

DIRIGENTI

norddest

Anno XXI • n. 6-7
GIUGNO-LUGLIO 2020

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



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

DIRIGENTI nordest

Anno XXI - n. 6
GIUGNO 2020

Belluno | Bolzano | Gorizia | Padova | Pordenone | Rovigo
Trieste | Udine | Venezia | Verona | Vicenza



FEDERMANAGER

DIRIGENTI NORDEST

La Voce dei Dirigenti Industriali di:

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

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

presidente
Maurizio Toso

direttore editoriale
Giangaetano Bissaro

direttore responsabile
Enzo Righetti

comitato di redazione
Daniele Damele (Fvg)
Antonio Pesante (Fvg)
Pierluigi Messori (Pd & Ro)
Roberto Trento (Tv & Bl)
Gianni Soleni (Ve)
Alberto Pilotto (Vi)

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

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

stampa
EFFE E ERRE LITOGRAFICA Trento



Periodico associato a:
Unione Stampa Periodica Italiana

Tiratura del numero:
2.310 in formato cartaceo
5.272 in formato digitale
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Castello di Miramare, Trieste
(g.c. Scripta).

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

MEMORANDUM

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

Sabato 19 settembre

ASSEMBLEA DI FEDERMANAGER FRIULI VENEZIA GIULIA

Presso la Sala Congressi al Molo IV a Trieste

Sommario

- 3 Editoriale
Daniele Damele
- 4 Muoversi nello spazio-tempo
Stefano Cuzzilla
- 5 Rotta verso un paese possibile
Mario Cardoni
- 6 Cartolina dal Belpaese
Stefano Cuzzilla
- 7 Il Mezzogiorno non è solo vacanza
Mario Cardoni
- 8 Stati generali: Cida, serve un nuovo metodo per affrontare la 'Fase 3'
Cida
- 9 Istat: Cida, le diseguaglianze si superano investendo sulle risorse umane
Cida
- 11 Coraggio, creatività e intraprendenza:
le armi a disposizione delle donne contro la crisi
- 12 Vita associativa
- 27 Il dirigente ha diritto ad un maggior compenso per il lavoro straordinario?
Pietro Mussato
- 28 "Decreto rilancio e Pir alternativi: vantaggi fiscali e successori
ed aiuti alle pmi italiane non quotate"
Alfonso De Rosa
- 30 L'Italian style vale la notizia
Sabrina Talarico
- 31 Come cambia il mondo
Gianni Soleni
- 32 Umanesimo e meritocrazia. Traguardi possibili o utopie?
Gianni Soleni
- 34 Nessun dorma
Alberto Pilotto
- 36 Covid-19: Fase 3 la ricostruzione economica
Antonio Pesante
- 37 Vipiteno/Sterzing
Renato Ganeo

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



COME PROPORSI TURISTICAMENTE SUPERANDO IL CORONA VIRUS

Occorre coniugare contestualmente l'immediatezza con un piano per il 2030

Chi mi conosce sa bene che uno dei miei pallini è la volontà di pensare il futuro, sforzarsi di ipotizzarlo, disegnarlo per noi e le future generazioni. Quello attuale è, però, il momento dell'emergenza, della ricostruzione dopo il "lockdown" derivante dal corona virus. L'economia fa, ovviamente, difficoltà con evidenti conseguenze negative per imprese e lavoratori. Adesso è il momento della liquidità da garantire alle aziende con un unico vincolo: non licenziare e possibilmente assumere. Un autorevole economista come Mario Draghi ha detto, settimane fa, che è il momento di non preoccuparsi se lo Stato s'indebita. L'Italia è il secondo Paese col debito pubblico più elevato in Europa. Prima di noi solo la Grecia. Eppure Draghi ha ragione. Non c'è tempo da perdere, anzi ne abbiamo già perso sin troppo. Questa crisi congiunturale socio-economica derivante dal Covid 19 è durissima tanto che in molti prospettano un autunno caldo (non dal punto di vista climatico ahinoi, che ci andrebbe anche bene per tenere il virus a distanza). Questa è una sfida etica da coniugare contestualmente: liquidità e occupazione nell'immediato e un piano per il 2030. Lo so che qualcuno potrebbe obiettare che se non si riesce a immaginare come si giungerà alla fine dell'estate 2020 come si può ipotizzare il 2030? Eppure va fatto pena il rischio di fallire anche nell'immediato.

Il governo nazionale sta proponendo una legge per la semplificazione. Bene, è un'esigenza sentita da molto tempo. Ma accanto alla volontà di semplificare è indispensabile emanare i nuovi provvedimenti in un'ottica di sburocraizzazione. Ad esempio il bonus vacanze (previsto poche settimane fa, non nel precedente secolo) non è affatto semplice né tantomeno semplificato e scoraggia chi lo volesse richiedere. È stato giusto pensare al settore del turismo, ma il bonus vacanze è terribilmente complicato e così facendo non si aiuta nessuno. Perché non favorire direttamente la concessione di fondi agli operatori con l'unica condizione tendente a garantire occupazione? Magari chi riceveva questi

fondi statali poteva dover applicare degli sconti o mantenere gli stessi listini del 2019 così da permettere ai turisti di scegliere dette situazioni perché più convenienti. Un'altra idea poteva essere quella di intervenire in tempo reale sulla leva fiscale abbattendo gli oneri dovuti per la stagione 2020.

E ancora: il pubblico potrebbe, forse dovrebbe, attuare un'azione promozionale capillare mirata e d'assieme. Friuli Venezia Giulia, Veneto e Trentino Alto Adige possono a ragione proporsi (perché non farlo insieme) eticamente affermando di aver ridotto il Covid 19 quasi allo zero in virtù di una gestione oculata, previdente e attenta dei propri governi regionali e dei propri medici e operatori sanitari. Farlo assieme potrebbe essere un valore aggiunto. La proiezione al 2030 potrebbe essere quella di concretizzare un piano regolatore del turismo del Nordest. In quest'area si raggiungono rapidamente località meravigliose al mare e ai monti. Venezia e Trieste non abbisognano di presentazioni, al pari di Verona, ma Lignano, Tarvisio, Cortina d'Ampezzo, la Val Pusteria, le montagne trentine, Jesolo, Grado, e l'elenco è molto lungo davvero, sono mete di livello eccellente nel mondo. Ciò che serve è raccontare le nostre storie ai turisti, favorire le loro presenze con il digitale, evidenziare la validità della ricchissima proposta eno-gastronomica di quest'area. La terza corsia della A4 sarà un valore aggiunto, ma in un mondo dove la comunicazione corre veloce anche i trasporti devono risultare all'altezza: su strada, ma anche a livello ferroviario e aereo. Puntiamo su tutto questo oltre che sull'innovazione tecnologica e su manager preparati all'insegna della meritocrazia a 360 gradi.

In tutto questo un sussulto d'orgoglio e giustizia deve giungere anche dall'Europa. Nessun italiano ha chiesto e voluto che il Covid 19 giungesse per primo in Italia. Abbiamo pagato, paghiamo e pagheremo ancora uno scotto elevatissimo. Girare le spalle all'Italia da parte dell'Europa oggi sarebbe un atteggiamento inconcepibile e inaccettabile.



Daniele Damele
Presidente
Federmanager FVG

MUOVERSI NELLO SPAZIO-TEMPO



Stefano Cuzzilla
Presidente Nazionale
Federmanager

Dobbiamo progettare un nuovo modello urbano che ci permetta di coniugare benessere e produttività. Affidarsi alle competenze di un “mobility manager” può fare la differenza.

Riconquistare gradualmente lo spazio esterno ci offre l'opportunità di riprogettare la mobilità. Il distanziamento sociale sta generando un rilevante impatto sia sugli stili di vita sia sull'**organizzazione del lavoro**, ponendoci molti interrogativi su come cambiare il modo con cui ci spostiamo, viaggiamo e abitiamo i nostri luoghi.

Ora che le nostre città si stanno riavviando, è il momento di orientarci verso un modello nuovo, di ripartire con un'impronta più “green”. È necessario un intervento sui grandi flussi e quindi sugli orari di lavoro, di apertura dei negozi, di ingresso nelle scuole e nelle università che dovranno essere flessibili. Ma è urgente anche **un investimento massiccio nel sistema dei trasporti e delle infrastrutture**, necessario prima della pandemia e adesso non più rinviabile.

Servono risorse per la **manutenzione** delle opere e per la costruzione di nuovi collegamenti.

L'alternativa è tornare a centri urbani inqui-

nati, con alti livelli di congestione e di **traffico** oppure incoraggiare una **mobilità attiva**: dagli spostamenti a piedi a quelli in bicicletta, con piste ciclabili e infrastrutture moderne.

Andrà in un senso oppure nell'altro a seconda di come si comporteranno tanto il decisore pubblico quanto il mondo dell'impresa. Le imprese sono tenute ad affrontare la questione logistica degli spostamenti per assicurare innanzitutto la sicurezza dei lavoratori. Un compito che può essere svolto dal **“mobility manager”**, che è una figura che già esisteva nelle aziende di grandi dimensioni e che il Decreto Rilancio, giustamente, ha imposto anche per chi supera la soglia dei 100 dipendenti.

Il “mobility manager” dovrà considerare soluzioni alternative di mobilità, prediligendo politiche aziendali che favoriscano il ricorso a **mezzi più sostenibili**, integrando queste scelte con le altre politiche organizzative e gestionali che ogni impresa è chiamata a rivedere per procedere in sicurezza.

Non si tratta solo di migliorare l'accessibilità alla sede aziendale o di ottimizzare i costi. Dietro alle scelte sulla mobilità insiste il grande obiettivo del **miglioramento del benessere e della produttività** dei propri collaboratori.

Di fronte alla complessità del momento, è quindi necessario puntare sulle **competenze manageriali, in tutte le imprese**. Affinché anche le Pmi possano dotarsi di un mobility manager, sarebbe opportuno prevedere un'**incentivazione fiscale** anche in forma di voucher per sostenerne l'inserimento, attingendo magari dal bacino di manager, anche temporaneamente inoccupati, ma che hanno competenze tecniche e specializzate.

Persone capaci che sappiano anche dialogare con il **territorio circostante**, tenendo a mente **l'ambiente** e sottobraccio gli **amministratori locali**.

Solo in questo modo riusciremo così a inaugurare un nuovo modo di lavorare e di abitare le nostre città. Dobbiamo gestire un'unica variabile spazio-tempo, come nella teoria della relatività ristretta. Collegati tra loro, spazio e tempo si modificheranno a seconda del sistema di riferimento a cui intendiamo affidarci.



ROTTA VERSO UN PAESE POSSIBILE

Interi settori vanno riprogettati secondo i driver della sostenibilità. Il fine resta quello di migliorare la vita delle persone, assicurando un futuro alle generazioni a venire.

La transizione energetica e l'economia circolare sono le coordinate della rotta che le aziende dovranno seguire nei prossimi anni. Su questa nuova direzione dovranno accelerare, investendo in **innovazione e digitalizzazione** che sono i motori propulsivi di questo movimento.

Quindi, i prodotti dovranno essere ripensati, i processi riprogettati, le filiere riarticolate, i modelli di business cambiati. Per riuscirci serviranno donne e uomini capaci e portatori di dosi massicce di cultura e competenze manageriali.

Questo è un momento decisivo perché non solo dobbiamo reagire in fretta a una catastrofe globale, ma perché **abbiamo l'occasione di innovare davvero**, realizzando tutta quella serie di buoni propositi che sono rimasti sulla carta. Questo vale in particolare per il nostro Paese che vince sulla qualità e sui **mercati di nicchia**, affermandosi in modo originale sulla dimensione globale. Non è un caso che le nostre esportazioni vanno alla grande anche nei momenti critici.

Dobbiamo continuare a essere forti nei settori in cui siamo eccellenti, ma crescere anche in quelli a maggior valore aggiunto. Dobbiamo incrementare la dimensione delle nostre imprese, favorire le startup e l'*open innovation*, crescere nel **mercato B2C** dove i margini sono premianti, e non restare relegati nel solo B2B dove le nostre imprese operano massicciamente. **L'alta qualità dei prodotti italiani** è indiscussa, ma non basta essere eccellenti a monte, nella prima fase del processo: bisogna migliorare – e di molto – anche a valle della catena produttiva, puntando sui servizi connessi al prodotto, lì dove le aziende realizzano ampi margini per mantenere il prezzo competitivo sul mercato.

Cambiare rotta è l'invito da rivolgere a tutti i comparti, soprattutto quelli che sono usciti più malconci dal Covid-19, a cominciare dalla **sanità** e dalla **mobilità e trasporti**. Questi settori meritano di essere riproget-

tati sulla base delle nuove coordinate di cui dicevo all'inizio, di cui costituiscono solo un "mezzo", non un fine.

Il fine resta sempre quello di rendere la vita più semplice per le comunità, offrire servizi pubblici che funzionano, diventare attrattivi per persone e capitali, contare su aziende competitive.

Se questa è la visione, va riconosciuto che **il mercato non si fa per legge**, le norme possono indirizzare, ma le scelte sono sempre del cliente.

Pertanto, è retorica acclamare l'**auto elettrica** se poi queste vetture costano molto di più delle altre e mancano le colonnine per la ricarica. Per incentivare il trasporto pubblico, i mezzi devono essere consoni alle necessità in termini di frequenza, puntualità, pulizia e prezzo. Un sistema integrato, aperto, capace di far viaggiare velocemente persone e merci e salvaguardare l'ambiente non è una sfida impossibile. Un paese semplice e dotato di adeguate infrastrutture fisiche e virtuali, come il 5G, non può essere un sogno. Deve diventare realtà.



Mario Cardoni
Direttore Generale
Federmanager



CARTOLINA DAL BELPAESE

Stefano Cuzzilla

Presidente Nazionale
Federmanager

Serve un progetto strategico finalizzato a conferire una veste industriale al settore turistico in modo da essere capaci di assumere una posizione di leadership e non una posizione di rendita.

Lo chiamiamo Belpaese perché vanta una ricchezza senza eguali nel mondo, ma l'immenso tesoro artistico, paesaggistico e monumentale italiano non può esaurirsi in un'immagine da cartolina.

Il turismo rappresenta uno dei comparti più dinamici della nostra economia: nel complesso, parliamo di **un settore che traina il 13% del nostro Pil e occupa il 15% della forza lavoro.**

Direttamente colpito dalle conseguenze legate al Covid-19, sta soffrendo non solo la nuova crisi ma anche le ataviche inefficienze. Gli antichi mali, figli di una mentalità che per decenni non ha saputo trasformare il turismo in una vera industria, sono in prevalenza individuabili in **aziende piccole, infrastrutture carenti, poca innovazione.**

Il settore è anche molto frammentato e diversificato. I servizi turistici sono spesso interdipendenti e una crisi in un sottosectore, come il trasporto aereo, può avere effetti disastrosi sull'intera catena del valore.

Secondo le stime elaborate da Iata, il 2020 potrebbe registrare una contrazione del 48% in termini di passeggeri e del 55% in termini di ricavi. Consideriamo che nel nostro Paese il **trasporto aereo** rappresenta ben l'1,8% della produzione e occupazione nazionale.

Ma non c'è solo la questione dei trasporti e dei collegamenti. Le potenzialità di crescita sono notevoli e devono essere considerate alla luce di un nuovo *driver*, che si chiama **sostenibilità**. Sarà sempre più fondamentale garantire il **rispetto degli ecosistemi** perché le *policy* adottate, a partire dalla mobilità, dai servizi turistici, dall'offerta alberghiera, sono ormai elementi decisivi per orientare i consumi. **I viaggiatori sono più consapevoli** e un approccio attento all'ambiente risulta premiante in termini di mercato ma anche di preservazione del patrimonio di bellezze di cui siamo ricchi.

Ecco perché credo vada realizzato un **progetto strategico sul turismo**, finalizzato a dare una veste "industriale" al settore, con più imprese strutturate e competitive, capaci di assumere una posizione di leadership e non una posizione di rendita.

Anche in questo caso, il progetto non si potrà realizzare se non attraverso l'inserimento di qualificate **risorse manageriali** in grado di dare impulso ai necessari processi di innovazione organizzativa e di sostenibilità di lungo termine.

Se vogliamo un **turismo di qualità**, e non soluzioni low cost. Se vogliamo destinazioni tecnologicamente connesse con il resto del mondo, e non comportarci come eremiti. Se vogliamo **collegamenti logistici sicuri e in grado di attrarre i flussi turistici**, invece che relegarci negli spostamenti di prossimità. Se vogliamo valorizzare il vivere bene, il mangiare bene e le grandi e piccole opere d'arte, oppure, appunto, farci soltanto ammirare. Se vogliamo adottare una transizione verso basse emissioni di carbonio, o piuttosto inquinare i nostri territori.

Se non vogliamo semplicemente fotografare il nostro passato e metterlo in cartolina, dobbiamo fondare un'economia del turismo più forte, sostenibile e resiliente, capace di scelte di investimento, capace di approccio manageriale, capace di trasformarsi.



IL MEZZOGIORNO NON È SOLO VACANZA

Il rilancio dell'Italia passa da quello delle regioni meridionali: investimenti, infrastrutture e innovazione possono trasformare il turismo al sud in una leva industriale per tutto il Paese.

Progettare un Paese nuovo con una serie di riforme urgenti e un programma di più lungo periodo è possibile adesso, grazie alla disponibilità di risorse finanziarie in grado di garantire un significativo impatto economico e sociale. Un progetto di tale portata tuttavia deve tener conto del Mezzogiorno o, più semplicemente, del fatto che la ripresa sarà possibile solo se realizzata su tutto il territorio nazionale.

