

Treviso, 11 maggio 2012

ASSEMBLEA DEGLI ASSOCIATI

RELAZIONE DEL PRESIDENTE

Gentili Associate,

Egregi Associati,

in continuità con quanto già illustrato nel precedente esercizio in ordine allo sviluppo associativo realizzato nel 2010, Vi informo, con soddisfazione e orgoglio, che per la prima volta l'Associazione ha superato i 1.000 associati e per il terzo anno consecutivo è stata l'Associazione territoriale che in assoluto è cresciuta di più tra le Associazioni aderenti a Federmanager.

	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	Variaz. % 2008 2011
Dirigenti in servizio	350	406	452	495	41,4%
Dirigenti senior	502	497	504	513	2,2%
TOTALE	852	903	956	1.008	18,3%

Alla luce dei numeri e delle iniziative adottate riteniamo ancora possibile incrementare il numero degli Associati.

Ciò è stato reso possibile grazie alle capacità di muoverci in modo proattivo nel territorio avvicinando direttamente i dirigenti, senza attendere passivamente in sede quella parte di loro che si avvicina a Federmanager nei momenti di bisogno.

E' stata pressoché annullata la forbice tra dirigenti in pensione e dirigenti in servizio e sono persuaso che nel 2012 si migliorerà ulteriormente questo rapporto, garanzia di equilibrio e continuità dell'Associazione nel tempo.

	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011
Dirigenti in servizio	41%	45%	47%	49%
Dirigenti senior	59%	55%	53%	51%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

L'anno scorso abbiamo lavorato intensamente per assicurare all'Associazione il mantenimento del suo ruolo di riferimento primario per la categoria dei dirigenti d'azienda.

L'impegno è rivolto alla costante ricerca del migliore servizio da erogare all'Associato e a tale fine abbiamo potenziato gli strumenti di comunicazione e di aggiornamento delle risorse umane degli uffici di Treviso.

LE RIFORME E I GIOVANI

Non c'è riforma che sia in grado da sola di rilanciare l'economia.

Apprezziamo gli interventi di semplificazione che sono stati realizzati dal Governo, ma occorre che i provvedimenti siano effettivamente attuati dalle amministrazioni e abbiano un impatto reale sulla vita dei cittadini e delle imprese.

Per finanziare la riforma del lavoro in Italia non si è trovato di meglio che appesantire la tassazione sulla casa. Il rischio è che la coesione sociale si riduca e succeda ciò che in questo periodo sta avvenendo in Irlanda, dove nonostante le previste denunce e ammende per chi non paga e nonostante gli appelli patriottici, la metà dei contribuenti si rifiuta di versare il tributo sulla casa. E tutto questo in un Paese caratterizzato dal rigore dei suoi cittadini, tanto da essere portato a esempio europeo di comportamento esemplare.

A metà del 2011 sia la produzione industriale, che il PIL, erano ancora ben lontani dai livelli pre crisi del 2009 e più precisamente: la produzione -17,6%, il PIL -4,4%.

In questo scenario anche l'occupazione si contrarrà e la ripresa sarà lenta, almeno fino alla fine del 2013.

Al 31.12. 2012 si prevede una disoccupazione in crescita al 9,5% e un PIL pari a -1,5%.

Sotto il profilo dei consumi un recente report di Prometeia, segnala che nel 2012 non vi saranno segnali di ripresa.

Il reddito delle famiglie si ridurrà ancora per due anni a causa di una crescita modesta dei redditi, della restrizione fiscale e dell'aumento dei prezzi.

Con la crisi economica le famiglie italiane hanno svolto un'importante funzione di ammortizzatore sociale. Ed è sulle spalle di questi nuclei familiari impoveriti dalla crisi che continua a gravare il problema della mancanza di lavoro per i giovani.

In un recente intervento a Genova la Vicedirettrice Generale di Banca d'Italia, Anna Maria Tarantola, evidenziava che la crisi del 2008-2009 ha ampliato il divario tra la condizione economica dei giovani e quella del resto della popolazione. Le famiglie italiane sono tuttavia riuscite a mantenere i propri standard di vita riducendo la loro propensione a risparmiare e grazie al sostegno di una ricchezza reale e finanziaria ancora elevata. Ma questa non è una situazione sostenibile.

Urge il rafforzamento del ritmo di crescita della nostra economia, rimettendo in moto lo sviluppo con misure strutturali.

