'approvvigionamento di energia è in bilico.

I rigassificatori non sono rischiosi?

Il rischio è praticamente inesistente: l'unica esplosione si è avuta nel 1944 a Cleveland, negli Stati Uniti. Ma si trattava di una tecnologia di settant'anni fa, del tutto incomparabile con quelle moderne. Non a caso, oggi ci sono rigassificatori in tutti i Paesi civili.

Chi si perde NON È MAI PERDUTO

della prof.ssa Luisa Bartorelli (presidente Alzheimer Uniti Onlus)
e dell'ing. Luciano De Petris (CEO SdP - Sistemi di Protezione)

Le persone affette da Alzheimer oggi sono più protette grazie al Progetto Diogene

Lo studio ILSA del CNR sulla demenza porta a calcolare oggi una presenza in Italia di circa 700 mila malati del morbo di Alzheimer, l'80% dei quali - secondo l'ultimo rapporto del Censis - vive in famiglia. Sotto la spinta di particolari situazioni, i malati possono allontanarsi dal luogo in cui vivono, senza più essere capaci di ritornarvi, e anche diventare oggetto di circostanze delinquenziali. I caregiver primari sono impegnati in un gravoso carico assistenziale, che comprende anche compiti di vigilanza continua. All'inizio della malattia, le persone affette da Alzheimer corrono il rischio di perdersi, a causa del disorientamento spaziale e del calo funzionale della memoria che li colpisce. In una fase più avanzata può manifestarsi il fenomeno della "fuga", quando circostanze che ritengono impellenti li fanno allontanare dalle loro abitazioni, creando grande stress per i familiari.

Per aiutare loro a rintracciarli in tempi brevissimi è stato ideato il Progetto Diogene, un servizio di vigilanza informatica basato su un'avanzata tecnologia: alla persona affetta da Alzheimer viene fornito un dispositivo speciale chiamato "Filo di Arianna" che, attraverso un sistema satellitare (GPS), trasmette alla Centrale Operativa dell'azienda SdP (Sistemi di Protezione) l'esatta ubicazione del soggetto in modo da aiutare i parenti o le Forze dell'ordine a rintracciarlo.

L'Associazione Alzheimer Uniti Onlus ha trovato nella Fondazione "Nando Peretti" il finanziatore di una sperimentazione, iniziata a Roma nel 2011 per concludersi all'inizio del 2012 con una simulazione reale effettuata a Roma in collaborazione con Carabinieri e Polizia di Stato. Le pattuglie delle Forze dell'ordine hanno rintracciato in varie situazioni la persona che impersonava il malato con indosso il dispositivo di localizzazione, con un tempo medio non superiore ai 15 minuti dal momento della richiesta di soccorso.

SdP, con il supporto dell'Associazione, ha intenzione di proporre il servizio a livello nazionale, a partire dal territorio del Lazio, dove si stima la presenza di circa 70 mila malati, di cui 40 mila nella provincia di Roma. Hanno già aderito al progetto di comunicazione, in qualità di partner operativi, società come Poste Italiane, Federfarma Roma, Vodafone, CartaSi, Agema Corporation, ATS.

Per avere maggiori informazioni sul Progetto Diogene, telefonare al Numero unico 199 900 200 o visitare il sito www.progettodiogene.com.



KPMG certifica il bilancio di ASSIDAI

**Certificazione di bilancio e qualità, gli asset per garantire la sostenibilità
dei Fondi sanitari**

Con grande soddisfazione Assidai, Fondo sanitario no profit di Federmanager che da oltre 20 anni si occupa con passione della salute e del benessere dei propri iscritti, annuncia di aver ottenuto la certificazione del bilancio 2011 rilasciata dalla Società di revisione internazionale KPMG. A seguito dell'incarico ricevuto da Assidai, KPMG, dopo le consuete verifiche, ha emesso la propria relazione di revisione conclusa con un giudizio positivo sulla conformità del bilancio del Fondo ai principi contabili applicati, la correttezza della situazione patrimoniale, finanziaria e del risultato gestionale.

In uno dei momenti forse più delicati attraversati dalla sanità italiana, pubblica e privata, Assidai risponde con un chiaro orientamento alla sostenibilità attraverso due pilastri chiave: l'etica e la trasparenza nella governance del Fondo.

Crediamo che parlare di corporate governance, specie per una no profit, significhi adoperarsi continuamente per garantire sempre anche una maggiore efficienza organizzativa e contabile in termini etici e trasparenti. In questo senso Assidai ha lavorato duramente per introdurre nella sua struttura quell'insieme di strumenti e presidi di tutela necessari per realizzare l'obiettivo supremo dell'interesse sociale degli Iscritti, favorendo soluzioni concrete a tutti quegli inconvenienti che possono compromettere l'abituale tenore di vita.

L'adozione di una governance etica e trasparente non ha, infatti, tardato a portare i propri frutti traducendosi sensibilmente in una migliore performance a livello di servizi offerti, testimoniata dalle ricerche condotte sulla soddisfazione dei nostri assistiti, ma anche in un aumento del numero degli iscritti, arrivato oggi a quasi 46 mila sottoscrizioni, per un totale di circa 100 mila persone.

Per ottenere questi risultati, Assidai ha implementato un lungo processo di innovazioni tra cui ricordiamo l'applicazione di una procedura più attenta e rigorosa sui flussi informativi, un sistema di deleghe che garantisca di presidiare le scelte sugli argomenti o sui valori più rilevanti, insieme di politiche di formazione e di aggiornamento per tutto lo staff del Fondo.

Un approccio che reputiamo quanto mai necessario per competere nel mercato dei servizi, iper-competitivo e in continua evoluzione, ma ancora carente di una vera e propria regolamentazione.

Assidai, tra i primi ad iscriversi all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, voluta nel 2008 dal Ministero della Salute, come un primo passo verso il riconoscimento dell'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa per il benessere e il futuro del nostro Paese, vuole guidare e contribuire a normare e legittimare un settore diventato oramai vitale per la popolazione. La certificazione di bilancio è sicuramente un segnale che va in questa direzione.

A questo importante risultato, si aggiunge ad un altro riconoscimento prestigioso ottenuto nel settembre 2011, e confermato nella verifica annuale a cui il Fondo si è sottoposto nel giugno 2012, ovvero la certificazione secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 rilasciata da Det Norske Veritas, uno degli interlocutori più accreditati a livello mondiale per la certificazione dei sistemi di gestione aziendale.



I tuoi prodotti
possono migliorare
con un click?

No.

Ma il futuro
della tua azienda,

Sì.

VAI SU WWW.FONDIRIGENTI.IT E SCOPRI IL
"CONTO FORMAZIONE" E GLI AVVISI IN CORSO:
DA OGGI PUOI FARE FORMAZIONE IN AZIENDA, SUBITO.

Il Conto Formazione
è riservato a tutte le imprese
che aderiscono a Fondirigenti,
il Fondo di Confindustria e Federmanager,
e serve a finanziare piani formativi.

Se invece la tua impresa
ha fino a tre dirigenti scopri
il nuovo "**Conto Formazione 24**".
Il tuo piano formativo sarà approvato
on line in un solo giorno.

**Aderisci è
gratis**


Fondirigenti
Innovatori per formazione