Poiché siamo alle porte delle vacanze estive, **sarebbe utile che si parlasse del sud in termini di investimento**, per sanare il divario evidente. Non è oltremodo ammissibile che metà del Paese venga percepito come meta di turismo e non come polo industriale per il turismo.

Questo potrebbe essere **l'anno giusto per promuovere interventi volti a investire sul turismo domestico**, a destagionalizzare l'offerta prolungandola fino a ottobre e, magari, a dotare il sud di un sistema infrastrutturale digitalmente adeguato.

Le autostrade del XXI° secolo dovrebbero caratterizzare il cambiamento del nostro Meridione **agendo sulla leva dell'innovazione**, in particolare dell'innovazione digitale.

I numeri lo spiegano a chiare lettere: il 40% di tutto l'import ed export italiano parte e arriva via nave; dato che lievita al 60% man mano che si scende dal nord lungo le coste e le isole, dove operano circa 200 mila imprese. La posizione del nostro Paese costituisce, infatti, il presupposto per creare **una piattaforma logistica intermodale mare-terra** in grado di catturare flussi di traffico internazionali e di realizzare servizi. Per questa ragione, si pone l'esigenza di un notevole **potenziamento selettivo delle strutture portuali** che possano candidare il sud Italia a costituire il naturale polo logistico dell'area sud-europea.

Gli **scali portuali del sud**, qualora venis-

sero convenientemente attrezzati e integrati da nuove tratte autostradali e ferroviarie, potrebbero avere vantaggi dalle dinamiche del mercato globale intercettando i crescenti **flussi di merci nell'area del Mediterraneo**.

Ma non solo delle merci. Questi collegamenti sono condizione favorevole per varare un grande progetto per il **rilancio turistico del sud Italia** con un'impronta sistemica di programmazione e promozione dei territori e che, attraverso un nuovo approccio di tipo più organizzato, sappia valorizzare l'enorme patrimonio storico-artistico, culturale, enogastronomico e paesaggistico, sappia migliorare l'offerta turistica delle destinazioni, la **capacità ricettiva** in linea con una domanda turistica sempre più focalizzata e sappia promuovere iniziative in grado di coprire quasi l'intero anno solare.

A questi fini, un approccio di tipo manageriale può essere un fattore cruciale di sviluppo nel settore del turismo, considerato certamente una leva strategica per la crescita dell'intera economia nazionale.

Mario Cardoni
Direttore Generale
Federmanager



STATI GENERALI: CIDA, SERVE UN NUOVO METODO PER AFFRONTARE LA 'FASE 3'



CIDA
Ufficio Stampa

Roma, 15 giugno 2020. Il Covid 19 ha causato una brusca caduta del nostro sistema economico-produttivo e per risollevarsi occorre agire tempestivamente, anche dividendosi i compiti: lo Stato intervenga nel pubblico con le risorse e la necessaria forza d'urto (sanità, infrastrutture, scuola); il privato metta a disposizione competenze e professionalità per agire in fretta sulla produzione e sul lavoro, in sicurezza e coerente assunzione di responsabilità. Lo ha detto Mario Mantovani, presidente di Cida, la confederazione dei dirigenti e delle alte professionalità, nel suo intervento a 'Progettiamo il rilancio', gli Stati generali dell'economia, promossi dal Governo presso la sede istituzionale di Villa Pamphilj.

"Il Governo ha agito bene nell'emergenza, con tempestività e messaggi chiari. Ma nella preparazione alla Fase 2 – ha aggiunto il presidente di Cida – sono apparsi momenti di affanno, con segnali a volte confusi e con un eccesso di normazione, spesso di complicata attuazione o fin troppa attenta ai dettagli. Adesso non possiamo permetterci nessun errore, altrimenti la nostra ripartenza rimarrà solo un annuncio e il divario con gli altri Paesi industrializzati potrebbe risultare incolmabile. Serve un cambio di passo e, soprattutto, di metodo.

"I manager sono pronti a contribuire alla fattibilità delle proposte elaborate dalla task

force guidata da Vittorio Colao, così come sono disponibili a confrontarsi sulle schede programmatiche che il Governo ci ha consegnato. Ma, soprattutto, sono pronti a mettere in campo competenze e professionalità per agire subito nei propri settori e operare il cambiamento di cui il Paese ha bisogno. Gli esempi sono numerosi: dai contratti di lavoro, per cogliere le opportunità offerte dal lavoro a distanza, in un contesto più coeso ed uniforme; alla sanità, ricalibrando le risorse destinate all'assistenza ospedaliera e a quella territoriale, implementando specifici indicatori per definire la spesa sanitaria anche della seconda; alla pubblica amministrazione, con l'innesto di nuove competenze organizzative che portino efficienza a aumentino la produttività della macchina burocratica.

"Ci sono poi interventi ancora più urgenti, per i settori che non possono aspettare a causa della crisi pandemica; penso al turismo, all'agricoltura, legati alla stagionalità del ciclo produttivo. Qui occorre agire subito, con la riduzione degli oneri fiscali, con il ricorso alla contribuzione figurativa.

"Cida mette a disposizione del Paese competenza, professionalità e la capacità organizzativa di valutare l'impatto dei provvedimenti allo studio sull'economia e sulla società. Non possiamo permetterci che le misure in cantiere non funzionino", ha concluso Mantovani.



ISTAT: CIDA, LE DISEGUAGLIANZE SI SUPERANO INVESTENDO SULLE RISORSE UMANE

Roma, 3 luglio 2020. In Italia l'ascensore sociale ormai funziona più in discesa che in salita, aggravando le diseguaglianze già presenti nella scuola, nella sanità, nel digitale. Ancora più grave è la divergenza delle prospettive: solo attraverso investimenti in istruzione e formazione si otterranno le competenze necessarie a colmare il divario, ridurre la conflittualità sociale e aumentare la competitività del sistema-Paese. Lo ha detto Mario Mantovani, presidente di Cida la confederazione de dirigenti e delle alte professionalità, commentando il Rapporto annuale Istat 2020, presentato oggi alla Camera dei Deputati. "Il Covid 19 ha accentuato ed esasperato le diseguaglianze 'significative' come dice l'Istat, che solcano il Paese, allargando i divari esistenti. Da una parte il mercato del lavoro si restringe proprio per le fasce più deboli, giovani e donne, con il 12% delle imprese che ritiene probabili ulteriori tagli occupazionali. Dall'altra, i nostri livelli di scolarizzazione sono tra i più bassi dell'Unione europea. Anche la recente esperienza della didattica a distanza ha segnalato lo svantaggio di bambini e ragazzi del Mezzogiorno. La sanità non va meglio: l'emergenza sanitaria è esplosa a valle di un lungo periodo in cui il servizio sanitario nazionale è stato interessato da un ridimensionamento delle risorse, con riduzione della spesa per investimenti delle aziende sanitarie, e del personale medico. Anche la natalità potrebbe scendere, appesantendo il quadro demografico.

Emblematica di questa situazione – prosegue il presidente di Cida – è l'analisi dell'ascensore sociale che per decenni ha dato forza morale a intere generazioni. Oggi l'Istat ci dice che la probabilità di accedere a posizioni più vantaggiose della scala sociale è diminuita per i nati nell'ultima generazione (1972-1986): più di un quarto (26,6%) è infatti mobile verso il basso, un valore che, oltre a essere più alto rispetto a tutte le generazioni precedenti (era 21,8% tra i nati prima

del 1941) supera per la prima volta quello di chi è mobile in senso ascendente (24,9%). Segnali positivi comunque ci sono: da una ripresa dell'export e del sistema produttivo, alla dimostrazione di una forte coesione dimostrata da tutto il Paese durante il lockdown. La strada da seguire per risalire la china e colmare le diseguaglianze passa necessariamente attraverso gli investimenti in risorse umane. L'Istat nel suo Rapporto ci conferma che le attività con una maggior presenza di lavoratori istruiti, (rappresentata dalla scolarizzazione media), sono anche caratterizzate da produttività del lavoro più elevata. Insomma, nelle singole attività, le imprese appartenenti al gruppo di quelle con maggiore istruzione presentano, in generale, una dimensione media più elevata e sono significativamente più produttive. È questa l'indicazione che ci fornisce l'Istat e che come Cida condividiamo e intendiamo perorare ai tavoli di confronto con il Governo sul piano di rilancio", ha concluso Mantovani.



CIDA
Ufficio Stampa





VISES ONG
ONLUS

VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO
ECONOMICO E SOCIALE

Uniti per *ripartire!*

Il nostro impegno per il Paese

Oggi noi manager sentiamo ancora più forte il dovere di mettere a disposizione professionalità e passione per riprogettare un futuro più etico, solidale e inclusivo.

Con il **5xmille a Vises** sosterrai i percorsi, realizzati grazie al nostro impegno di volontari, per sviluppare le competenze e far emergere le potenzialità dei giovani e contribuire alla crescita educativa, economica e culturale del Paese.

Il tuo **5 X MILLE** a Vises Onlus

CODICE FISCALE
08002540584

www.vises.it



CORAGGIO, CREATIVITÀ E INTRAPRENDENZA: LE ARMI A DISPOSIZIONE DELLE DONNE CONTRO LA CRISI

È stato ribadito da più fronti, fin dall'inizio dell'emergenza creata dal Covid 19, come le donne siano state fortemente penalizzate, vedendo aumentare le disparità di genere e le difficoltà nel conciliare vita privata, famiglia e lavoro.

Vises, Onlus di Federmanager, da anni è impegnata nel realizzare percorsi per lo sviluppo delle competenze personali e professionali e iniziative per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo delle donne. A settembre 2019 ha avviato **Pathway2Action**, progetto pilota realizzato con il sostegno di 4 Manager, che vede 20 manager impegnati in un percorso per l'autoimprenditorialità. Sono 4 le sedi Federmanager coinvolte: Bologna Ferrara Ravenna, Napoli, Torino e Treviso e Belluno, hub dove l'iniziativa è rivolta esclusivamente alle donne. "Nel settore dirigenziale le donne subiscono ancora diverse discriminazioni sul lavoro come quelle legate a qualifica e retribuzione, pur dando prova di saper gestire con creatività e intraprendenza le situazioni più difficili. Qualità che hanno dimostrato le manager inoccupate coinvolte nel progetto Pathway2Action" ha osservato – **Alessandra Duprè, Vice Presidente Federmanager Treviso e Belluno**.

"Ho trovato estremamente efficace l'iniziativa – ha sottolineato **Ida Gasparetto – Direttore Federmanager Treviso e Belluno** – perché ha permesso di far emergere le peculiarità e le realtà di un territorio dove esiste una forte propensione all'autoimprenditorialità, sebbene in questo periodo la condizione di molte donne sia particolarmente difficile e precaria.

Concluso il proprio percorso di business coaching, le partecipanti hanno elaborato, con il supporto di un pool di esperti, i loro Business Plan da presentare ad una commissione valutativa.

Tutte le manager hanno dimostrato di avere idee chiare sul progetto imprenditoriale da avviare. Durante il coaching individuale, hanno potenziato le competenze imprenditoriali e costruito un piano per trasformare le proprie idee in avanzamenti concreti verso l'obiettivo. Nella fase di gruppo, ognuna ha contribuito

ad aiutare le proprie colleghe a superare gli ostacoli incontrati durante il percorso.

Una piattaforma per l'autoimprenditorialità, un luogo interattivo dove scambiare impressioni e arricchire il percorso grazie al confronto con i colleghi, è stata messa a disposizione delle partecipanti per accedere alle unità di autoapprendimento. Questo strumento ha permesso anche di raccogliere le testimonianze delle protagoniste direttamente dalla loro voce.

Alcune hanno trovato il progetto "fondamentale per iniziare concretamente a coltivare un sogno che rimaneva chiuso nel cassetto da tempo". La roadmap presentata all'inizio del progetto mi ha dato fiducia in questo momento importante della vita, che ho affrontato con il massimo dell'impegno, mettendo anima, cuore e risparmi personali".

Altre hanno dichiarato: "ho iniziato a lavorare alla mia idea di business con molto entusiasmo, supportata dallo Staff di Vises, che ci ha affiancato nelle diverse necessità. Purtroppo c'è stato da parte mia un momento di 'fermo' per le incertezze collegate alla difficile situazione attuale ma sto valutando nuovi stakeholder per la realizzazione del progetto".

Altre ancora hanno raccontato: "Questo percorso mi ha consentito di sviluppare conoscenze e ottimizzare strumenti utili ad affrontare un nuovo posizionamento professionale, portando a focalizzarmi efficacemente sul progetto imprenditoriale. Ho avuto un valido supporto per strutturare un modello di business che mi permettesse di ottimizzare le mie competenze trovando un punto d'incontro con l'etica e la sostenibilità".

L'iniziativa permetterà l'elaborazione di un modello per la replicabilità massimizzandone l'impatto e favorendo la nascita di misure di welfare e di orientamento delle politiche attive del lavoro in diversi territori.

Giorgia Midulla
Responsabile
Comunicazione
Vises Onlus

PATHWAY²Action
PER FAR NASCERE NUOVE IMPRESE

ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI FRIULI VENEZIA GIULIA

sito: www.fvg.federmanager.it

Sede di **TRIESTE** • via Cesare Beccaria 7, 34133 Trieste • tel. 040 371090 • fax 040 634358

e-mail: federmanager.fvg@federmanager.it • orario uffici: lunedì, martedì, giovedì e venerdì dalle 9.00 alle 12.00

Circoscrizione di **UDINE** • via Tolmezzo 1/1, 33100 Udine • tel. 0432 478470 • fax 0432 478759

e-mail: federmanager.fvg.ud@federmanager.it • orario uffici: lunedì 16.30-19.00, martedì, mercoledì, giovedì, venerdì 10.00-12.30

Circoscrizione di **PORDENONE** • via S. Quirino 37, 33170 Pordenone • tel. 0434 365213 • fax 0434 1691102

e-mail: federmanager.fvg.pn@federmanager.it • orario uffici: dal lunedì al giovedì 9.00-12.00

COME HO VISSUTO L'ESPLOSIONE DEL COVID 19 E COME VIVO LA NUOVA FASE: LO SMART WORKING



Paolo Pierdomenico

Il mio 'ultimo' giorno di lavoro in azienda è stato il 20 marzo 2020. Eravamo già all'inizio dell'emergenza COVID ma dovevo presenziare ad una riunione con dei colleghi in Korea e ci siamo collegati dalla sede Wartsila di Trieste. La fabbrica lavorava già a ritmo ridotto, garantendo comunque tutte le consegne contrattuali.

Da quel giorno per me è iniziata l'esperienza dello SMART Working.

Di solito gran parte del mio lavoro di Business Development si svolge in modo 'virtuale', collegandosi con i colleghi, clienti o partner in diversi siti nel mondo. Prima le limitazioni erano dovute a restrizioni per le trasferte estere, poi a causa dell'emergenza COVID in Cina e infine per le limitazioni nel nostro paese. Oltre gli aspetti di distanziamento sociale e le limitazioni di movimento, lo SMART Working ha rappresentato un cambiamento notevole e l'aspetto principale dell'emergenza COVID 19. Dopo le prime settimane in cui si è apprezzata la novità, si sono evidenziati gli specifici problemi dello SMART Working:

- overwork
- mancata separazione fra lavoro e vita privata
- perdita di orari definiti
- senso di solitudine
- efficienza della comunicazione

Siamo stati costretti a rimanere in casa per molto tempo e il rischio di overwork è sempre presente quando la propria vita personale e lavorativa avvengono sotto lo stesso tetto. È difficile "spegnere" l'una o l'altra, iniziano a sovrapporsi e ci si trova a lavorare più di quanto eravamo abituati con la modalità classica. Questo problema è accoppiato alla mancata separazione fra lavoro e vita privata e alla perdita di orari definiti. Se si lavora in SMART Working come determinare quando inizia la propria giornata privata e quando finisce quella lavora-

tiva? Dietro al fenomeno dell'overworking c'è un forte senso di appartenenza aziendale, una grande ambizione e dedizione ma che non deve sfociare in una malsana concezione del lavoro che può solo nuocere alla nostra salute, ai nostri rapporti e alla nostra produttività. I modi per staccare la spina e non precipitare nella spirale dell'overwork ci sono, è una questione di organizzazione del proprio tempo. Alcuni consigli:

- Fissare dei promemoria sul proprio calendario per non dimenticarsi di fare delle pause
- Concordare con il proprio team e comunicare quando queste pause avvengono
- Stabilire delle routine e rispettarle
- Avere uno spazio per lavorare che sia ben separato dal resto della casa in modo che la separazione sia netta. Una stanza 'dedicata', ma anche una sedia o una posizione particolare a tavola usata solo per il lavoro.
- Spegnerne i propri dispositivi in modo tale da non essere disturbati fuori da quello scelto come orario di lavoro.

Se da un lato lavorare in modalità smart può creare maggiori distrazioni (per esempio i bambini in giro per casa, il telefono, i piccoli problemi domestici) dall'altro lato può creare il problema opposto: **solitudine ed isolamento**. Lavorare in smart working può precludere delle attività tipiche del lavoro in team, come conoscere gente nuova e scambiare battute con i propri colleghi. I colleghi sono le persone con cui ci si può confrontare, scambiare due parole, condividere competenze e chiedere aiuto. I nostri colleghi sono grande parte del nostro circolo sociale e lavorare da remoto può essere difficile per chi ha più bisogno di interazione.

La soluzione: mantenere una comunicazione aperta, soprattutto quando si inizia ad avvertire un qualche disagio. Che sia con il proprio manager, un collega, un amico esterno all'azienda non bisogna chiudersi.