I dirigenti d'azienda sono parte attiva in questo processo di cambiamento.

I comportamenti dei dirigenti all'interno delle imprese possono anche contribuire a dare maggiore fiducia ai giovani.

La diffusione nell'ultimo quindicennio dei contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale se ha contribuito a innalzare il tasso di occupazione, per converso ha provocato nel mercato del lavoro un pronunciato dualismo tra i lavoratori a tempo indeterminato, maggiormente tutelati e i cosiddetti precari con scarse tutele e retribuzioni.

Riequilibrare la flessibilità del mercato del lavoro, oggi quasi tutta concentrata sulle modalità d'ingresso, migliorerebbe le aspirazioni di vita dei giovani e nel contempo anche di coloro che, prossimi a concludere la loro attività lavorativa hanno ugualmente e ancora bisogno, di un qualificato e dinamico mercato del lavoro per potere soddisfare i propri bisogni quotidiani .

Un equilibrio di aspettative tra coloro che si affacciano nel mondo del lavoro e coloro che invece sono alla fine del loro percorso è un naturale vantaggio sociale.

Ciò che impedirebbe la realizzazione di questo modello sociale, al di là della attuale complessità degli aspetti tecnici affidata al cosiddetto governo tecnico, sarebbe il perdurante, anch'esso naturale, individualismo che connota oramai la società da lungo tempo, una società che sembrerebbe scarsamente ancorata a una solida gerarchia di valori, che dovrebbe porre al primo posto l'impegno politico e la salvaguardia del bene comune.

Per brevità: un antico autore classico comparava l'amministrazione dello Stato all'istituto della tutela, ovvero l'amministrazione deve essere gestita nell'interesse di coloro che vi sono affidati e non di coloro ai quali è stata affidata.

IMPERATIVO: CRESCERE

Negli anni Settanta il PIL italiano è aumentato del 45,2%, del 26,9% negli anni Ottanta, del 17% negli anni Novanta e del 2,5% nell'ultimo decennio.

E' una frenata dovuta alla produttività, il cui incremento annuo è precipitato dal 2,8% degli anni Settanta a zero del precedente decennio. E' una dinamica senza paragoni in altri Paesi industrializzati. ¹

Durante la fase acuta della recessione, nel 2008-2009, la caduta dei redditi familiari ha raggiunto il 4% a fronte di una caduta del PIL del 6%. Nella maggior parte degli altri Paesi avanzati il reddito disponibile lordo delle famiglie è invece cresciuto nonostante la contrazione del PIL. ²

¹ Assemblea Nazionale Confindustria 26.5.2011. Relazione Presidente

² Il Sole 24 Ore del 5.4.12 p. 49

Il PIL per abitante è ancora inferiore a quello del 1999. Rispetto alla media dell'area euro è passato dal 106,8% del 1995 al 93,8% del 2011. E' un arretramento che rischia di continuare e che colpisce non solo il benessere attuale. Non va infatti scordato che nel sistema pensionistico contributivo la rivalutazione dei contributi accantonati segue l'andamento del PIL, per cui la mancata crescita incide anche sul futuro pensionistico dei lavoratori e non solo sul benessere presente.

Nel contesto economico mondiale dove per demografia e geografia l'Italia è e sarà sempre più una nazione piccola in confronto con i giganti che stanno occupando il palcoscenico mondiale, per potere sperare di contribuire a decidere i destini del mondo, quindi anche i propri, serve crescere, come affermava la Presidente di Confindustria, Emma Marcegaglia, ma per crescere serve essere presenti nei mercati in crescita e allora bisogna essere preparati, essere dotati di una concreta e competitiva cultura, che sappia, come la intendo io, anche produrre reddito, non la cultura fine a se stessa.

La conoscenza autentica dovrebbe essere quella che produce un risultato, altrimenti va perfezionata, approfondita. Questo concetto dovrebbe essere trasmesso ai giovani dalla scuola ...meno atenei e una vera profonda istruzione per coloro che per capacità possono raggiungere il massimo a livello di istruzione scolastica.

Per competere nel mondo oggi conta la dimensione: le imprese italiane sono in media del 40% più piccole di quelle dell'area dell'euro. Fra le prime 50 imprese europee per fatturato sono comprese 15 tedesche, 11 francesi, solo 4 italiane. La struttura produttiva del Paese appare statica: i passaggi da una classe dimensionale a quella superiore sono rari.