Per alcuni passare una giornata interamente da soli è il paradiso, mentre per altri è molto più difficile. Quindi chiamare i colleghi e nel farlo utilizzare sempre il video: vedersi crea una sensazione di vicinanza e connessione che può subito dare la carica.

Il senso di solitudine può essere alleviato anche facendo delle interruzioni: dopo aver lavorato ore intere da-



vanti ad un pc senza aver aperto bocca, la soluzione migliore è uscire (se possibile), organizzare una chiamata con amici e parenti. Il solo uscire di casa può essere un rimedio per la solitudine.

Stabilire dei momenti di condivisione con i tuoi colleghi, trovare il tempo sia per fare il punto della situazione, ma anche per scambiare delle idee e magari bersi una birra insieme davanti al pc (dopo aver finito di lavorare, ovviamente). Siamo esseri umani e le relazioni rimangono alla base della nostra esistenza.

Ultimo punto critico l'efficienza della comunicazione. La tecnologia oggi ci permette di comunicare con persone dall'altra parte del mondo in tempo reale. Software come Skype, Teams o Meet permettono di comunicare in tempo reale con persone che sono lontane tra di loro. Ma la comunicazione deve essere efficiente. Non sempre partecipare a decine di riunioni alla settimana produce dei risultati. Anche la comunicazione da remoto ha le sue regole per essere efficiente: le videoconferenze devono

essere brevi, come le riunioni, ma efficaci. Importante è la preparazione: dobbiamo prepararci in anticipo.

Un buon modo per essere efficaci è anche usare immagini, presentazioni per spiegare i concetti che vogliamo esporre. Inoltre, per aumentare l'efficienza della videoconferenza ridurre al minimo le distrazioni.

Se seguiamo queste regole saremo più efficienti nella comunicazione e più efficienti nel nostro lavoro.

Un commento finale. Lo SMART Working è stata una necessità per l'emergenza COVID ma dal punto di vista aziendale rappresenta comunque una buona opportunità di risparmio: energia, mensa, pulizie, servizi. Probabilmente quindi anche in futuro ci dovremmo abituare a usare questa nuova modalità di lavoro flessibile cheva comunque organizzato per mantenere l'efficienza dei processi aziendali.

Paolo Pierdomenico

Componente consiglio direttivo

Federmanager FVG

COME SONO RIUSCITO A FAR CONVIVERE; LAVORO, FAMIGLIA E SINDACATO

Occorre sfruttare la tecnologia armonizzandola con quello che l'Uomo sa far meglio



Alessandro Pellis

Quando l'amico Daniele, il presidente Damele, mi ha chiesto di scrivere delle considerazioni sulla mia esperienza riguardante la crisi sanitaria mi è subito sorto un dubbio: ma cosa di nuovo posso dire che non sia già stato detto in questi mesi? Fiumi di articoli si sono riversati nei nostri pc per dirci tutto ed il suo contrario. Tutti noi questa realtà l'abbiamo

vissuta. Allo stesso tempo ho trovato in questa richiesta il momento per razionalizzare tutto quello che ho ed abbiamo attraversato. In effetti la linea guida è comune, ma ognuno di noi ha avuto delle esperienze diverse, dettagli che però è bene ricordare e farne tesoro. Spero che queste poche righe permettano ad altri di ripercorrere il recente passato, anche dissentendo da quello che poi cercherò di riassumere.

Ho deciso di cominciare a scrivere questo articolo, nei ritagli di tempo libero, proprio oggi che è il primo giorno in cui mi sono ripresentato in ufficio. Un ufficio diverso, tutte le scrivanie spostate ed allontanate, una presenza fisica minima. In effetti l'azienda in cui opero ancora ci suggerisce di sfruttare al massimo lo smart working e permette in ufficio massimo il 50% delle persone in con-

temporanea, ma siamo molte meno ancora. Per me la nuova realtà è iniziata già a febbraio; il lunedì di carnevale, alla sera, ricevo la comunicazione che chiede a tutti di incominciare a lavorare da casa, smart working. Il giorno dopo passo in ufficio solo per recuperare il computer e da quel momento lo studio di casa diventa ufficio.

Chiaramente si aprono subito tre scenari da far convivere; lavoro, famiglia e sindacato. Sul lavoro l'impatto iniziale non è stato poi così diverso; facendo parte di una multinazionale ben strutturata fare le riunioni a distanza da casa o dall'ufficio non rappresenta un problema. Certo le problematiche si sono modificate e ad una iniziale chiusura dei fornitori cinesi è seguita quella degli europei. La giornata lavorativa è sempre stata molto concitata, dapprima alla continua ricerca di soluzioni alternative, successivamente pianificando azioni logiche per la ripartenza. Questa situazione ovviamente si è integrata con le dinamiche familiari; l'ufficio in casa provoca una mancanza di separazione netta fra le due realtà; in pratica non si stacca mai. Trovare un equilibrio in queste situazioni non è facile anche perché la famiglia è anch'essa collegata in remoto per le sue attività. La gestione sindacale ha comportato un certo impegno. Il lancio dei vari decreti di supporto alle aziende non prendeva in considerazione la nostra categoria e quindi è stata necessaria una trattativa interna ed un supporto alla gestione dei colleghi. Fortunatamente il colloquio con l'azienda è stato sempre collaborativo e basato sul rispetto e quindi è stato trovato il compro-

messo che prevedeva l'utilizzo delle ferie pregresse senza di fatto dover ricorrere a strumenti più spiacevoli. Fin qui una normale cronaca di un evento inaspettato, sicuramente destabilizzante. Ma cosa ci rimarrà di questo periodo? Veramente lo smart working cambierà il nostro mondo?

Spero di no! Sicuramente lo smart working ha alcuni pregi e deve essere sfruttato in maniera più capillare nel futuro. Il nostro obiettivo deve essere quello di sfruttare la tecnologia per tutti gli aspetti che sa svolgere bene armonizzandola con quello che l'uomo sa far meglio. Ecco allora che il confronto, l'idea, a volte lo scontro, che scaturiscono dal contatto umano deve essere un obiettivo da mantenere. La tecnologia va usata cer-

tamente, ma lo smart working non può essere l'unica modalità lavorativa. Possono esserci dei momenti per rimanere più a casa, gestire meglio la nostra vita, ma manteniamo la separazione tra famiglia e lavoro!

Questa comunque è una cronaca nel mezzo della crisi, non ne siamo assolutamente fuori e, probabilmente, le sfide vere devono ancora arrivare. Io continuo ad essere ottimista; saranno giornate dure quelle che ci aspettano in una ripartenza piena di incertezze. Le sfide, da casa o dall'ufficio, sono quelle a cui siamo sempre abituati!

Alessandro Pellis
Consigliere nazionale
Federmanager per il FVG

LA RIPARTENZA DELLO SPORT CON IL COVID 19: STILI, ESEMPI, LEZIONI PER I MANAGER

TRIESTE - Da **Enzo Cainero** che annuncia che "si può riportare il mondiale del ciclismo a Trieste a patto che i giuliani non si infastiscano se chiudiamo le strade" a **Franco Collavino** che sprizza ottimismo e afferma che: "i tifosi torneranno alla Dacia Arena di Udine prima della fine del campionato nel rispetto di tutte le regole" sino a **Mario Ghiacci** che confida: "ho elaborato ben sei ipotesi di budget per la stagione 2020/21 sulla base del numero differente di tifosi che potranno venire al Palasport di Trieste", questo quanto emerso nell'auditorium virtuale al webinar "La ripartenza dello sport con il Covid 19: stili, esempi, lezioni per i manager", organizzato da **Federmanager e Cida FVG** per condividere opinioni e riflessioni per una ripartenza sicura nel mondo dello sport, e assicurare una lezione per i manager delle imprese private e pubbliche da tre alti dirigenti del mondo dello sport.

Dopo i saluti e la presentazione degli ospiti dell'incontro **Daniele Damele**, Presidente di Federmanager FVG e Segretario CIDA FVG, ha rivolto la sua prima domanda a **Enzo Cainero**, patron delle tappe del Giro d'Italia di ciclismo per il FVG, su cosa dobbiamo fare e cosa non fare per non commettere errori in questa delicata fase di ripartenza.

Secondo Cainero "affronteremo un Giro d'Italia con tutte le implicazioni partecipative che questo sport molto popolare, che si svolge sulle strade, può avere. Bisognerà avere un grande senso di responsabilità da parte di chi vi partecipa, perché il rischio zero non esiste, ma mi auguro che il Giro d'Italia, che avverrà nel mese di ottobre, sia un successo perché può essere il simbolo della rinascita dell'Italia sportiva. Bisogna guardare al futuro con ottimismo".

Alla successiva domanda di Damele su come sta vivendo l'Udinese la ripartenza e qual è il clima si sen-

te all'interno tra i giocatori **Franco Collavino**, Direttore generale Udinese Calcio S.p.A., ha risposto che "la squadra è ripartita con grande entusiasmo e con grande voglia di ricominciare. Durante questo periodo di lockdown i giocatori si sono comportati in maniera molto professionale ed etica, hanno rispettato le tabelle dei tecnici e dei nutrizionisti. Gli allenamenti sono in pieno svolgimento, tutti seguiti dallo staff tecnico. Stiamo mettendo tutte le risorse a nostra disposizione compreso quello del medico e del nutrizionista per facilitare la ripresa. Abbiamo anche avviato una collaborazione con uno psicologo dello sport che è disponibile per superare eventuali problematiche nel caso dovessero emergere nella fase di post-lockdown."

Edo Tagliapietra, Segretario generale di Federmanager FVG, ha, poi, chiesto a **Mario Ghiacci**, Presidente e Direttore generale Allianz Pallacanestro Trieste, se il Covid-19 può essere anche un'opportunità per cambiare un modello di gestione che porti ad una valorizzazione maggiore del parco giocatori italiano rispetto a quello straniero.

Ghiacci ha detto che "potremmo essere aiutati da questo impatto brutale che ha messo in grande difficoltà tutto il mondo sportivo. Purtroppo, la stagione della pallacanestro è già chiusa. Questa chiusura è stata veramente destabilizzante, perché ci siamo trovati dalla sera alla mattina con il campionato fermo e con una partita giocata a porte chiuse; è stato uno spettacolo brutto e deprimente". Il suo primo pensiero è stato di mettere in sicurezza la società. Da lì ha cominciato a ragionare sulle modifiche che si potevano fare per creare una squadra, un gruppo, una società per poter migliorare in futuro. Parlando del nuovo campionato ha detto che "la squadra inizierà il campionato al 99,99% con la formula 5+5 e addirittura stanno valutando di



fare 4+6, cioè 4 stranieri e 6 italiani, proprio andando verso il cambiamento, ma dipenderà dal mercato, che guida la situazione, e dai risultati”.

Damele ha, quindi presentato un breve video-contributo di **Cesare Pancotto**, un ex-allenatore della Pallacanestro Trieste e della Snaidero Udine, che dopo i brevi saluti ha affermato “il Covid ha accelerato un percorso di lavoro. Ci ha costretto a riconoscere degli errori, soprattutto di superficialità e presunzione. Dobbiamo immaginare un nuovo futuro che parta da cambiamento ed evoluzione. Bisogna avere il coraggio e la capacità di vedere le opportunità con la positività verso la nuova realtà. All’inizio dell’epidemia non avevamo il punto di riferimento, quindi, diventiamo noi oggi i punti di riferimento di quello che faremo in futuro. Come possiamo farlo? In primis, dobbiamo avere un grande progetto. Bisogna prevedere l’imprevedibile. Serve la capacità di organizzazione. Managerialmente dobbiamo avere il coraggio di guardare positivamente con un raggio lungo, ma con l’immediatezza dei risultati che vogliamo portare avanti”. Pancotto ha concluso il suo intervento con spirito sportivo: “dobbiamo essere pronti a reagire. Credo che questa sia la base per portare avanti il progetto”.

Alla domanda di Damele sugli insegnamenti che giungono dal mondo dello sport per i dirigenti **Cainero** ha, invece, risposto che “questa esperienza deve lasciare dei segni. Bisogna evitare tante parole, ma incidere con i fatti concreti”. Cainero ritiene che il rapporto umano sia insostituibile e indispensabile per portare avanti i programmi con grande responsabilità. Ha posto un importante problema che avverrà nei prossimi mesi con il mondo dei dilettanti e del settore giovanile. “Bisogna trovare dei modi concreti per intervenire e operare. È importante trovare la coesione tra le persone, soprattutto nei paesi. Bisogna operare con la responsabilità, altrimenti la situazione diventa ingestibile”.

Damele ha, quindi, chiesto a Collavino come il mondo professionistico può aiutare la ripartenza dello sport giovanile.

Il DG dell’Udinese, che è anche associato Federmanager FVG, ha richiamato il concetto del valore del calcio nel sistema del Paese. “Il calcio è un’industria che muove quasi 18 miliardi di risorse, 1 miliardo di gettito fiscale (soltanto della serie A). Se parliamo dei valori, bisogna discutere della ripartenza e soprattutto della modalità di ripartenza in condizioni di sicurezza, ma il valore economico è di tutto rispetto. È importante dare un segnale positivo a mondo dilettantistico, settore giovanile e tutto lo sport in generale, perché la ripartenza non sarà per niente banale”.

Al quesito su cosa comporterà dal punto di vista sportivo e gestionale le difficoltà di portare negli impianti chiusi gli spettatori **Ghiacci** ha indicato che “il mondo della pallacanestro ha due fonti di finanziamento: le sponsorizzazioni e il pubblico. Per la Pallacanestro Trieste le risorse derivanti dal pubblico coprono il 30%

del budget, Siamo la terza società per numero di abbonati (4300), per noi è una fonte inestimabile. Abbiamo avuto “la fortuna” di partire dall’A2 e abbiamo avuto un rinnovamento importantissimo del pubblico che è passato dalla fascia medio-alta alle fasce più variegate: giovani, famiglie, anziani. Un altro argomento importante sono gli impianti, che la società gestisce. Il problema degli impianti è enorme per le piccole società. Per questo motivo vogliamo dare tutte le opportunità alle società sportive, soprattutto quelle piccole, di usufruire dei nostri impianti”. Ghiacci ha anche ammesso che “ho elaborato ben sei ipotesi di budget per la stagione 2020/21 sulla base del numero differente di tifosi che potranno venire al Palasport di Trieste”.

Sullo stesso tema **Cainero** ha aggiunto: “i tre settori sportivi calcio, basket e ciclismo sono completamente diversi e vivono in tre mondi diversi. Diversamente dal calcio e dal basket il ciclismo ha il 95% degli introiti dalle sponsorizzazioni.” Perciò ha ritenuto che in futuro bisognerà affrontare un ridimensionamento in quanto bisogna guardare alla realtà, ma su tutto va detto che “lo sport è un’emozione, senza pubblico non esiste”.

E sul riportare il pubblico negli stadi e come la squadra ha vissuto questo periodo **Collavino** ha conferma-

ASSEMBLEA ANNUALE DI FEDERMANAGER FVG

L’Assemblea ordinaria annuale si svolgerà **sabato 19 settembre 2020**, presso la Sala Congressi al Molo IV a Trieste con obbligo di iscrizione. Saranno previsti collegamenti anche in videoconferenza e in streaming per consentire agli associati di seguire i lavori anche a distanza.

Tutte le informazioni inerenti l’assemblea verranno diffuse tramite email, sito web ed altri canali informativi.

APERTURA UFFICI

Le sedi di Federmanager FVG a Trieste, Udine e Pordenone sono aperte al pubblico **solo singolarmente ed esclusivamente previo appuntamento**. Per l’accesso agli uffici è indispensabile inoltrare la richiesta e la tipologia del servizio necessario via email o telefonicamente, in orario di ufficio, alla sede di riferimento.

In assenza di appuntamento fissato precedentemente non sarà possibile accedere agli uffici territoriali per tutelare la salute dello staff e degli associati.

to “il pubblico è l’emozione. La partita di calcio senza pubblico non è calcio. La speranza è che la situazione sanitaria cambi nelle prossime settimane e che la situazione possa permettere di accogliere il pubblico in sicurezza. Non è un aspetto economico, ma di sentimento ed emozione.”

Ghiacci ha aggiunto che per la squadra di Trieste “il pubblico è la fonte fondamentale per mantenere l’equilibrio. Noi stiamo cercando di portare lo Stato italiano ad aiutarci attraverso il credito d’imposta. Questo aprirebbe delle strade che sono infinite in questo senso. Se riusciamo ad ottenere questo percorso, potrebbe giungere un grande aiuto, soprattutto per le società piccole.” Ai ricordi più belli su Trieste **Cainero** ha attribuito i grandi successi degli eventi organizzati nel capoluogo Giuliano. “Trieste ha sempre risposto alla grande nell’organizza-

zione degli eventi. Trieste ha tutto per fare il grande ciclismo.” Perciò non ha avuto paura di dire che “si può riproporre un mondiale di ciclismo a Trieste con una garanzia che i triestini non si lamentino per la chiusura della città”. All’ultima domanda sulla conclusione stagionale dell’Udinese **Collavino** si è, infine, detto moderatamente ottimista: “la stagione lascia ancora tante incognite, si rischia di impantanarsi. Ma la società vuole concludere il campionato con gli obiettivi prefissati. “È una ripresa necessaria nonostante le incognite. Ma guardiamo avanti con l’ottimismo e fiducia” per poi precisare che “il campionato ripartirà il 20 giugno proprio come chiesto dall’Udinese, farlo prima sarebbe stato un vero errore”.

Valda Macionyte
Collaboratrice Federmanager FVG

19ª “MOSTRA D’ARTE (NON) IN SEDE”; MA SUL WEB IN EVIDENZA LA PITTRICE CARNICA BARBARA ADAMI



UDINE - Federmanager FVG promuove da dieci anni nella sede di Udine un’attività culturale denominata **Mostra d’Arte in Sede** che espone, nella sala riunioni, mostre di opere varie (pittura, fotografia ecc.) realizzate dai dirigenti associati, loro parenti o amici. Le mostre, abitualmente allestite in primavera e in autunno, si avvalgono da sempre della collaborazione del **Club per l’Unesco di Udine**.

L’edizione di questa primavera, cancellata per le disposizioni governative legate al COVID-19, è stata realizzata predisponendola nell’ampio sito della sala consiliare del Comune di Rivignano Teor, registrata in un video e resa disponibile in digitale.

Dopo tre mesi di lockdown si è voluto dare un segnale di positività e di ripartenza riprendendo in questo modo le normali attività associative.

Grazie alla preziosa collaborazione del Sindaco di Rivignano-Teor **Mario Anzil**, che ha concesso l’uso della sala consiliare, sono state esposte così quindici opere della pittrice carnica **Barbara Adami**.

L’artista e maestro **Gianni Borta** ha presentato i dipinti esposti, illustrato le tecniche impiegate dall’artista, esaltandone l’entusiasmo, il movimento e le emozioni positive che gli stessi trasmettono.

Il filmato dell’evento è disponibile per gli associati Federmanager FVG e il pubblico sul sito e sui social di Federmanager FVG, ma anche su quelli del Comune di Rivignano Teor e del Club per l’Unesco di Udine presieduto da **Renata Capria D’Aronco**.

Antonio Pesante
Referente Federmanager FVG per l’evento

CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

Gli uffici rimarranno chiusi **da lunedì 3 agosto a venerdì 28 agosto**. Riapriranno lunedì 31 agosto al momento con la modalità in atto, ovvero **solo singolarmente ed esclusivamente previo appuntamento**.

Buone vacanze estive a tutti!




ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DELLE PROVINCE DI PADOVA E ROVIGO

via del Risorgimento 8, 35137 Padova • tel. 049 665510

 e-mail: padova@federmanager.it

 PEC: federmanagerpdro@pec.it

 sito: www.federmanager.it/associazioni/padova-e-rovigo

orario uffici: dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 12.30,

la segreteria è disponibile per urgenze nei pomeriggi, previo appuntamento

WEBINAR 15 GIUGNO 2020 – LA RIPARTENZA DOPO L'EMERGENZA COVID-19: TESTIMONIANZE A CONFRONTO

Una interessantissima e partecipata tavola rotonda si è svolta lunedì 15 giugno, organizzato dal **gruppo Giovani di Federmanager PD&RO**, con la partecipazione del prof. **Fabrizio Dughiero**, Prorettore per il trasferimento tecnologico e l'innovazione dell'Università di Padova, il direttore generale **Fabio Poles** di UniSMART, la fondazione dell'Università Padova che agisce come facilitatore di soluzioni ai problemi delle aziende del nostro territorio, il direttore generale di Fischer Italia S.r.l., **Stefano Marzolla** e quello di Carel Industries Spa, **Giandomenico Lombello**. L'incontro è stato condotto dal coordinatore del gruppo Giovani, **Filippo Tanganelli**.

Il prof. Dughiero, primo relatore, è entrato subito in argomento rispondendo alla domanda: come ha risposto il Nord-Est alla pandemia? La risposta che l'Università ha dato, insieme alla Regione Veneto, è stata sicuramente importante ed è stata altresì d'esempio per le altre Regioni, anche se, sicuramente, con alcuni limiti legati alla lenta trasformazione digitale del nostro territorio, Università compresa. Ci si è resi conto che oggi è fondamentale, non più procrastinabile, avviare quella trasformazione digitale del territorio, trasformazione che va oltretutto accelerata. Per questo sono necessarie le infrastrutture, anche quelle di base, quelle di tipo fisico. La fibra ottica non è capillarmente diffusa sul nostro territorio e ricordiamo però che la fibra è solo una parte, ma non bisogna dimenticare che la trasformazione digitale passa anche per la tecnologia 5G, cercando altresì di far passare il messaggio che il 5G non è nuovo, sono grossomodo le stesse frequenze usate per il 4G ed è provato che il 5G è una tecnologia sicura. In futuro dovremo connettere un milione di oggetti per chilometro quadrato e se non c'è il 5G, questo non sarà possibile. In questi mesi ci siamo abituati a lavorare in maniera diversa, non in smart working, come spesso impropriamente viene indicato, ma con il telelavoro, portandoci a casa gli strumenti utilizzati in ufficio.

Lo smart working è un'altra cosa, che pretende anche che la gestione delle persone con questa modalità di lavoro sia diversa: non più quante ore ha lavorato, ma quali sono gli obiettivi raggiunti e questo è un po' più difficile da far comprendere: è un cambiamento di paradigma nella gestione del personale.

Uno degli effetti di questa pandemia, dice il Professore, è che per almeno un paio di anni i trasporti, i movimenti, saranno sostituiti dalle connessioni: gli incontri, i seminari, i work shop saranno fatti in maniera blended, un po' in presenza e un po' in modo virtuale e per questo motivo, le città chiamate "le città del quarto d'ora", quelle nelle quali non occorre prendere un mezzo pubblico per andare a lavorare, sono quelle che potranno svilupparsi di più. L'ultimo punto toccato dal professore è quello dei giovani talenti, per i quali occorre fare di tutto per farli rimanere in Italia e sollecita le aziende ad usufruire di tutti gli strumenti che saranno messi a loro disposizione per questo obiettivo, ben cosciente però del fatto che nei prossimi anni sarà altresì difficile avere un incremento occupazionale.

Il secondo intervento è stato quello del Direttore di UniSMART, che, dopo aver ricordato che la Fondazione è essenzialmente una community attorno alla quale si concretizza l'innovazione nel nostro territorio, il punto d'incontro tra eccellenza universitaria e stakeholder privati e pubblici, con 254 brevetti depositati e più di 30 invenzioni all'anno, ha illustrato l'azione della Fondazione stessa durante i giorni critici della pandemia. La prima iniziativa è stata quella di creare U.NI.T.I., volta a creare sinergia tra **UNI**versità, **Territorio** e imprese,

APERTURA UFFICI

Gli uffici di FEDERMANAGER PADOVA & ROVIGO sono regolarmente aperti **dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 12.30**. L'accesso al pubblico è consentito **SOLO PREVIO APPUNTAMENTO**. Per fissare un appuntamento o per maggiori informazioni chiamare al n. 049 665510 o scrivere a padova@federmanager.it

Secondo le nuove norme sanitarie e per la sicurezza di tutti si prega di presentarsi all'appuntamento **senza accompagnatori, muniti di mascherina** e di **rispettare la distanza di sicurezza di almeno 1 metro**.

per mettere in campo azioni di aiuto concrete alle aziende in risposta all'emergenza causata dalla pandemia (si veda anche www.unismart.it/uniticovid19/): una azione è stata quella di aiutare le aziende alla riconversione della attività per rispondere alla necessità di produrre, in tempi rapidissimi, le introvabili mascherine di protezione dal virus. Questa esperienza si è poi anche concretizzata in un progetto a carattere europeo, il progetto Nest Step, per condividere con altri paesi le risposte del nostro territorio alla pandemia: si è in attesa dell'esito del bando che, in caso di aggiudicazione, avrebbe ricadute molto importanti sul nostro tessuto industriale. A proposito di bandi europei, UniSMART si propone come punto di riferimento soprattutto per le piccole imprese che non sanno e/o non riescono ad accedere a questi bandi, oltre che proporsi come strumento per accorciare l'ingresso sui vari mercati, chiave di volta.

Il Terzo intervento è del direttore Marzolla di Fisher Italia. Esordisce dicendo che nella sua azienda si cerca di prevedere le esigenze del mercato globalizzato, ma la pandemia non la potevano prevedere: tuttavia alle prime avvisaglie si è subito prodigati a frenare le attività produttive, prima del blocco esterno, rallentamento che ha comportato tuttavia due settimane di chiusura dello stabilimento di Padova.

La ripartenza è stata soft, si è ancora in rampa di accelerazione ma non ancora ai livelli di pre-crisi.

L'emergenza è stata affrontata puntato principalmente sulla salute dei collaboratori dell'Azienda, con un grosso impegno per il distanziamento sociale e le opere di sanificazione. Si è proceduto con l'assegnazione di computer portatili per lavorare da casa, in telelavoro: continuando a seguire i clienti sfruttando al massimo gli strumenti digitali, senza comunque interrompere il canale comunicativo.

L'organizzazione è stata sicuramente messa sotto pressione per via della mancanza della presenza fisica e del tipo di gestione: leadership, delega, obiettivi, risultati, tempi, perché c'è la necessità di fare un grande passaggio, un passaggio culturale anche da parte del

management, verso una tipologia di lavoro agile, orientata su obiettivi e sul raggiungimento dei risultati.

Pe quel che riguarda la salute dei reparti produttivi, questo ha significato rivoluzionare i turni, riorganizzare i cicli di lavoro e l'abbinamento uomo-macchina: la produttività non era più una priorità.

Fatto salvo il distanziamento sociale, si sta cercando in questa seconda fase di ritornare ai livelli di produttività pre-crisi, riorganizzando la produzione utilizzando comunque il vincolo "distanza".

L'automazione collaborativa con l'uomo sta dando una grande mano: si sta cercando di evitare di limitare il legame fisico uomo/macchina, per dedicarsi ad operazioni a più elevato valore aggiunto delegando pertanto le fasi più semplici ai robot collaborativi.

La digitalizzazione, afferma il Direttore, ha aiutato a superare il lockdown e sta aiutando in questo periodo ancora critico in cui non bisogna abbassare la guardia. Si può sicuramente affermare che l'emergenza COVID ha indotto ad accelerare un processo indubbiamente iniziato da tempo condividendo il credo dei giapponesi che hanno una unica parola per rischio-opportunità.

Ora che i virus viaggiano comodamente in aereo dobbiamo essere pronti ad affrontare il problema con dotazioni di sicurezza, cicli di lavoro per distanziamento, telelavoro sempre disponibile, uso degli strumenti digitali per la forza commerciale.

Un aspetto importante è stata l'integrazione delle piattaforme on-line con i clienti in quanto molti hanno utilizzato tale tipologia di acquisto. Si è constatato che la gestione dei big data è fondamentale, perché ci permette di integrare la domanda con le attività della produzione e quella della logistica, delle previsioni di vendita e degli ordini, sollevando il personale dalle usuali attività, telefonate, fogli excel, ecc, per dedicarsi a quelle a più alto valore aggiunto, per diventare sempre più resilienti, flessibili ed efficienti.

I Collaboratori risposto positivamente allo smartworking, al distanziamento sociale e al lavorare in due turni e ciò ha reso possibile evitare la cassa integrazione.

È stato inoltre costituito con trasparenza un comitato tecnico con i rappresentanti dei lavoratori e quelli della sicurezza spiegando i motivi, gli obiettivi, le modalità da utilizzare oltre a fare formazione in tal senso.

In conclusione si può certamente affermare che non si può più tornare indietro, almeno per una parte del personale, a queste nuove forme e metodi di lavoro che consentono, fra l'altro,

una riduzione di CO₂, una salvaguardia dai rischi derivanti dagli spostamenti con i mezzi propri o pubblici e un risparmio di tempo casa/lavoro. Naturalmente questo comporta una diversa visione nella gestione del personale che sarà per obiettivi/risultati e non più all'orario di effettivo lavoro. Di fatto l'emergenza COVID-19 ha di fatto accelerato il processo di cambiamento anche per gli anni futuri.

Interviene per ultimo Il Direttore Generale Lombello

POSTA ELETTRONICA: STRUMENTO IMPORTANTE PER RESTARE CONNESSI

Ricordiamo di segnalare alla nostra Segreteria il proprio indirizzo di posta elettronica e/o eventuali variazioni dello stesso.

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





di Carel Spa e illustra brevemente l'attività della sua azienda, leader nella produzione di soluzioni di controllo e sistemi di umidificazione per unità e impianti di refrigerazione, condizionamento e riscaldamento, finalizzata anche a salvaguardare l'ambiente. Carel ha 9 stabilimenti nel mondo, 4 dei quali in Italia e 3 centri di R&S dove lavorano 225 persone: a tutti gli effetti una piccola multinazionale.

Tornando all'emergenza COVID, continua il Direttore, si può certamente affermare che è stato il momento opportuno per passare da un approccio manageriale che fa le cose bene a uno che invece porta a farle giuste, o come dicono gli inglesi "from doing things right" to "doing the right things".

Le fasi che hanno caratterizzato l'esperienza di Carel nel periodo pandemico si possono riassumere in tre: una iniziale di reazione e di resilienza alla nuova situazione pandemica, una successiva di messa in sicurezza dell'azienda e di riorganizzazione degli aspetti produttivi per la tenuta del business, la terza di esplorazione delle possibilità di sviluppo delle stesse per tornare a quella che potremo definire la "nuova normalità".

L'obiettivo della prima fase è stato naturalmente quello di assicurare la salute del personale, la definizione dei possibili scenari per prendere le contromisure, il decentramento decisionale operando per obiettivi, avendo come focus l'efficacia prima dell'efficienza.

Su Questo aspetto si può affermare e ritenere di essere stati "fortunati" avendo una struttura di circa 250 persone in Cina che già il 29 gennaio aveva ricevuto disposizioni molto chiare e precise in merito alla gestione della pandemia, disposizioni che sono immediatamente pervenute e che hanno costituito la base delle prime azioni di contenimento degli affetti negli stabilimenti in Italia e in Europa. In particolare per quel che riguarda il lockdown, che invece è puntualmente subito arrivato considerando che Carel si trova nelle immediate vicinanze della zona rossa di Vò Euganeo.

La seconda fase, partita ai primi di maggio, finalizzata alla messa in sicurezza del business e, affinché questo succedesse, era necessario ripianificare le attività.

In questa fase c'è stata una grossa attività comunicativa, anche per rassicurare il personale e per le reti di vendita, fin dall'inizio sono state condivise linee guida semplici e chiare, dando la priorità alla "retention" dei clienti e alla difesa delle quote di mercato, sacrificando, se necessario, anche il margine.

In parallelo è stata avviata una nuova fase, quella dell'e-

splorazione di quella che sarà la nuova normalità che non sarà più uguale a quella di gennaio di quest'anno. Si sta cercando di adottare un nuovo atteggiamento manageriale fatto di coaching, gestione per obiettivi e smart working. Su questo ultimo aspetto, anche prima della pandemia, era allo studio un progetto che prevedeva questa forma di lavoro per un 20% del personale e per almeno un giorno alla settimana.

Nello specifico ci si è trovati dalla sera alla mattina, come peraltro tutti, ad avere la quasi totalità dei dipendenti in smartworking: il sistema ha retto avendo già predisposto l'infrastruttura e le modalità di lavoro. Oggi, l'80% del personale auspica sia mantenuta per due/tre giorni alla settimana lo smartworking. Per gestire in maniera efficace lo smartworking sarà necessario cambiare anche la cultura manageriale, il manager deve diventare coach.

Stiamo sperimentando questa tipologia di lavoro non solo nell'area business, ma anche nell'area operations e nella gestione delle persone e degli ambienti cercando di eliminare tutti quegli elementi di criticità che riscontrati in questi mesi, per essere pronti ad ogni evenienza futura. Una serie di domande da parte dei partecipanti ha chiuso il seminario: tra queste è stato chiesto ai relatori se alla luce degli eventi pandemici la globalizzazione, l'internazionalizzazione saranno messa in discussione, il futuro sarà dell'economia circolare?

Tutti i relatori concordano che in futuro la supply chain dovrà necessariamente ridursi, si dovranno trovare nuovi equilibri e l'economia circolare acquisterà sempre più importanza non solo in ambito locale, ma anche in un ambito più vasto come quello europeo, per salvaguardare l'ambiente in cui tutti viviamo.

CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

Da lunedì 10 agosto a venerdì 28 agosto

gli uffici saranno chiusi per ferie.

Riapriranno lunedì 31 agosto

con il consueto orario.

*Buone vacanze
a tutti voi
e alle vostre
famiglie*



ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DELLE PROVINCE DI TREVISO E BELLUNO

viale della Repubblica 108, scala B, 31100 Treviso

tel. 0422 541378 • fax 0422 231486

e-mail: info@federmanagertv.it

sito: www.trevisobelluno.federmanager.it

orario uffici: dal lunedì al venerdì 9.00-13.00, lunedì pomeriggio su appuntamento

SERVIZI PREVIDENZIALI

Vi informiamo che il nostro ufficio è a vostra disposizione per verifiche previdenziali contributive per l'accesso alle pensioni (**REGOLE PREVIDENZIALI ORA VIGENTI**) con le seguenti modalità:

- **QUOTA 100** (necessari almeno 38 anni di contribuzione e 62 anni di età compiuti)
- **ANTICIPATA** (42 e 10 mesi di contribuzione per l'uomo e 41 e 10 mesi di contribuzione per la donna)
- **VECCHIAIA** (67 anni di età compiuti)
- **OPZIONE AL CONTRIBUTIVO** (64 anni di età compiuti)
- **OPZIONE DONNA**

Siamo inoltre a vostra disposizione per verificare la convenienza e il **CALCOLO DEL RISCATTO DI LAUREA**, anche agevolato e le conseguenti decorrenze pensionistiche.

Attenzione: affinché il nostro staff possa effettuare le verifiche previdenziali, è necessario che ci comunichiate il vostro **PIN DELL'INPS**.

CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

Da lunedì 3 agosto a venerdì 21 agosto
gli uffici saranno chiusi per ferie.
Riapriranno lunedì 24 agosto

*Buone vacanze
a tutti voi
e alle vostre
famiglie*



QUOTA ASSOCIATIVA

Ringraziando quanti hanno già provveduto a regolarizzare la quota associativa dell'anno in corso, ricordiamo a coloro che non avessero già provveduto al versamento della quota associativa che il 31 gennaio è scaduta, a seguire gli importi e le modalità di pagamento, se avete bisogno di assistenza non esitate nel contattare la nostra Segreteria.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

Tramite bonifico bancario:
CENTROMARCA BANCA – filiale di Treviso
IBAN: IT62E0874912002017001507076

conto intestato a Federmanager Treviso e Belluno
Viale della Repubblica n. 108/b - 31100 TREVISO

ASSEMBLEA FEDERMANAGER TREVISO/BELLUNO 2019

Al momento in cui scriviamo queste informazioni, non sono ancora definite la data e la sede della Assemblea ordinaria annuale per il 2020, già rinviata per i recenti fatti noti a tutti. Tutte le informazioni necessarie verranno tempestivamente diffuse ai Soci tramite posta elettronica, sito web ed altri mezzi tradizionalmente utilizzati.





ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DI VENEZIA

via Pescheria Vecchia 26, 30174 Mestre Venezia

tel. 041 5040728 • fax 041 5042328

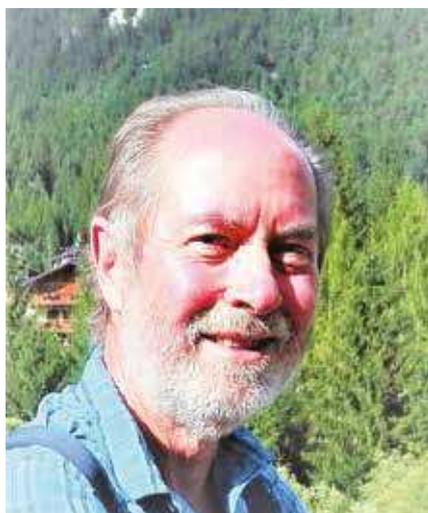
e-mail: fnदाive@tin.it

sito: www.venezia.federmanager.it

orario uffici: lunedì e giovedì 15.30-19.30 • martedì, mercoledì e venerdì 8.30-12.30

GIAMPAOLO MARELLA CI HA LASCIATO

La mattina dell'11 giugno 2020 il "nostro" Giampaolo se n'è andato, a 69 anni, quando il suo progetto di vita è giunto a conclusione nella volontà di Chi ci sovrasta. Con dolcezza e serenità come era suo co-



stume di comportamento da sempre. Quasi in punta di piedi per non voler disturbare o creare ulteriori problemi. Lasciando però un vuoto incolmabile nella vita della moglie Signora Carla, della figlia Giovanna e dei cari nipotini Alvisè e Giacomo. Ma non sono solo loro a rimpiangere Giampaolo. Lo fanno anche tutti coloro che lo hanno conosciuto in ambiente lavorativo o per ogni altro motivo. Perché Giampaolo era una persona attiva e positiva, sempre pronta a collaborare, a dare la sua disponibilità a chiunque gliela chiedesse, a mettersi serenamente in gioco per ogni iniziativa che valutasse essere etica o positiva. Senza cercare ritorni, vantaggi o convenienze. Entrato da giovane come impiegato in ACTV, aveva salito con impegno e merito i gradini di studio ed aziendali fino ad essere nominato

Dirigente nel 1991, quando si era anche iscritto alla nostra Associazione. Successivamente aveva ricoperto incarichi di vertice in vari settori nell'azienda, che conosceva come pochi altri e della quale si sentiva (ed era) parte integrante. Dopo il raggiungimento della meritata pensione nel 2010, aveva continuato ad impegnarsi in diversi settori professionali e del mondo del volontariato. Molti tra noi lo hanno potuto conoscere ed apprezzare anche nell'interno del Gruppo Confindustria Seniores Dirigenti ed Imprenditori, dove è stato anche componente del Comitato di Presidenza. L'unica causa che poteva (giustamente) distoglierlo dai suoi numerosi impegni sociali erano i due nipotini che lo hanno potuto conoscere ed amare come nonno esemplare. Ciao Paolo, non ti dimenticheremo.

SITO ISTITUZIONALE 123 NEWS E 43 EVENTI NEL 2019, 113 NEWS E 18 EVENTI NEL 2020

Ricordiamo che sul nostro sito istituzionale

www.venezia.federmanager.it oppure www.federmanager.it/associazione/venezia-e-mestre

vengono pubblicate tempestivamente tutte le **News** di interesse dei nostri soci, così come tutti gli **Eventi** di varia natura che in qualche maniera possono coinvolgerli. **Nel corso del 2019 sono state pubblicate 123 News e 43 Eventi.** In totale circa 15 "titoli" al mese di media, in grado di fornire informazioni di varia natura (editoria, articoli da riviste, pubblicazioni digitali, cultura, eventi, FASI, INAIL, soci, Pensioni, sport, etc), ma con elemento comune la vita e il Mondo della nostra associazione. **Nel 2020 invece, dal 1 gennaio al 15 giugno, sono state pubblicate ben 113 News e 18 Eventi.** In parti-

colare il "**periodo Coronavirus**" ha visto la costante e tempestiva pubblicazione di **tutta la legislazione relativa (DPCM, Decreti e Direttive Regione Veneto, normativa sanitaria** oltre che autorevoli **studi e commenti** di natura anche economica) a supporto di chiunque si trovasse ad agire "sul campo".

Vi invitiamo quindi a memorizzare il sito tra i "**preferiti**" per visitarlo con assidua periodicità. Rimarrete al passo con le informazioni, le attività e le novità proposte da Federmanager a livello locale ma anche regionale e nazionale.



ELEZIONI ON-LINE PER IL RINNOVO DEGLI ORGANI DI FEDERMANAGER VENEZIA TRIENNIO 2020-2022

Sono ancora aperte le presentazioni di eventuali candidature per il rinnovo delle cariche dell'Associazione per il triennio 2020-22.

Le **candidature** per i componenti di:

- **Consiglio Direttivo** (minimo 11 componenti),
- **Collegio dei Revisori** (n. 3 componenti),
- **Collegio dei Probiviri** (n. 3 componenti),

sono da inviarsi all'indirizzo mail fndaive@tin.it corredate con una breve nota di curriculum.

Una novità: quest'anno per la prima volta ricorremo all'innovativo quanto semplice SISTEMA DI VOTO "ON LINE", in fase di installazione e collaudo proprio in questi giorni sulle strutture ITC della nostra associazione e già utilizzato con piena soddisfazione da diverse associazioni consorelle negli ultimi periodi. L'affidabilità del sistema è assicurata, così come la riservatezza del voto.

Resta in ogni caso la possibilità di invio del voto con le modalità tradizionali, per chi non sia dotato del supporto informatico necessario o per chi non desideri aderire a questo nuovo sistema. Le informazioni riguardo tempi, modalità e procedura di voto verranno comunicate a tutti i Soci a tempo debito. Ricordiamo infine che una rappresentanza democraticamente e diffusamente votata ed eletta è più forte e più rappresentativa, per cui invitiamo i nostri Soci ad assolvere positivamente al diritto/dovere di votare.

POSTA ELETTRONICA

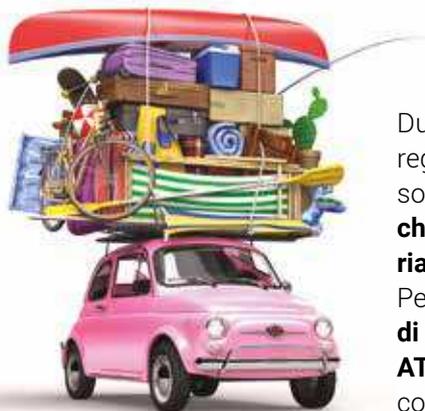
Praticamente tutti i nostri soci sono ormai catalogati con il loro indirizzo di posta, tramite una paziente e prolungata attività operata dalla segretaria dell'associazione. Aiutateci ora a mantenere aggiornato questo prezioso indirizzario e-mail, informando la nostra segreteria su eventuali variazioni del vostro indirizzo digitale. Potrete così continuare a godere di informazioni ed avvisi tempestivi sulle attività svolte dall'associazione con la modalità più rapida e sicura.



ASSEMBLEA FEDERMANAGER VENEZIA 2019

Al momento in cui scriviamo queste informazioni, non sono ancora definite la data e la sede della Assemblea ordinaria annuale per il 2020, già rinviata per i recenti fatti noti a tutti. **Essa si svolgerà entro il prossimo mese di ottobre**, presumibilmente dopo la conclusione delle operazioni di voto dei nuovi Organi.

Tutte le informazioni necessarie verranno tempestivamente diffuse ai Soci tramite posta elettronica, sito web ed altri mezzi tradizionalmente utilizzati.



ESTATE 2020 - CHIUSURA UFFICI

Durante il mese di luglio gli uffici della nostra associazione sono aperti regolarmente secondo gli orari giornalieri indicati anche sul sito della associazione. **Per quanto riguarda il mese di agosto, gli uffici rimarranno chiusi per un breve periodo di ferie da lunedì 10 a venerdì 21 agosto: la riapertura con orario regolare è prevista per il giorno lunedì 24 agosto.** Per tutto il periodo estivo in ogni caso **rimangono sempre attivi l'indirizzo di posta elettronica** ed il fax di sede. Soprattutto, **rimane costantemente ATTIVO il numero di telefono della associazione** (direttamente o tramite commutazione su cellulare).

Buone ferie ai nostri Soci, ai loro Familiari ed a tutti i nostri affezionati Lettori!



ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DI VERONA

via Berni 9, 37122 Verona
 tel. 045 594388 • fax 045 8008775
 e-mail: info@federmanagervr.it
 sito: www.verona.federmanager.it
 orario uffici: dal lunedì al venerdì 9.00-13.00

PENSO ALL'ECONOMIA REALE, WEBINAR AZIMUT DEL 17 GIUGNO

“Nel nostro Paese ci sono un mare di opportunità che necessitano solo di essere maggiormente presidiate in modo professionale e industriale, per offrire occasioni ad aziende e risparmiatori in uno schema “win-win” per tutti.” Secondo queste parole dell'AD Paolo Martini, gli esperti di Azimut Holding hanno condotto il webi-

nar dello scorso 17 giugno organizzato per i Soci di Federmanager Verona. Tatiana Ancona, Financial Partner, e Lorenzo Pragliola, Responsabile Clienti, hanno affrontato temi quali le misure di sostegno ai mercati nell'attuale congiuntura economica e le soluzioni d'investimento per l'imprenditoria italiana.

GRANDE RITORNO DI CULTURA & SAPORI



La terrazza della Cantina Mizzon

Due serate all'insegna del buon vino, dell'amicizia e della bellezza hanno segnato il ritorno della rassegna Enogastronomica di Federmanager Verona fortemente voluta e curata da Roberto Covallero in collaborazione con l'esperto Lorenzo Simeoni. Per la prima serata, tenutasi lo scorso 26 giugno, sono stati aperti in esclusiva per i soci di Federmanager Verona e amici, i battenti di uno dei capolavori architettonici del Veneto, Villa Del Bene di Volargne (frazione del Comune di Dolcè), al confine tra le province di Verona e Trento, lungo l'antica *via tridentina* che costeggia il fiume Adige. Costruita nel XV secolo, già dal 1926 dichiarata monumento di interesse nazionale, dal 1956 è di proprietà dello Stato Italiano, nei siti del MIDAC e fa oggi parte del Polo Museale del Veneto. Ricchissima di testimonianze ar-

chi-tettoniche e di affreschi, sopravvissuta a terremoti, guerre e incuria, vive da poco una nuova giovinezza di cui i numerosi partecipanti hanno potuto godere in una delle prime serate veramente estive post lockdown. Nei



M. Ruberti e M. Bertoldi



locali interni, in collaborazione con l'associazione Strada del Vino della Valpolicella, 3 cantine veronesi tra le migliori della zona più vocata del Veronese (La Dama, Mizzon e Corte Martini), hanno proposto in degustazione alcuni dei loro prodotti più significativi (Valpolicella, Reciotti, Amaroni, bianchi del territorio) e a inframmezzare il tutto con momenti di musica classica e non ci ha pensato il Maestro Andrea Cortelazzo. A grande richiesta, il 2 luglio è stata organizzata un'altra serata presso MIZZON, una delle migliori cantine della prima Valpolicella, vicina alla Città, in località Quar dove si trovano sede e vigneti di una realtà progressivamente impostasi in Italia e all'estero (da ultimo, in estremo Oriente) per qualità e genuinità (è di questi anni la sua conversione in biologico). Storica azienda fondata un secolo fa da Giuseppe, massimo esperto del Recioto della Valpolicella in tutte le sue declinazioni, oggi è guidata dal nipote Nicola che ha condotto il gruppo



Giulio Covallero



L'arrivo degli ospiti a Villa del Bene

in visita alla cantina dove il vino è conservato anche in anfora o ancora si può trovare la rara versione di recioto 'amandorlato'. Socie e amici di Federmanager sono poi stati ospitati nell'ampia veranda di fronte alle distese dei vigneti della Valpolicella, per una degustazione – come sempre guidata dal noto esperto Lorenzo Simeoni – di alcuni ottimi Valpolicella, Reciotti, Amaroni e bianchi del territorio con sorpresa di autentiche primizie e rarità. Ad inframmezzare il tutto, alcuni momenti di spettacolo con la danza e il canto di Giulio Covallero.

DA SETTEMBRE SI CAMBIA!

Sì, si cambia per garantire la sicurezza di tutti e aumentare l'efficienza della nostra sede.

I lunghi mesi di chiusura dovuti al Covid-19 ci hanno insegnato che si può lavorare in modo più sicuro, ottimizzando i tempi di tutti e riducendo gli spostamenti, soprattutto i vostri.

Pertanto da settembre Federmanager Verona metterà in atto qualche novità rispetto alla fruizione dei servizi che vi anticipiamo brevemente di seguito:

- Centralino, sarà automatico e vi metterà in contatto diretto con la persona/funzione richiesta;
- Rimborsi Fasi e Assidai, non sarà più necessario portare gli originali in sede, basterà inviarli via mail o fax;
- Apertura pomeridiana una volta alla settimana;
- Mattina dedicata alla raccolta della documentazione per chi non può usare altri mezzi di trasmissione;
- Consulenze Fasi/Asidai/Previdenza solo su prenotazione per evitare attese in sede.

Questo in anteprima, verrete poi informati con tutti i dettagli al rientro dalla pausa estiva, buona estate da tutto lo staff di Federmanager Verona!

CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

Da lunedì 3 agosto a venerdì 28 agosto
 gli uffici saranno chiusi per ferie.
 Riapriranno lunedì 31 agosto



*Buone vacanze
 a tutti voi
 e alle vostre
 famiglie*



ASSOCIAZIONE DIRIGENTI E QUADRI AZIENDE INDUSTRIALI DI VICENZA

via Lussemburgo 21, 36100 Vicenza

tel. 0444 320922 • fax 0444 323016

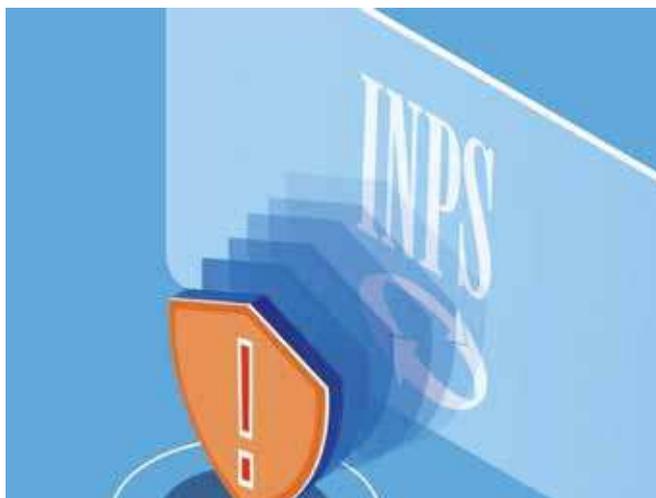
e-mail: segreteria@federmanager.vi.it • sito: www.vicenza.federmanager.it

orario uffici: dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 12.30,

assistenza FASI su appuntamento il martedì • PREVIDENZA su appuntamento il lunedì e giovedì

ASSISTENZA E CONSULENZA PREVIDENZIALE DI FEDERMANAGER VICENZA: CAMBIANO LE GIORNATE DEDICATE AL SERVIZIO DI CONSULENZA

Il servizio di previdenza di Federmanager Vicenza è attivo su appuntamento il **lunedì e il giovedì**. Ricordiamo che il servizio è gratuito ed è rivolto agli iscritti di **Federmanager Vicenza** per fornire una giusta risposta alle specifiche esigenze e per facilitare i nostri associati nelle operazioni burocratiche, come la compilazione e la presentazione delle pratiche INPS.



Daniela Cremonese riceve il **LUNEDÌ e il GIOVEDÌ su APPUNTAMENTO**

Per fissare un incontro si prega di inviare una mail a: segreteria@federmanager.vi.it

Per quesiti o informazioni scrivere a: previdenza@federmanager.vi.it

Ricordiamo che tra i nostri servizi troverete supporto per:

- Gestione posizioni previdenziali (ecocert, calcolo pensione) e analisi contributiva individuale.
- Assistenza e cura pratiche pensionistiche.
- Consulenza strategica in materia pensionistica: valutazione dell'estratto conto contributivo in un'ottica di incremento del futuro assegno pensionistico in considerazione delle possibili opzioni applicabili (totalizzazione, cumulo, opzione, computo, calcolo contributivo etc). Pensioni anticipate e di vecchiaia, Pensioni inabilità, Pensioni reversibilità.
- Ricongiunzioni, Riscatto laurea, Accredito del servizio militare.
- Consulenza e gestione pratiche di sostegno al reddito (NASPI, maternità, malattia).