Nei primi anni Sessanta gli stabilimenti manifatturieri con oltre 100 addetti assorbivano in Italia il 43% dei lavoratori del settore, contro oltre il 60% in Francia e in Germania. Da allora la quota è scesa in Italia assai più che in Francia e Germania, fin sotto il 30%.

La flessibilità tipica delle piccole imprese, che in passato ha contribuito a sostenere con successo la nostra competitività, oggi non basta più. Servirebbe un maggior numero di imprese medie e grandi, che siano in grado di accedere rapidamente ed efficacemente ai mercati internazionali, di sfruttare i guadagni di efficienza offerti dall'innovazione tecnologica.³

³ Considerazioni finali Assemblea Banca Italia del 31.5.2011

RETI D'IMPRESA

In Italia vi è una cultura d'impresa proprietaria, fin quasi familiare. Vi è una certa diffidenza verso nuovi soci, nuovi capitali, verso la quotazione in borsa. Ogni imprenditore, grande o piccolo che sia vuole mantenere l'indipendenza, l'autonomia della propria azienda.

Il recente strumento delle "Reti d'Impresa" consente però all'azienda di mantenere la propria individualità e nel contempo di usufruire dei vantaggi della grande dimensione, acquisendo nuova forza contrattuale, maggiore competitività, agevolazioni fiscali e corsie preferenziali nei bandi.

Quella della competitività è la sfida decisiva. C'è un solo mercato dove le imprese devono interagire ed è il mercato globale.

Federmanager crede nelle Reti di Impresa, dove per la gestione di nuovi progetti di sviluppo e internazionalizzazione possono trovare impiego anche i dirigenti che a causa della perdurante crisi economica sono stati espulsi dalle imprese e non certo per incompetenza.

LO SPOSTAMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE: IMPATTO SU RISORSE UMANE E SCELTE LAVORATIVE

Le conseguenze dello spostamento dell'età pensionabile sono state ampiamente trattate e commentate dai mezzi di comunicazione. Quello che sembra essere sfuggito al dibattito sono le conseguenze di tale spostamento in termini di gestione e selezione delle risorse umane e di scelte lavorative.

Se fino a qualche anno fa si poteva pensare al lavoro come a una parentesi all'interno della propria vita, magari lunga e pesante, ma pur sempre una parentesi che terminava con certezza in un'età in cui mediamente uomini e donne potevano ancora godersi la vita, ora ciò è diventato quasi un miraggio.

Il lavoro che si presta non può più essere considerato una parentesi di otto ore giornaliere per 35-40 anni. Oggi il lavoro diventa una parte ancora più importante della nostra vita, se non altro in termini di arco temporale.

Le implicazioni sono varie e importanti sia per il singolo sia per l'azienda.

Per i singoli, la scelta del lavoro da intraprendere diventa sempre meno una scelta di opportunità e sempre più una scelta di passione e talento. Per vivere bene il lavoro e prepararsi a cambiamenti sempre più diffusi e frequenti, in termini di ruoli, competenze e azienda, ognuno di noi sarà chiamato a mantenersi aggiornato (leggere, studiare, partecipare a corsi di formazione e a conferenze, curare il *networking*...), ricercare l'eccellenza, scoprire nuovi settori e nuovi ambiti in cui specializzarsi e imparare a gestire il proprio tempo libero.

RISOLUZIONI RAPPORTI DI LAVORO

Nel corso del 2011 nelle due province di Treviso e Belluno abbiamo assistito a un incremento delle risoluzioni contrattuali rispetto al 2010, passate da 48 a 66. Un aumento del 38% dei dirigenti allontanati dalle imprese e non certo per manifesta incapacità.

In questo contesto, diversi e in incremento, rispetto all'anno precedente, sono risultati i dirigenti che hanno usufruito del così detto "sostegno al reddito" gestito in ambito FASI. Un aiuto economico importante per molti colleghi trovatisi in difficoltà per la perdita involontaria del posto di lavoro. Si sono invece allungati i tempi di ricollocazione per queste persone, anche se il Veneto mantiene le proprie posizioni in termini di numero di dirigenti occupati, anzi nel 2011 i dirigenti in servizio sono leggermente aumentati rispetto al 2010, pur non avendo ancora raggiunto i livelli numerici del 2009.