GRANDE SUCCESSO DEL WEBINAR ORGANIZZATO DA FEDERMANAGER VICENZA E INTOO DEDICATO A LINKEDIN

UTILIZZARE APPIENO LE POTENZIALITÀ DELLA PIATTAFORMA E PROMUOVERE IL PROPRIO PROFILO

In questi ultimi mesi professionisti di tutto il mondo si sono connessi a LinkedIn per rimanere informati e aggiornati. L'emergenza Covid-19 ha generato un di user sulla piattaforma.

Come ogni altro Social infatti, LinkedIn ha visto la propria user base crescere a dismisura ed essere sempre più al centro dell'attenzione di imprenditori, aziende, professionisti, HR.

Come tutti sappiamo è importante sfruttare al massimo le potenzialità di questo canale e essere presenti nel modo giusto per proporre e proporsi! Federmanager

Vicenza, in collaborazione con Intoo, ha organizzato per i propri iscritti due webinar gratuiti sull'utilizzo della piattaforma. I webinar, organizzati lo scorso giugno, hanno avuto un grande successo di iscrizioni e un livello di soddisfazione molto alto tra i partecipanti.



CHI NON SI FORMA, SI FERMA!

Cit. M. Cristina Nardone

Federmanager Vicenza, nell'ottica di un supporto attivo finalizzato ad andare incontro alle reali necessità dei propri iscritti e fornire un servizio "tailor made", invita i propri associati a segnalare le aree formative e informative di interesse al fine di organizzare webinar e corsi in linea con le specifiche esigenze. Inviare una mail a: segreteria@federmanager.vi.it con oggetto: percorsi in-formativi, segnalando le aree di interesse.

EMPOWERMENT FEMMINILE: INVESTIAMO NEL TALENTO

Federmanager Vicenza, Gruppo Minerva Vicenza e Centro Produttività Veneto hanno presentato domanda per il bando del FSE pubblicato dalla Regione Veneto dedicato alle donne imprenditrici e professioniste.

L'obiettivo e i contenuti sono legati a temi formativi e i corsi saranno limitati alla partecipazione di donne. Accanto alla formazione che riguarda sia competenze soft (empowerment, etc.) e tecniche sono previste anche attività di contaminazione intergenerazionale e scambio di esperienze professionali per una riflessione su temi come: Pari opportunità e equi sviluppi di carriera, conciliazione tempi di vita e di lavoro e luoghi di lavoro sicuri e rispettosi.

Le modalità di implementazione sono varie ed articolate: formazione, consulenza, coaching, mentoring, seminari e workshop, visite aziendali e di studio, project work (il tutto, ovviamente, anche in modalità e-learning). L'obiettivo del Progetto è sviluppare programmi che aiutino le donne nella propria crescita professionale e le aziende a creare luoghi di lavoro più equi.

Condivideremo con voi prossimamente l'esito del progetto. Stay tuned...

APERTURA UFFICI

GLI UFFICI DI FEDERMANAGER VICENZA SONO REGOLARMENTE APERTI DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ DALLE ORE 8.30 ALLE ORE 12.30. L'accesso al pubblico è consentito SOLO SU APPUNTAMENTO e nel rispetto del protocollo di prevenzione COVID 19

Per fissare un appuntamento o per maggiori informazioni chiamare il n. 0444320922 Sig.ra Cinzia Di Maria o scrivere a segreteria@federmanager.vi.it

OUTPLACEMENT E TEMPORARY MANAGEMENT

FEDERMANAGER VICENZA, nell'ambito delle politiche attive in favore dei propri soci, in collaborazione con le società ADHOC E INTOO, propone ai propri iscritti la possibilità di fissare degli incontri individuali per **una consulenza gratuita** finalizzata alla conoscenza e alla condivisione di strumenti a supporto della ricollocazione professionale (outplacement) e all'inserimento di professionalità all'interno delle aziende mediante l'inserimento temporaneo del manager (Temporary Manager).

Gli associati interessati all'iniziativa potranno inviare una richiesta via mail a segreteria@federmanager.vi.it e verranno successivamente ricontattati per fissare data e ora del colloquio.

EVENTI

Federmanager Veneto e Federmanager Minerva, organizzano il webinar: **DONNE MANAGER, LAVORO DA CASA O SMARTWORKING?!?**

Ci saranno anche tre colleghe del Gruppo Minerva di Federmanager Vicenza a dare il loro contributo in video per questo evento, del quale, nel prossimo numero della rivista, illustreremo i contenuti e le riflessioni emerse.

CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

Da lunedì 3 agosto a venerdì 28 agosto
gli uffici saranno chiusi per ferie.
Riapriranno lunedì 31 agosto

*Buone vacanze
a tutti voi
e alle vostre
famiglie*





IL DIRIGENTE HA DIRITTO AD UN MAGGIOR COMPENSO PER IL LAVORO STRAORDINARIO?

L'avvocato Pietro Mussato risponde

Il dato normativo di riferimento, ossia l'art. 17, comma 5 del D.lgs 66/2003, potrebbe far ritenere in prima battuta che il dirigente non abbia diritto a percepire un maggior compenso per lo straordinario svolto.

In generale, infatti, nel rispetto dei principi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori il legislatore esclude "i dirigenti, il personale direttivo delle aziende o le altre persone aventi potere di decisione autonomo" dall'applicazione delle disposizioni in materia di orario normale di lavoro, durata massima dell'orario lavorativo, lavoro straordinario e riposo giornaliero.

Tale esclusione è motivata dalla natura singolare degli obblighi e delle mansioni demandate alle figure dirigenziali, quali soggetti dotati di particolari conoscenze tecnico-professionali e non tenuti all'osservanza di un orario di lavoro rigido o predeterminato a fronte di un'ampia libertà decisionale ed autonomia organizzativa.

Infatti, le prestazioni lavorative eseguite dal dirigente sono rilevanti più da un punto di vista qualitativo che quantitativo; da ciò si desume generalmente l'assenza di riconoscimento al dirigente del lavoro straordinario prestatato.

Ma in relazione a tale questione, la giurisprudenza, volta a dirimere fattispecie concrete, non sembra pienamente concorde con il dato normativo.

Già la Corte Costituzionale, in tempi ormai risalenti (Cort. Cost. n. 101/1975), ha ritenuto necessario e opportuno individuare un limite quantitativo massimo di orario oltre il quale l'attività svolta dal dirigente diventa "non più ragionevole" in rapporto alla tutela della salute e dell'integrità psicofisica del lavoratore.

Successivamente la giurisprudenza di legittimità (Cass. N. 3680/1990) ha riconosciuto il diritto al compenso per il lavoro straordinario nelle ipotesi in cui il superamento

dell'orario di lavoro sia tale da rendere la prestazione lavorativa "particolarmente gravosa e usurante" per il dirigente.

In tempi più recenti la Corte di Cassazione ha affermato che al dirigente spetta lo straordinario quando la durata delle prestazioni aggiuntive richieste si prolunghi in maniera tale da creare un disequilibrio rispetto alle effettive e specifiche esigenze dell'azienda cui il dirigente è addetto (Cass. n. 16041/2008).

Ed ancora, il compenso per il lavoro straordinario spetta al dirigente quando gli vengano richieste prestazioni prolungate con carattere di continuità, oltre un certo limite, in contrasto con il diritto costituzionalmente protetto al ripristino delle energie lavorative oppure quanto sia la stessa contrattazione collettiva a stabilire un orario normale di lavoro e tale orario venga in concreto oltrepassato dal dirigente (Cass. n. 12687/2016).

È bene ricordare, a questo punto, che in caso di contenzioso graverà sul dirigente l'onere di provare l'effettiva prestazione di lavoro straordinario svolta ed il superamento del limite di ragionevolezza, documentando in maniera specifica e rigorosa le ore di lavoro prestate in più rispetto all'ordinario.

La parola definitiva, quindi, spetta al giudice, il quale sarà chiamato a valutare nel caso concreto se i supporti documentali forniti dal dirigente siano sufficienti e precisi per poter parlare di lavoro straordinario e diritto al maggior compenso.

In conclusione, pur rilevando il ruolo decisivo rivestito negli anni dalla giurisprudenza nel riconoscimento del diritto al compenso per il lavoro straordinario del dirigente, non sussiste una risposta univoca al quesito, ma si deve fare riferimento ai singoli casi concreti, nei quali, a seconda delle circostanze specifiche rilevate, sarà possibile accertare il diritto del dirigente allo straordinario.



Pietro Mussato

Consulente legale
Federmanager FVG



“DECRETO RILANCIO E PIR ALTERNATIVI: VANTAGGI FISCALI E SUCCESSORI ED AIUTI ALLE PMI ITALIANE NON QUOTATE”



Alfonso De Rosa
Consulente Finanziario
Gruppo Azimut
CTU presso il Tribunale
di Trieste

Che cosa sono i “PIR ALTERNATIVI”

I “Pir alternativi” sono dei contenitori fiscali e d'investimento che devono avere al loro interno almeno il 70% investito in società italiane che non appartengono al paniere Ftse Mib e al Ftse Mid. Le novità rispetto ai Pir tradizionali (vecchi di 3 anni) sono diverse: il gestore può acquistare sia quote di aziende (azioni) sia debito (obbligazioni); la defiscalizzazione sulle plusvalenze è ampliata fino a 150mila euro all'anno per dieci anni rispetto ai 30mila euro per cinque anni; il vincolo di concentrazione passa dal 10% al 20%. Il Pir alternativo si presenta come uno strumento complementare al Pir ordinario, anche dal punto di vista della cumulabilità per l'investitore, a sostegno delle pmi private e dunque dell'economia reale.

Ciò significa che coloro che hanno sottoscritto un Pir tradizionale potranno probabilmente far confluire quest'ultimo nel “Pir Alternativo”. Il restante 30% contenuto nei “Pir Alternativo” potrà essere rappresentato da strumenti d'investimento tradizionale (come ad esempio azioni di società quotate o quote di fondi) che dal momento del trasferimento nel contenitore, beneficeranno a termine dell'esenzione sul capital gain.

Quali vantaggi fiscali e successori?

- esenzione dalla tassazione sugli utili, interessi, cedole e dividendi generati dall'investimento
 - esenzione delle imposte di successione.
- Lo sconto fiscale è concesso solo se l'investimento è mantenuto per cinque anni nei classici e dieci anni negli alternativi. In caso di disinvestimento anticipato non si potrà usufruire dei benefici fiscali.

A chi è adatto?

Il “Pir alternativo” è adatto ad un investitore che ha già definito il suo patrimonio immobiliare (ha già la prima casa, ha già una seconda casa oppure non ha intenzione di com-

prarne altre) e ha già contribuito ad aiutare i propri figli all'acquisto del loro immobile. Perché è importante questa precisazione. Perché la componente prevalente di questo tipo di investimenti (il 70%) è indirizzata a strumenti finanziari illiquidi per almeno 7 anni. L'obiettivo dei Pir Alternativi è quello di far arrivare attraverso i fondi di Private Equity denaro alle PMI non quotate, e caratteristica primaria di questi strumenti è l'illiquidabilità per almeno 7 anni.

Conseguenze ed osservazioni: ragioniamo sul prodotto

È chiaro che a fronte di un'interessante vantaggio fiscale e successorio (e da questo ultimo punto di vista anticipa, forse, una riforma delle franchige e delle imposte di successione), lo scopo primario è quello di indirizzare i 1600 miliardi di euro depositati sui conti correnti verso le PMI non quotate (Economia Reale), ma anche quello di indurre il risparmiatore a pensare ai propri investimenti in un'ottica di medio-lungo termine, e non di “mordi e fuggi”. La difficoltà legata al rispetto dei paletti 70%/30% porterà alla creazione da parte delle banche e delle società di investimento a creare dei





prodotti ad hoc pre-confezionati e standardizzati nei quali il ruolo dell'investitore potrà essere solo quello dell'adesione, abbassando qualità e autonomia decisionale; con il rischio che questi prodotti vengano collocati agli investitori poco attenti e poco consapevoli. I costi di gestione saranno elevati (commissioni di ingresso), alla stregua di un beneficio fiscale futuro.

Coloro che invece da sempre hanno una maggiore attenzione e una maggiore conoscenza delle PMI e del nostro tessuto industriale, come i Dirigenti, potranno operare autonomamente, andando a scegliere su quali aziende o settori puntare, attraverso la singola adesione a fondi di Private Equity, Venture Capital o Private Debt, incidendo con il proprio expertise sul 70% del paniere del PIR ALTERNATIVO, ma anche nel restante 30%, con i propri investimenti pregressi (con un semplice conferimento all'interno del PIR).

Conclusioni e avvertenza finale

Per sfruttare al massimo questa grande opportunità che offrirà il Decreto Rilancio attraverso il "PIR alternativo" occorre però fare molta attenzione; e a mio parere è necessario:

- 1) Maturare consapevolezza del prodotto;
- 2) Scegliere bene la Banca o la Società di Gestione con cui sottoscrivere il "PIR Alternativo". Si può aderire ad un solo PIR alternativo ed è una scelta importante, poiché, se ci si vincola ad un interme-

diario che offrirà solo prodotti standard, non si potrà esercitare la propria autonomia e non si potrà scegliere di volta in volta il fondo di Private Equity al quale aderire. Aderire in modo superficiale a questo prodotto potrebbe essere fatale, se ci si vincola ad una Banca priva di un modello di business per i prossimi 10 anni, sia per sé che per i propri figli, che dovranno, in caso di decesso, proseguire il piano di investimenti illiquidi;

- 3) Valutare il rischio di legarsi ad una Banca di cui si è correntista, in virtù della sottoscrizione del "Pir Alternativo". Potranno così essere applicati costi di gestione del conto corrente più alti, in virtù di un legame pluriennale già stipulato. Incombe un modello commerciale simile alla Apple, un nuovo modello di "bancaizzazione".
- 4) Valutare attentamente il proprio arco temporale d'investimento in funzione della propria età, modulando gli investimenti in Economia Reale (quelli vincolati a 7 anni) in un'ottica successoria, a beneficio dei propri eredi.

La scelta ideale è quindi quella di una Società di Investimento o Banca "ad architettura aperta", che collochi fondi di Private Equity e Private Debt con minimi di sottoscrizione a partire da 5000 euro, dove il cliente di volta in volta possa scegliere a quali fondi di Private Equity o Private Debt aderire, con un coinvolgimento successivo dell'andamento delle PMI sottostanti. Ad oggi ce n'è solo una in Italia.



L'ITALIAN STYLE VALE LA NOTIZIA



Sabrina Talarico
Presidente Gruppo
Italiano Stampa Turistica

Hanno sottoscritto un manifesto per il settore e vogliono far recuperare all'Italia la reputazione perduta. Sono i giornalisti del Gruppo italiano stampa turistica, una voce specializzata in grado affiancare i player nazionali nel rilancio del turismo.

Il **rilancio del turismo** deve necessariamente passare attraverso quello dell'informazione. I giornalisti specializzati ne sono fortemente convinti, perché ritengono che per la ripresa di un settore industriale strategico, qual è quello del turismo, sia necessario potenziare la comunicazione e il flusso di notizie, che rappresentano nel mondo le eccellenze italiane.

Il danno arrecato all'**immagine del nostro Paese** nel periodo di *lockdown* è di proporzioni difficilmente quantificabili e gli operatori dell'informazione lo hanno verificato di giorno in giorno, sia nei canali online che offline. All'ondata, anche comprensibile, di notizie negative sul nostro Paese, non è corrisposta ad oggi una seria strategia di recupero dell'immagine compromessa. **Nessuna campagna di promozione** in grado di ridare fiducia alle aziende e all'intero comparto, che rappresenta circa il **13% del Pil nazionale**, migliaia di imprese e un valore di circa 250 miliardi. Sembra quasi che non si consideri il fatto che l'**informazione rientra a pieno titolo nella filiera turistica**, al pari di istituzioni, agenzie, tour operator, strutture ricettive e di ristorazione, vettori e servizi. Ciascun protagoni-

sta, infatti, rappresenta la best practice e la qualità del settore.

Tutte le componenti della filiera devono poter risorgere: sia l'*incoming*, che faccia della "**destinazione Italia**" il nuovo baricentro strategico; sia l'*outgoing*, che esporti il modo italiano di viaggiare nel mondo. Obiettivo che può essere raggiunto con la **rivitalizzazione strategica degli investimenti**, l'**innovazione** e il **rilancio dell'informazione**. In tempi in cui i confini tra informazione, propaganda e *fake news* si fanno sempre più labili, i giornalisti di turismo rappresentano una voce competente e affidabile, in grado affiancare i **player nazionali** nel rilancio del turismo.

L'industria turistica è l'unica in grado di far ripartire l'economia italiana, sia per numeri che per capacità di rappresentare nel mondo e nella sua interezza l'**Italian style**. Sarà molto difficile ritornare ai livelli del 2019, quando il nostro Paese era tra i primi al mondo per arrivi e presenze, ma certamente si potrà recuperare nel 2021 almeno il 30-35% del fatturato. A patto che si lavori per la creazione di un'offerta di turismo sostenibile, rispettoso del paesaggio e della bellezza. Nel dopo Covid, infatti, tutti concordano nel dire che si passerà dalla **brand reputation** alla **love reputation**, quindi nell'affermazione delle destinazioni che sapranno trasmettere al cliente unicità, intimità, valori. Che sapranno suscitare sentimenti di vero amore o innamoramento, empatia e condivisione. Territori sicuri, ricchi di bellezza e gioia di vivere. E in questo tipo di offerta l'Italia può fare davvero la differenza, perché dispone di un **patrimonio materiale e immateriale** unico al mondo. Non è un caso che la maggior parte delle ricerche sui social, durante e dopo il *lockdown*, si sia concentrato sul **travel Italia**, con oltre **162 milioni di interazioni**. Dobbiamo solo approfittare di questa posizione privilegiata e promuovere al meglio le nostre eccellenze.