Dirigenti in servizio iscritti al FASI al 31 dicembre 2011								
	Venezia	Padova	Rovigo	Belluno	Treviso	Vicenza	Verona	Veneto
	618	1.040	133	159	1.103	918	924	4.895
variazione su 2010	15	9	4	1	-2	1	-14	14

E cosa dire dei colleghi esodati?

Nel quadro di incertezza sui numeri in gioco c'è la certezza di alcuni colleghi dirigenti, che, convinti di raggiungere a data certa l'assegno di quiescenza, si sono visti allontanare, anche di anni, l'agognato traguardo, mettendo a repentaglio il loro reddito.

Federmanager è ben consapevole di questo disagio e nelle sedi competenti si sta impegnando, anche insieme ad altre rappresentanze sociali, affinché il Governo prenda nella dovuta considerazione questa situazione.

Al 30 aprile 2012 le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro sono state 12 contro le 32 dello stesso periodo 2011 e pur nella recessione in atto le risoluzioni stanno rallentando, segno che la crisi, pur colpendo comparti fortemente coinvolti nella congiuntura negativa (es. edilizia), probabilmente colpisce le imprese di minore dimensione prive di dirigenti d'azienda, cioè quelle imprese che per ridotta dimensione organizzativa non sono in grado di penetrare i mercati esteri a maggiore crescita.

Dobbiamo tuttavia essere pronti ai cambiamenti e alle difficoltà insite nel nostro ruolo.

Dal nostro osservatorio possiamo affermare che nell'ipotesi in cui un dirigente rimanga inquadrato nella posizione dirigenziale per un periodo di venti anni, la probabilità di trovarsi a gestire almeno una propria risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si avvicina al 100%.

Cala anche la soglia anagrafica di “rischio”. Nelle ristrutturazioni aziendali in molti casi si riscontra un abbassamento dell’età. Così il tema non è più solo quello degli “over 50” da ricollocare, ma anche degli “over 45” e anche meno.

E’ allora opportuno verificare periodicamente la congruenza della propria professionalità rispetto a ciò che il mercato richiede, ricorrendo allo strumento del Bilancio delle Competenze, capace di aiutare le persone a incanalarsi nella direzione giusta.

IL BILANCIO DELLE COMPETENZE

Il sistema competitivo delle imprese richiede persone preparate nel tempo. Va dato merito a Federmanager di avere previsto all’interno dell’attuale CCNL il così detto “Bilancio delle Competenze”, strumento a favore del singolo Dirigente occupato che ricopre da tre anni la qualifica nella stessa azienda. Il servizio completamente gratuito per il Dirigente che lo intraprende si articola in una fase on-line e in una, fondamentale, in presenza con interviste.

Il Bilancio delle Competenze stimola il Dirigente a fare spontaneamente il punto su sé stesso al fine di potenziare la propria professionalità e la possibilità di orientare le fasi successive del proprio percorso di sviluppo personale.

I colleghi che hanno usufruito del servizio ne hanno ricavato ampia soddisfazione.

LA FORMAZIONE

Nella fase pre-globale il *gap* di competenze di un manager costituiva un rischio relativo, ma oggi quel *gap* può portare facilmente all’inadeguatezza e alle inevitabili conseguenze nel mercato del lavoro manageriale.

Serve il confronto continuo e in questo contesto l’Associazione è un’opportunità per l’Associato, perché nei vari eventi da essa organizzati c’è sempre la possibilità di scambiare con i colleghi esperienze e conoscenze diverse. Ma serve anche la formazione continua, intesa come momento di confronto tra più saperi.

La formazione, in un’economia basata sulla conoscenza, si pone come un elemento decisivo, perché le conoscenze e le competenze sono una sorta di assicurazione sulla vita professionale del dirigente.

A tal proposito la lungimiranza di Federmanager a fine 2010 ha ideato Federmanager Academy (www.federmanageracademy.it), che è una *Management School* per le figure direttive che operano nelle aziende: una struttura di formazione aperta a Dirigenti e Quadri apicali, che intendono acquisire nuove competenze manageriali e distintive sempre più orientate alla qualità e all’efficacia del ruolo del leader, in un’ottica di apprendimento continuo.

E sempre in ambito Federmanager opera la Fondazione Fondirigenti (www.fondirigenti.it) promossa da Federmanager e Confindustria per favorire lo sviluppo della cultura manageriale.

Ogni azienda aderente può disporre per la formazione del proprio management delle risorse costituite dallo 0.30% del monte stipendi trasferite dall'Inps sul proprio conto aziendale.

Ma come sono usate queste risorse?

Sul così detto "Conto Formazione" delle risorse accumulate dalle aziende, a livello nazionale ne sono state utilizzate il 38%, percentuale che scende al 32% in ambito Veneto, con Belluno ampiamente in testa, ma con Treviso situata nella parte bassa della classifica, ben al di sotto sia della media nazionale, che regionale.

Belluno	53%
Verona	36%
Vicenza	34%
Padova	30%
Venezia	27%
Treviso	26%
Rovigo	16%

Veneto	32%
---------------	------------

Italia	38%
---------------	------------

E' auspicabile che aziende e dirigenti sappiano maggiormente sfruttare questi fondi ricorrendo a programmi formativi vari, compresi quelli organizzati da Federmanager Academy e che qualora non impiegati vengono periodicamente incamerati dall'INPS stessa.

DIRIGENTI IN QUIESCENZA

La ricchezza della lingua italiana è tale che noi, normalmente disattenti fruitori, finiamo per trascurarne preziosi dettagli e significative sfumature. Così nel pronunciare l'espressione "dirigenti in quiescenza" pensiamo istintivamente a ex dirigenti. Il termine, invece, è in realtà inequivoco. Quel "dirigenti", infatti, non ammette "ex", perché si è sempre dirigenti anche soltanto condividendo i valori che caratterizzano la professione.

Esiste da decenni un patto intergenerazionale tra dirigenti in servizio e in quiescenza per cui i secondi possono usufruire di vantaggi conseguenti alla sensibilità dei colleghi in servizio soprattutto in sede di rinnovo del CCNL.

Pensiamo al contributo FASI che ogni azienda versa a favore dei dirigenti in pensione per ogni dirigente in forza, pensiamo allo stesso sistema previdenziale alimentato dai contributi di chi lavora.

I tempi però stanno cambiando. Siamo consapevoli che le pensioni dei nostri colleghi in quiescenza perdono anno dopo anno potere d'acquisto e chi gode della pensione da dieci anni ne ha già perso un terzo.

Ma quanto divario caratterizza oggi i diversi soggetti della categoria rispetto al recente passato?

Pensiamo di come era generoso il TFR dei dirigenti di pochi anni fa con il TFR che chi oggi lavora non godrà più; pensiamo all'instabilità del posto di lavoro di chi ancora è attivo in azienda rispetto alla tranquillità media di chi operava nelle imprese solo alcuni anni addietro. Per non parlare del forte divario che ci sarà tra il primo assegno di pensione e l'ultimo stipendio di chi oggi lavora rispetto ad analogo assegno per chi è entrato in quiescenza solo pochi anni addietro.

Il rischio che potrebbe correre la categoria è la frattura del patto intergenerazionale per il solo fatto che vengono considerati privilegiati i colleghi in quiescenza che invece, all'opposto, sono scontenti sopra tutto per la continua erosione del potere d'acquisto dei loro assegni previdenziali.

In questo scenario non è facile effettuare attività sindacale a favore dei colleghi in quiescenza e, nel contempo, a quelli in servizio.

La speranza di fornire maggiore peso economico alle pensioni è allora posta in una riforma fiscale che sgravi salari, stipendi e pensioni per il rilancio dei consumi e dell'economia nazionale.

Il problema è trovare le risorse ed è in questo senso che si sta per l'appunto lavorando assieme ad altre parti sociali all'interno dei tavoli di confronto con il Governo.

E' una strategia politica che ci permette di fare massa critica insieme ad altre categorie che perseguono lo stesso obiettivo.

Bisogna tenere comunque duro con l'unico strumento che abbiamo: la nostra Associazione.

EQUITÀ FISCALE

Federmanager e Manager Italia, l'organizzazione che raggruppa i dirigenti del commercio, hanno recentemente redatto un documento comune sulla riforma fiscale finalizzato a sensibilizzare Governo e forze politiche.

Il peso dell'imposizione fiscale nel nostro Paese è molto elevato rispetto agli altri Paesi e iniquo visto che grava prevalentemente sui redditi personali e, particolarmente, sul lavoro dipendente e sulle pensioni. Tale situazione, non solo non appare migliorata con gli ultimi interventi del nuovo Governo, ma appare addirittura peggiorata.