I giornalisti del settore faranno la loro parte ma dovrà esserci una strategia puntuale e veloce di sostegno delle aziende e dell'editoria turistica. Nel manifesto promosso dal Gruppo italiano stampa turistica si chiedono attenzione e azioni concrete al Governo, al ministero del Turismo, alla conferenza Stato-Regioni e all'Enit.





COME CAMBIA IL MONDO

Qui non c'entrano il COVID19, la competitività, la meritocrazia, la ripresa e così via. Basta solo un po' di amena curiosità.

Dunque: passeggio per il centro della città dove abito, cammino adiacente al cinematografo parrocchiale che espone le locandine dei film in programmazione. E faccio quasi un salto! Questa proprio non me l'aspettavo. Sovrasta tutte le altre la locandina (locandona, viste le misure) classica del film **“La dolce vita”**!! Proprio lei, quella dove **ammiriamo le generose grazie di una Anita Ekberg** sbirciate con “ammirazione” dal grande Marcello Mastroianni!!

“Vuoi vedere che la sala è stata ceduta dalla parrocchia ad un nuovo gestore?” Questo è il primo pensiero malizioso che mi viene in mente. Ma non è assolutamente così. La sala è saldamente in mani religiose. Quello che è cambiato non è il gestore ma è il Mondo, oggi per certi versi agli antipodi rispetto a 60 anni fa. **Sono passati infatti 60 anni da quando nelle sale italiane e mondiali uscì il film “La dolce vita”,** tra le grida di scandalo e di scomunica della comunità religiosa italiana, ma anche tra gli applausi di approvazione di molte componenti culturali e financo di “cattolici di sinistra”. Per numero di spettatori “La dolce vita” è il sesto film più visto dal 1950 ad oggi. Tutti spettatori atei e non cattolici?

In questi giorni al cinema parrocchiale è previsto uno spettacolo che passa in rassegna i film prodotti/interpretati dal fantastico duo Fellini/Mastroianni, riprendendo spezzoni delle opere prodotte, compresa “udite udite” una generosa ed attraente serie di spezzoni de “La dolce vita”!

Proprio di quel film che aveva fatto gridare allo scandalo e pubblicare su “L'Osservatore Romano”, organo ufficiale di stampa del Vaticano, alcuni articoli titolati **“La scioncia vita”, “Basta!”** e amenità simili. Il risultato? Doppio: spingere ad andare a vedere il film tutti i disubbedienti (specie ma-

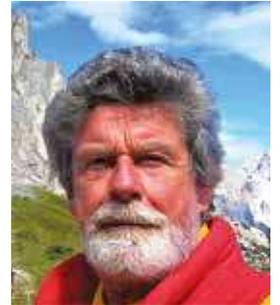


schietti con gli ormoni in agitazione, a volte ai limiti dei 16 anni non ancora raggiunti ma col trucco della carta di identità del fratello) che potevano, ed allontanare da questa pellicola peccaminosa i fedeli più integralisti. Personalmente non mi fu possibile appartenere né all'una né all'altra categoria, non avendo l'età per poter accedere ai film **“vietati ai minori di 16 anni”** (questa era il massimo dei divieti che la censura ecclesiastica poté “imporre” all'**Ufficio Centrale per la Cinematografia**) nonostante gli ormoni fossero agitati anche in me, soprattutto alla vista delle leggendarie forme lattee della prorompente Anita. Così mi fu impedito di poter “peccare” e di andare contro le direttive ecclesiastiche.

Altro secolo, altra realtà. Fellini venne preso a sputi la sera della prima nella “progressista” Milano, in un solo giorno ricevette oltre 400 telegrammi che lo accusavano di essere un pervertitore comunista della morale nazionale, traditore ed ateo. Con il logico risultato che i giovani e non solo pensarono ad un **film del “peccato” da non perdere**, mentre i fedeli “fedeli” vennero invitati a pregare per l'anima persa del regista pubblico peccatore, autore di un'opera che **“incentiva al male, al delitto e al vizio, facendone propaganda”**.

Un religioso atipico e fuori del coro, il **gesuita padre Nazareno Taddei**, incaricato di stendere un giudizio sulla pellicola sul **mensile cattolico “Letture”, pagò la sua recensione non allineata e favorevole al film con l'ordine, “sotto segreto del Santo Ufficio”, di partire silenziosamente per l'esilio.**

Tanto basta per dare una ulteriore cifra del Mondo in cui vivevamo pieni di speranze ma di contraddizioni negli anni del dopoguerra e del boom italiano. **Oggi, dopo 60 anni, “La dolce vita” film scandalo per autonomasia, viene proiettato nelle sale parrocchiali. Potenza del Progresso!!** Chissà come sarà il Mondo tra altri 60 anni... peccato che sarà difficile esserci...



Gianni Soleni
Federmanager Venezia



UMANESIMO E MERITOCRAZIA. TRAGUARDI POSSIBILI O UTOPIE?

Gianni Soleni
Federmanager Venezia

Per non sapere né leggere né scrivere, come si dice in gergo, cerco di arricchire le mie idee anche leggendo quanto viene pubblicato sulle riviste che ritengo più qualificate nell'ambiente Federmanager, in questo caso su "Dirigenti Industria", mensile della lombarda ALDAI.

Nell'ultimo numero (giugno 2020) trovo due argomenti che ritengo **MOLTO** interessanti anche in area Federmanager Triveneta, sui quali provo a dire brevemente la mia, basandomi sulla mia esperienza di vissuto sia in termini di età (purtroppo notevole) che di professione (penso meno notevole). Si tratta dei temi di:

1. **"Rimettere l'Uomo al centro di una sorta di nuovo Umanesimo: l'Umanesimo della Rinascita"** (editoriale del presidente ALDAI Bruno Villani), e
2. **"Cosa pensa la Dirigenza della Meritocrazia"** (autore Cosimo Finzi, direttore AstraRicerche).

Andiamo per ordine:

Primo Tema: l'Uomo al Centro dell'Umanesimo della Rinascita. Al di là degli enunciati, ne siamo tutti convinti? Siamo tutti d'accordo? Attenzione, mi rivolgo non solo al mondo Federmanager ma anche a quello al di fuori, leggi mondo Imprenditoriale. Finora abbiamo veramente **"privilegiati uniti e coesi il raggiungimento di un obiettivo comune"** (come dice l'ottimo Villani) o abbiamo piuttosto portato avanti **"singole individualità"** e privilegi, anche a scapito del contesto sociale?

A supporto della seconda ipotesi porto il ricordo, ancora nitido, dell'intervento che

l'allora **vescovo di Treviso Andrea Bruno Mazzucato** (oggi **vescovo Superiore generale ad Udine**) fece (attorno ai primi anni '90) ad un convegno organizzato (o quanto meno partecipato anche) da dirigenti ed industriali dell'area di Treviso e Montebelluna nella fantascientifica e a quel tempo promettente (!?!?!?) sede centrale di Veneto Banca. Il tema trattato riguardava la **"Delocalizzazione"** (leggi tra le righe: *"Spostamento di fabbriche e licenziamenti"*), imperante in quel periodo, di buona parte di settori produttivi anche veneti in attraenti – quanto meno per il costo del lavoro – zone ex-comuniste, da poco affacciate sul mercato a seguito del tonfo del Muro di Berlino e della fine del Comunismo. "Delocalizzazione" che prometteva vantaggi (per imprenditori/produttori) e svantaggi (per i lavoratori delle realtà "delocalizzate" nei settori scarpe, tessile e altri). **Il vescovo Mazzucato evidenziò, con buona educazione ma con ferma chiarezza, il forte rischio non solo di impoverimento di notevoli quantità di lavoratori e relative famiglie, ma anche di DISTRUZIONE vera e propria di gran parte del tessuto sociale dell'area interessata.** Nello spostamento di attività produttive per motivi chiaramente ed esclusivamente economici, Mazzucato vide – a ragione – **il morire dell'ambiente di socializzazione** dei lavoratori coinvolti (un lavoratore, operaio o impiegato o quadro o dirigente che sia, è presente per gran parte della giornata – sicuramente più che a casa – sul posto di lavoro dove il lavoratore, ed indirettamente la sua famiglia, crea la sua rete di rapporti e di socializzazione, in definitiva conduce gran parte della sua vita).





Ma questo non fu l'unico danno. La gara per la "corsa all'est" con lo spostamento di stabilimenti e fabbriche portò anche alla dispersione delle competenze e delle professionalità delle quali l'area era ricca. Di questo danno irreparabile si accorsero a loro spese, dopo alcuni anni, alcuni produttori che, insoddisfatti delle scelte fatte (che avevano portato sì un temporaneo vantaggio economico ma anche un innegabile peggioramento qualitativo della produzione ed una perdita di mercato sul medio periodo), decisero di rientrare in Italia ma dovettero scontrarsi con il danno da loro stessi provocato della dispersione (e conseguente indisponibilità) della conoscenze e delle professionalità necessarie per riavviare le attività. Al contrario di quanto capitò ad altri imprenditori/produttori degli stessi settori di mercato più avveduti e meno individualisti, che avevano puntato meno sul vantaggio economico a breve e più sul mantenimento e sviluppo professionale dei lavoratori impiegati (ponendo, come dice ora Villani, l'Uomo al Centro), **considerando le RISORSE UMANE come la vera RICCHEZZA di un'Azienda.**

Secondo tema: la Meritocrazia. Una ricerca svolta in periodo Covid-19 da Astra Ricerche per CIDA (oltre 1.600 manager intervistati, in gran parte dirigenti), evidenzia che **"per un intervistato su due la meritocrazia rischia di favorire chi parte da posizioni di vantaggio perché è più facile diventare eccellenti in un contesto fertile (ad esempio a livello culturale o economico)"**

E penso subito a tale diffusa convinzione come al fallimento dichiarato di uno dei grandi sogni (quanto meno nel mondo occidentale), vissuto per un periodo felice, anche se difficile, nel corso degli anni '60 e '70. Mi riferisco all'ambizioso tentativo di rendere possibile il cosiddetto **"ascensore sociale"** e l'**"uguaglianza al nastro di partenza"** per chi nasce ed entra nel mondo sociale e lavorativo (qualcuno diceva, con pia illusione, "dobbiamo nascere tutti uguali").

Un breve flash sui primi anni '60. Per la mia estrazione sociale (alla quale continuo a sentirmi onorato e legato) "operaia-piccolo borghese", nonostante ottimi (scusate l'immodestia) risultati scolastici avevo scelto/dovuto scegliere di studiare presso l'allora famoso **ITIS Pacinotti di Mestre.** Una vera e propria fabbrica, circa 2.200 allievi ed oltre duecento insegnanti, in buona parte anche **docenti universitari o (anche alti) dirigenti**

della vicina area industriale di Porto Marghera: una crema di teste tra le più invidiabili a livello nazionale. Chi usciva, al termine del quinquennio di studi, aveva un titolo di studio altamente abilitante per accedere in modo qualificato al mondo del lavoro.

In tale contesto, ricordo che però fino al 1964 per i diplomati ITIS **non era possibile** (se non tramite un severo esame a numero chiuso e solo per alcune facoltà) **accedere agli studi universitari.** La "borghese" ed illuminata Università, fucina della futura classe dirigente nazionale, era riservata – senza esami di accesso – solo a chi proveniva dal sommo, esclusivo ed escludente Liceo classico o scientifico. Ma proprio nel 1965, anno in cui mi diplomai, questo blocco venne (almeno parzialmente) tolto e per me fu possibile oltrepassare la soglia del BO' (Università di Padova), alla faccia di un quotidiano nazionale che ancora un paio di anni fa titolava, riguardo a quel periodo **"Università per tutti senza esami o meriti: così iniziò lo sfascio della scuola"** (il titolo al di là dell'apparenza accattivante la dice chiara sul pensiero democratico, ugualitario e meritocratico di questo quotidiano). E dal BO' uscii, oltre che col classico "calcio nel sedere" riservato ai laureati, con una laurea in ingegneria di (scusate ancora l'immodestia) tutto rispetto, che solo qualche anno prima non avrei potuto raggiungere.

L'ascensore sociale sembrava iniziare a funzionare (non era ancora a regime, ma sembrava ben oliato ed avviato verso tale condizione). Evidentemente il meccanismo si è inceppato, si trattava solo della illusoria punta di un "iceberg" destinata a sciogliersi ai primi caldi. **La stagione fu breve e densa di deviazioni e falsi sviluppi.**

Come dice non il sottoscritto ma la ricerca pubblicata da ALDAI, **l'Utopia della Meritocrazia non si è ancora realizzata.** Le eventuali eccezioni confermano la regola. E mi chiedo: si potrà mai realizzare? Personalmente, dopo tanti anni **non ci credo più. Sempre disposto a ricredermi, naturalmente.**

P.S. queste descritte sopra sono ovviamente le mie personali considerazioni, sicuramente non infallibili e sicuramente non "ex cathedra". Chiunque tra i lettori abbia qualcosa da dire, aggiungere, convenire, dissentire, integrare, etc sarà benvenuto per un arricchimento del dialogo ed indirettamente della rivista.



NESSUN DORMA



Alberto Pilotto
Federmanager Vicenza

Il lungo periodo di confinamento (detto lockdown) che mi ha costretto a rimanere a casa più del solito e ad annullare le usuali attività sportive del periodo inverno-primavera (sci, ciaspole, bici) mi ha perciò consentito di dedicarmi, più del solito, ad attività sedentario-intellettuali come studio, lettura di quotidiani, riviste di tutti i generi, libri ed ascolto di programmi televisivi (quest'ultimi in dosi limitate) e a riflettere sui vari fatti, sulle dichiarazioni e su episodi che hanno caratterizzato questa stagione. Ho pensato di condividere con i nostri lettori quei casi che hanno solleticato la mia **curiosità** (un mio docente di Chimica sosteneva che una delle doti del ricercatore è la curiosità) e in qualche caso, la ricerca di **coincidenze**. Poiché i temi trattati potrebbero, in qualche caso, portare qualche lettore a ritenere la mia una posizione di parte, schierata ideologicamente o partitica, desidero fin da subito precisare che il mio intendimento è di elencare in modo neutro e imparziale i fatti descritti; sarà compito e voglia del lettore trarre delle conclusioni o fare dei commenti o trovare delle analogie, che possono essere anche solo lessicali. Il tutto dovrebbe essere considerato un pasatempo, un gioco per la memoria (come le parole crociate), un **divertissement**, senza ricorrere, maliziosamente, ad un noto aforisma dell'On. Andreotti...

1. **Bandiera Cina - Movimento 5 Stelle**
2. **Il contratto sociale di Rousseau - la piattaforma Rousseau del M5S**
3. **Stati Generali di Luigi XVI - Stati Generali di Conte II**
4. **Proposta Colao - Proposta CIDA**
5. **Covid 19 - 2020 d.C.**

1. La bandiera della Repubblica Popolare Cinese (PRC) è un drappo rosso con 5 stelle: le quattro piccole simboleggiano i contadini, gli operai, i militari e gli intellettuali, la quinta, più grande simboleggia il Partito Comunista Cinese, faro trainante. Nel simbolo del Movimento **5 stelle**, le stelle rappresentano cinque tematiche: acqua, ambiente, trasporti, connettività e sviluppo. Chissà se, nel 2009 quando il comico Beppe Grillo e l'imprenditore G. Casaleggio fondarono il movimento, pensarono a questa evidente analogia e a come in Cina venivano trattati, per esempio, l'acqua e l'ambiente.

2. "Du Contract Social ou Pricipes du Droit Politique" è una delle maggiori opere (1762) del filosofo svizzero J.J. Rousseau (1712-1778) nella quale viene introdotta **l'idea di Stato democratico:** "Trovare una forma di associazione che difenda e protegga, mediante tutta la forza comune, la persona e i beni di ciascun associato e per mezzo della quale ognuno, unendosi a tutti, non obbedisca tuttavia che a se stesso e rimanga libero come prima".

La piattaforma Rousseau è lo strumento lanciato dal M5S nel 2016, gestito dalla famiglia Casaleggio, e dirige le diverse attività del movimento, mediante la partecipazione degli iscritti; essi possono proporre leggi, fornire punti di vista e votare per le decisioni politiche proposte dai vertici. Rousseau è considerato una delle figure simbolo dell'**illuminismo** che, semplificando, è stato un movimento culturale sorto nell'Europa del Settecento volto ad "illuminare" la mente degli uomini, ottenebrata da ignoranze e superstizioni, mediante la ragione, la critica e l'apporto della scienza. Non so perché, ma mi è venuta alla mente la domanda che usava un noto ex magistrato ed ex politico: che ci azzecca?

3. Gli Stati Generali più famosi furono convocati **nel 1789 dal re Luigi XVI di Francia** per affrontare una gravissima crisi economica; erano un'assemblea consultiva composta dal Primo Stato (Clero), dal Secondo (Aristocrazia) e dal Terzo (Popolo).

La votazione avveniva per Stato, non per rappresentanti, per cui normalmente l'esito, per dirla con termini calcistici, dava un risultato 2-1 (Clero+Aristocrazia-Popolo). Sappiamo tutti come andò a finire: Rivoluzione, caduta della monarchia, istituzione della repubblica.