Come ha dichiarato il Presidente Federale Giorgio Ambrogioni:

“La realizzazione di una moderna riforma fiscale è un obiettivo fondamentale su cui si deve concentrare l'azione di Governo se si intende risolvere definitivamente uno dei principali nodi che blocca la crescita economico-sociale del nostro Paese. Le soluzioni possibili per rendere più moderno e

competitivo il nostro Paese sono molteplici e ben note, ma la madre di tutte le riforme, quella davvero indispensabile per riattivare il motore della crescita, è la riforma del sistema fiscale”.

E' ormai intollerabile la pressione dell'imposizione diretta sui redditi, in particolare dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, e questo lo diciamo non perché siamo i maggiori contributori al funzionamento della macchina dello Stato: oltre 520.000 tra dirigenti pubblici e privati, in servizio e in pensione, che pur rappresentando appena l'1,5% del complesso dei contribuenti italiani concorrono per circa il 20% al gettito totale dell'IRPEF, ma perché il livello di tassazione per coloro che le imposte le pagano raggiunge soglie superiori al 55% e, quindi, va anche perseguito un progressivo spostamento della tassazione dalle persone ai consumi e al patrimonio.

Le proposte congiunte di Federmanager e Manager Italia sono le seguenti:

1. Una modernizzazione del sistema di tassazione del reddito da lavoro dipendente attraverso:

- a) una fiscalità di vantaggio per la parte variabile della retribuzione senza limiti stringenti di accesso e di importo;
- b) un unico plafond per il cosiddetto *welfare* aziendale e cioè un unico *plafond* di deduzione fiscale per previdenza e assistenza sanitaria integrativa trasformandolo da valori assoluti a valori in percentuale della retribuzione, es. 12%; in tal modo il singolo dipendente, a seconda delle sue esigenze, potrà anno per anno spostare i versamenti fiscalmente deducibili dalla previdenza alla sanità e viceversa.

2. Inoltre è necessario che, in un ottica di medio periodo, il legislatore fiscale compatibilmente con lo stato dei conti pubblici e con il recupero dell'evasione e dell'erosione fiscale, punti a:

- a) ridurre la progressività della curva delle aliquote IRPEF, che gravando prevalentemente sul reddito di lavoro dipendente raggiungono velocemente le aliquote marginali più elevate;
- b) ridisegnare la curva delle aliquote IRPEF, secondo nuovi concetti non solo di pura progressività economica, ma anche sociali, dalla famiglia, ai bisogni degli individui, all'età;
- c) introdurre il principio di flessibilità delle aliquote fiscali e contributive in rapporto alla maturità fiscale e contributiva, la cosiddetta curva delle aliquote a parabola, per cui le aliquote fiscali e contributive dovrebbero essere ridotte nell'età giovanile di avvio al lavoro (ad esempio, fino ai 35 anni), per divenire piene nell'età matura e ridursi nell'anzianità (ad esempio, dopo i 65 anni o comunque con il pensionamento).

EVASIONE FISCALE

E' inaccettabile che in Italia solo l'1% dei contribuenti IRPEF dichiarati più di 100.000 euro/anno.

Il cardinale Angelo Bagnasco durante la 63esima Assemblea Annuale della CEI, nel maggio 2011 affermava:

“Vorremmo che tutti i cittadini sentissero l'onore di contribuire alle necessità dello Stato e avvertissero come peccato l'evasione fiscale”.

E recentemente il Ministro dello Sviluppo Economico, Corrado Passera, auspicava che per gli evasori fiscali cominci a prendere piede la “sanzione sociale”, così come avviene, aggiungo io, per un qualsiasi reato commesso da chicchessia contro il patrimonio di un solo cittadino, furto o rapina che sia.

Ma come dirigenti d'azienda, come classe dirigente, cosa stiamo facendo? Quale contributo stiamo fornendo alla lotta all'evasione fiscale?

Interrogiamoci noi stessi su che cosa possiamo fare per il nostro Paese per contribuire alla, per lo meno, riduzione dell'evasione fiscale.

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL 2011 e PROGRAMMA 2012

Nel 2011 si è consolidata la consulenza agli associati (*in primis* previdenziale e sindacale) e sono continuati gli incontri all'interno delle aziende finalizzate a fare conoscere alle “direzioni risorse umane” di importanti aziende il pianeta Federmanager.

Anche grazie a questa attività è aumentato il numero degli associati in servizio.