Gli **Stati Generali nostrani** sono frutto di una iniziativa del **Presidente del Consiglio Conte II**, iniziati **il 13 giugno** presso la prestigiosa sede di Villa Pamphili a Roma e conclusi dopo una settimana; si è trattato di un incontro tra ministri, rappresentanti delle parti sociali (anche la nostra CIDA), liberi professionisti, intellettuali (definiti "menti brillanti") e, dulcis in fundo, i vertici delle istituzioni europee. I partiti di opposizione non hanno voluto partecipare.



Lo scopo era di definire, in modo condiviso, un piano straordinario di interventi per il rilancio del paese, colpito da una grave crisi a seguito della pandemia da covid-19.

Molti si sono chiesti perché è stato usato un nome che automaticamente riporta alla rivoluzione francese; giornalisti, opinionisti, tuttologi hanno dato le loro varie e tipiche risposte da intellettuali. Lo scrivente, non avvezzo a volare alto, ha trovato una risposta che è anche una coincidenza: se dalle centinaia di idee e proposte messe sul tavolo se ne realizzerà una subito... allora sarà veramente una rivoluzione!

4. Nel corso della suddetta maratona, **Vittorio Colao** (il top manager a capo della **task force** voluta da Conte) ha presentato **le 102 idee** nel documento finale **“Iniziativa per il rilancio Italia 2020-2022”** che prevede **sei punti principali**, in 51 pagine:

1. Imprese e Lavoro, motore dell'economia
2. Infrastrutture e Ambiente, volano del rilancio
3. Turismo, Arte e Cultura, brand del Paese
4. Pubblica Amministrazione, alleata di cittadini e imprese
5. Istruzione, Ricerca e Competenze, fattori chiave per lo sviluppo
6. Individui e Famiglie, in una società più inclusiva ed equa

A seguito della kermesse, a fine giugno **CIDA ha accolto la richiesta di Conte e ha formulato una serie di proposte** sulla base del testo governativo “Progettiamo il rilancio”. Il documento di 64 pagine è diviso in **9 macro-aree**:

1. Un Paese completamente digitale
2. Un Paese con infrastrutture più sicure ed efficienti
3. Un Paese più verde e sostenibile
4. Un Tessuto economico più competitivo e resiliente (Imprese e Lavoro)
5. Piano integrato di sostegno alle filiere produttive italiane
6. Una Pubblica Amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese
7. Investiamo nella Formazione e nella Ricerca
8. Un'Italia più equa ed inclusiva
9. Un Ordinamento Giuridico più moderno e attraente

Ci sarà qualcuno che ha letto tutti questi elaborati, che li ha capiti, che ha trovato dei programmi di execution, delle cifre di investimenti, dei tempi opportuni e realistici (CIDA: sì)? A cosa sono serviti e servono



gli usuali incontri delle varie Commissioni parlamentari (Camera e Senato) con i rappresentanti delle varie attività economiche, sindacali, sociali ed accademiche?

5. Il significato della sigla **Covid 19**, tristemente nota, è la malattia provocata dal nuovo Coronavirus ed è un acronimo composto da Co(Corona)vi(virus)d(disease=malattia) 2019 (anno in cui si è manifestata a Wuhan, Cina). Lo scrivente si è chiesto perché la notizia di una così grave malattia, che ha provocato una pandemia con parecchi decessi e con sconvolgimenti drammatici delle economie di parecchi Paesi, tra cui l'Italia, è stata data dal **Governo cinese solamente nel gennaio 2020**. Questa volta, cari affezionati lettori, non userò una delle mie frasi preferite (The answer, my friend, is blowin' in the wind) ma, ricordando i miei trascorsi lavorativi che mi hanno portato numerose volte in Cina e visitato numerose città e letto i quotidiani locali, oserei dire che l'informazione viene data da giornali e TV solo se e quando ritenuta utile al Partito Comunista Cinese.

Arrivati alla fine di questa serie di curiosità, coincidenze e domande veniamo al titolo: **Nessun dorma**. È una romanza celeberrima, dalla Turandot di Puccini, che riscalda ed esalta gli animi e i corpi di tante persone, anche non melomani, nei casi più diversi (soprattutto sportivi), con il finale “all'alba vincerò, vincerò, vincerò”.

Nel nostro caso, “Nessun dorma” significa che tutti noi dobbiamo vedere e non solo guardare, non stare seduti solo ad ascoltare, ma chiedere a gran voce a chi ha responsabilità di governo, a tutti i livelli, di agire tempestivamente prendendo decisioni concrete per il bene del Paese, in modo che, un giorno non lontano, potremo anche noi alzarci ed esclamare a gran voce: **Vincerò, Vincerò, Vincerò**.



COVID-19: FASE 3 LA RICOSTRUZIONE ECONOMICA

Obiettivi e priorità, ma decisioni urgenti



Antonio Pesante
Federmanager FVG
e componente del
Comitato Nazionale
Pensionati

Sono passati oltre quattro mesi dall'inizio della diffusione della pandemia e, dopo la **Fase 1**, relativa alla quarantena e alle disposizioni igienico sanitarie, siamo arrivati alla **Fase 2** che ha garantito la ripartenza del sistema economico nazionale, per la quasi totalità delle categorie, con ritmi ridotti per problemi organizzativi causati dal Covid-19 e per carenza di ordinativi in essere.

Ora la **Fase 3** prevede di ridisegnare l'Italia mirando ad una **ricostruzione economica del paese**.

Il piano ipotizzato di rinascita poggerà su vari pilastri, quali:

- Modernizzazione e digitalizzazione del paese;
- Disponibilità della banda larga in tutta Italia;
- Accompagnamento del paese verso la transizione energetica;
- Investimenti su reti di comunicazione e infrastrutture;
- Investimenti sul diritto allo studio, sulla ricerca e sulla scuola;
- Riforma della giustizia e del fisco.

Questo programma è stato generato dalla settimana di incontri degli **Stati Generali dell'Economia** che si sono svolti presso la Villa Pamphili.

Questi incontri sono stati organizzati dal Governo per raccogliere opinioni e suggerimenti da tutte le parti, pubbliche e private. In questa fase si sono discussi anche i risultati del Comitato di esperti in materia economica e sociale, presieduto da **Vittorio Colao**, intitolati "**Iniziative per il rilancio Italia 2020-2022**".

Il Presidente CIDA **Mario Mantovani**, invitato ad una delle riunioni degli Stati Generali dell'Economia, accogliendo le richieste del premier **Giuseppe Conte**, ha inviato un documento di proposte dal titolo "**Progettiamo il Rilancio**".

Questo documento articolato (disponibile sul sito CIDA), realizzato con l'apporto di tutte le Federazioni aderenti, mette a disposizione l'esperienza e la conoscenza approfondita dei problemi e fornisce indicazioni sulle soluzioni, lasciando alla poli-

tica le scelte da attuare. Per concretizzare queste ed altre riforme c'è bisogno di volontà e determinazione ma anche di grandi finanze. L'**Europa** ci verrà incontro, non sappiamo ancora come e quando, ma immagino sia condivisibile che buona parte, se non tutto, dovrà essere restituito, seppur dilazionato in tempi da definire. Ci verranno inoltre richiesti decisi e radicali cambiamenti strutturali e riforme da attuare.

Quello che dobbiamo evitare è di usare in modo improprio i fondi che ci verranno assegnati, **limitando gli aiuti a pioggia e privilegiando il merito**.

In questo momento il fattore tempo è imprescindibile; bisogna **fare presto e bene**.

La CIDA ha rilanciato la "**MARATONA con i MANAGER**", trasformando questa importante iniziativa in incontri settimanali via web ove si discuteranno argomenti strategici; ha creato inoltre due gruppi di lavoro per il welfare. Il primo gruppo ha il compito di valutare le necessità di risposte immediate, nel caso di prevedibili scenari economici recessivi che potrebbero riservare imposizioni negative sulle nostre pensioni.

Il secondo gruppo preparerà proposte per una revisione del sistema previdenziale sostenibile nel lungo periodo, con il supporto di esperti, tra i quali il Professor **Alberto Brambilla**, Presidente di Itinerari Previdenziali.

Una delle proposte da molti anni in discussione, che ha il consenso anche del Professor **Brambilla**, è la separazione tra le spese per pensioni coperte da contributi e quelle per pensioni assistenziali di vario genere.

Su questo argomento verrà preparata una proposta articolata in merito da portare all'attenzione del Governo.





Ancora un simpatico “reportage” dell’amico **Renato Ganeo** (che ringraziamo), questa volta dal sapore casalingo ed (involontariamente) immediatamente pre-covid19. A ulteriore dimostrazione che le proposte non devono riguardare solo situazioni “di là del mondo” ma anche luoghi fuori porta o dietro l’angolo. Chiunque tra i lettori voglia provarsi e divertirsi in qualità di scrittore può inviare la sua produzione (scritto più immagini) all’indirizzo **gianni.soleni@tin.it**, e si vedrà pubblicato nei prossimi numeri della rivista.

VIPITENO/STERZING NON C’ERO MAI STATO

Lo diciamo tutti: abbiamo tanti bei posti vicino a casa e li conosciamo poco o nulla. È vero ed io che giro il mondo dovrei forse vergognarmi perché a Vipiteno, per esempio, non c’ero mai stato, anzi no, mi ero fermato una volta a metà anni ’70 per cambiare una ruota dell’auto, una delle pochissime volte che ho forato in vita mia, ma sono rimasto appena fuori del casello autostradale. Ho smesso di sciare già da un bel po’ di anni e così sono finiti anche i soggiorni invernali in montagna. Quest’anno, complice forse anche il nuovo mini-suv 4x4, ci siamo detti Gianna ed io, perché non ci torniamo? Abbiamo poi riflettuto che, non sciando, le giornate a ridosso delle piste, ad altitudini piuttosto elevate sarebbero state lunghe da far passare anche perché

non siamo neppure dei camminatori. Poco a poco abbiamo tracciato il profilo della destinazione ponendo un punto fermo, l’Alto Adige, che ci è sempre piaciuto e così ecco **Vipiteno**, che prese questo nome nel 1919, dopo l’annessione dell’Alto Adige all’Italia, ma **Sterzing** è rimasto a ragione del riconosciuto bilinguismo. Dopo il periodo natalizio, prima delle settimane bianche, albergo in centro, garage, tutto raggiungibile a piedi, perfetto. È ben vero che è un piccolo paese, ma poiché l’obiettivo era di starsene proprio “in paese” a girellare, anche un chilometro di distanza avrebbe fatto la differenza e poi freddo, neve o pioggia in inverno è sempre meglio metterle tra le possibilità. Google-maps dava quattro itinerari possibili per chi parte dall’Alto Vi-

proposto da
Renato Ganeo
Federmanager
Vicenza

Le montagne
circostanti





In questa pagina:
Via Città Nuova



centino: l'Autobrennero (lunga), il Pian delle Fugazze fino a Rovereto (d'inverno non è tranquillizzante), la Valsugana da Bassano (lunga pure lei), Lavarone-Passo della Fricka-Valsugana e a Trento l'autostrada. Scelsi quest'ultima, poco più di 200 chilometri e meno di tre ore; partenza senza fretta e arrivo per l'ora di pranzo.

Mi ero preparato come se dovessi andare dall'altra parte del mondo, non so fare diversamente, programmazione e prenotazioni al millimetro, carte e cartine (in barba al navigatore), meteo, check-list del бага-

gio e potrei continuare. Pignolo? Assolutamente no. Organizzato? Assolutamente sì. Me lo confermano oltre cinquant'anni di viaggi in ottantacinque paesi dei cinque continenti, il tutto senza un "vero" guaio, cioè che non abbia potuto risolvere da solo. E poi ogni viaggio, lungo o breve, per me comincia quando mi entra nella testa la destinazione. Lo diceva quel gran viaggiatore di **Tiziano Terzani** che **"il bello del viaggio non è l'arrivare, ma il viaggiare"** e prepararlo è la prima parte. Lasciata l'autostrada ed entrando in Vipiteno vidi in lontananza la tuta gialla di un addetto alla manutenzione strade (stradino comunale) e mi avvicinai per chiedere conferma della correttezza delle indicazioni del navigatore sull'itinerario per raggiungere l'albergo. Si girò, era nero-nerissimo, gli chiesi in italiano, in inglese, anche in tedesco (che conosco meno), non capiva, ma sorrideva. Ripartii senza l'informazione apprezzando però lo spirito di accoglienza dell'Amministrazione Comunale di Vipiteno.

Gli alberghi belli in centro sono due o tre, la strada principale è pedonalizzata, per cui tutti hanno l'ingresso dalle due parallele che stanno dietro, praticissime. Quello dove avevo prenotato non aveva un garage ma un parcheggio riservato, bene lo stesso tanto un garage non l'ho mai avuto e le mie auto le ho sempre lasciate in strada. L'albergo era come me l'aspettavo, ovviamente avevo scandagliato il sito web prima di prenotare, ma il trovare conferma della buona scelta mi fece tornare alla mente **Tito Livio** con la famosa **"hic manebimus optime"** nella sua **Storia Romana**. Avevo letto che, nei secoli, Vipiteno era stata una città di gente benestante se non ricca ed il centro storico ne è la dimostrazione.

La **Reichstrasse** è la bella e vivace strada, chiusa al traffico, che offre scorci fiabeschi generati dallo splendido connubio di suggestioni medievali ed atmosfere vivaci e moderne. Alla sera le luci accese le danno un tocco magico. Su di essa si affacciano bei palazzi splendidamente conservati nelle loro linee architettoniche del 15mo e 16mo secolo. Alberghi, ristoranti e negozi hanno preso il posto delle antiche botteghe artigiane e delle locande, ma l'atmosfera non è cambiata grazie alle facciate delle case dai vari colori, l'alternarsi dei portici, le vecchie insegne in ferro battuto, le adorabili tendine tirolesi alle finestre.





La strada è divisa in due nuclei dalla **Torre delle Dodici** (forse perché chiama alla pausa pranzo di mezzogiorno) o **Torre Civica** o **Torre dell'Orologio**, sotto la quale si può passare. A nord è la **Città Vecchia**, il centro storico e a sud la **Città Nuova**, questa seconda a mio parere più vivace, colorata, accattivante per il visitatore. L'offerta di negozi, bar e ristoranti è decisamente più ampia ed i portici consentono di passeggiare anche se il meteo non è al meglio. Nel nostro caso è stato davvero affascinante fare shopping mentre la neve cadeva. Ancora una volta la carta di credito ha mostrato il suo lato perverso, ma l'offerta era vasta, i negozi per nulla affollati e le commesse gentilissime. Rientrati in albergo abbiamo passato in rassegna gli acquisti prendendo atto che avevamo spaziate dai maglioncini di lana, al cappello tirolese, alla bambola di pezza (senza un preciso destinatario del dono), ad alcune candele colorate, ai copricuscini ricamati, al solito magnete da attaccare al frigorifero e a due bottiglie di **roter Lagrein**, del produttore consigliatomi la sera precedente dal maitre del ristorante dove avevamo cenato, che lo aveva definito "insostituibile" per l'agnello alla brace. La mattina del terzo giorno nevicava ancora ed essendo tutto a pochi passi, siamo andati a fare colazione in un grazioso caffè: là una bella fetta di **Sacher Torte** è stata d'obbligo. Poi una sosta al vicino negozio di alimentari per un poco di speck, una confezione di canederli ed un piccolo assortimento di formaggi della rinomata latteria sociale, della quale sono da oltre un decennio cliente per il mio yogurt mattutino. Salutammo il titolare

Sono ben **79** gli articoli pubblicati nel "**Viaggiatore Fai da Te**" dalla sua nascita nel 2008 ad oggi. Per rileggerli, vai sul sito www.venezia.federmanager.it. Nel successivo menù sul fondo clicca "**Documenti**", poi "**Materiale informativo**". A questo punto è disponibile il **link** per accedere alla nuvola contenente gli articoli.



Via Città Vecchia

dell'albergo che con squisita gentilezza aveva nel frattempo fatto rimuovere la neve accumulatasi sull'auto, così da facilitarci la partenza. Un gesto che ha reso ancora più bello il nostro breve soggiorno a Vipiteno, a pieno titolo inserito nella lista dei **Borghi più belli d'Italia**.

SAVE THE DATE

17 AGOSTO 2020 – RIF. DEMETZ AL SASSOLUNGO

Lettori appassionati di montagna!

Essendo questo l'ultimo numero prima delle ferie estive, segnatevi in agenda l'**imperdibile evento** che segue, proposto già lo scorso anno (vedi "Viaggiatore Fai da Te" di settembre 2019):

Ore 10.00 del 17 agosto - Rifugio Toni Demetz al Sassolungo. Santa Messa in ricordo di Giovanni e Toni Demetz e di tutti gli alpinisti caduti sulle montagne.



Abbraccia il successo.



Un fondo sanitario non profit.
Perché sarà sempre al tuo fianco
nella tua carriera.

C'è un Fondo sanitario integrativo diverso dagli altri, perché creato da manager per i manager, i quadri, le alte professionalità e le loro famiglie. È senza scopo di lucro e si prende cura di oltre 120.000 persone. Non ha limiti di età, di accesso e di permanenza; non opera la selezione del rischio, non può recedere dall'iscrizione e, quindi, tutela gli assistiti per tutta la durata della loro vita. Tutto questo è garantito da un'istituzione: Federmanager. Ed è contenuto in un nome: Assidai.

www.assidai.it

Seguici su



Assidai

Il fondo sanitario per il tuo benessere
Una scelta per la vita.