Abbiamo sviluppato il sito internet, per favorire il senso di appartenenza all'Associazione, per meglio comunicare i programmi degli eventi, per fare meglio conoscere chi siamo e come operiamo.

E' stato ampliato l'orario di apertura dello sportello FASI di Treviso e mensilmente abbiamo svolto la stessa consulenza anche nella sede staccata di Belluno.

Diverse sono poi state le attività svolte a favore degli associati finalizzate a sviluppare il *networking* e a fare meglio conoscere i servizi gestiti-erogati dal sistema Federmanager.

Grande successo di partecipazione e critica è stato ottenuto dal seminario conclusivo sulle energie rinnovabili e sulle diverse visite alle aziende del settore.

Abbiamo ideato e organizzato il secondo campionato di tennis “Dirigenti Nord-Est”, svoltosi nella splendida cornice di Portorose (Slovenia) e sempre in ambito sportivo abbiamo partecipato al 40° campionato triveneto di sci ad Andalo (TN) dove per la prima volta la nostra Associazione è salita sul gradino più alto del podio. Per tutti i partecipanti è stata una giornata memorabile e indimenticabile.

Per il 2012 siamo ancora persuasi che sia di fondamentale importanza muoversi all'interno del territorio, sia per il proselitismo, che per essere più vicini agli associati.

Come dichiarato anche nell'assemblea 2011 continueremo a dedicare più tempo all'assistenza contrattuale, perché mutano le tipologie dei rapporti di lavoro: maggiori ricorsi a contratti a tempo, anche parasubordinati e autonomi (con partita IVA). E alla luce della recente riforma pensionistica svilupperemo l'assistenza agli associati che a riguardo necessitano di supporto informativo adeguato.

CONSIDERAZIONI FINALI

Con il 2012 siamo entrati nell'ultimo anno di reggenza degli organi associativi dell'Associazione.

La crescita dimensionale dell'Associazione e l'incremento degli associati in servizio sono stati i miei primari obiettivi ritenendo, in termini di strategia, che maggiore è il numero degli iscritti a un'associazione maggiore può essere il potere nell'ottenimento dei risultati e che l'incremento dei dirigenti in servizio è fondamentale:

- ✓ per l'equilibrio all'interno della categoria;
- ✓ per un maggiore patrimonio di conoscenze all'interno dell'associazione stessa: una reciproca tutela di chi lavora e di chi è in pensione, nella consapevolezza che i ruoli sono per così dire confinanti, per meglio dire l'intera categoria dei dirigenti comprende tutti coloro che nel percorso professionale hanno ottenuto tale qualifica: un dirigente è tale anche quando è in pensione.

Nel quinquennio siamo stati l'associazione territoriale che più si è sviluppata in Italia, a dimostrazione che ciò che sembrava quasi inattuabile, perché molto difficile a farsi, in realtà è stato raggiunto.

E' stato migliorato il rapporto tra dirigenti in servizio e in quiescenza, in precedenza troppo sperequato verso i colleghi senior, con il conseguente rischio di rendere l'associazione meno attraente e attrattiva per i colleghi in servizio.

Il mio ringraziamento e apprezzamento per i risultati ottenuti è riservato agli Associati, che mi hanno sostenuto, alla struttura dell'Associazione, per la professionalità nell'espletamento di ciascuna funzione a loro affidata, e ai Consiglieri che hanno condiviso con me questa importante e impegnativa esperienza.

Tutti insieme, uniti da obiettivi comuni, con professionalità e dedizione, abbiamo rivolto il nostro impegno al miglioramento dell'organizzazione dell'Associazione.

Al di là della carica che ricopro, mi auguro che l'Associazione si mantenga salda nel territorio, che onori la sua tradizione associativa, e che ciascuno di noi Associati possa concretamente sempre sentirsi parte attiva della stessa, con il suo contributo, ma anche per quanto l'Associazione è in grado di offrire ai Suoi iscritti.

E'indubitabile che siamo in una sorta di guerra, una guerra non di soldati e armi, ma di soldi e lavoro: armiamoci di coraggio e teniamo alto il morale, perché chi ha fiducia in se stesso ha molte più probabilità di infrangere ogni resistenza.

A nome di tutto il Consiglio Direttivo di Federmanager Treviso e Belluno Vi ringrazio della fiducia accordataci.

IL PRESIDENTE
Angelo De Simoi