

Milano, 19 aprile 2010 - Circolo della Stampa

Convegno Nazionale organizzato dall'Unione Regionale CIDA Lombardia

Dare forza al Sistema Italia

Il Sistema Italia "ha tenuto" nel corso della crisi grazie all'impegno dell'industria e dei suoi manager; analogamente per la tenuta del sistema sociale assicurata dalla capacità dei dirigenti pubblici.

La ripresa, di cui si cominciano a sentire le prime folate, non potrà prescindere dall'impegno e dalla capacità dei manager

Il convegno CIDA di Milano fa eco all'Assemblea di Confindustria di Parma del 10 aprile: in entrambe le occasioni il peso degli argomenti affrontati, l'interesse dimostrato dai partecipanti e la serietà dell'analisi hanno prevalso sull'"esibizione" dei personaggi.

Quanto trasmesso, e forse anche un poco di stanchezza hanno indotto a chiudere il Convegno con piena consapevolezza e condivisione da parte dei partecipanti nei confronti del momento in cui ci troviamo, privando il convegno degli interventi di esibizione e anche dei riti celebrativi o amicali che di solito celebrano queste chiusure

I lavori del Convegno:

Saluto di benvenuto

- dott. Mario Giambone
- Presidente CIDA Lombardia

Relazione introduttiva

- prof. Gianfranco Rebora
- Università Carlo Cattaneo LIUC

Tavola rotonda

- moderatore: dott. Marino Longoni
- Condirettore Italia Oggi

- prof. Giorgio Rembado

Presidente Federaz. Naz. Dirigenti della Pubblica Ammin. - CIDA

- on. Savino Pezzotta

Unione di Centro

- prof. Giorgio Rembado

Presidente Federaz. Naz. Dirigenti della Pubblica Ammin. - CIDA

- dott. Marco Fortis

vice Presidente Fondazione Edison

- dott. Renato Cuselli

Presidente Fondirigenti

- dott. Paolo Galassi

Presidente Confapi

Conclusioni

- dott. Giorgio Corradini

Presidente CIDA Nazionale

maggio 2010

Costituisce un fattore di contrasto o di contenimento della riduzione dei posti di lavoro, l'articolazione delle strutture industriali accentuata nel nostro paese sulle piccole-medie Industrie (Pmi): "Alle 40 multinazionali della Francia possiamo contrapporre le nostre 5000 medie imprese più competitive. L'ultima edizione dell'indagine Mediobanca-Unioncamere, presentata nel marzo 2010, censisce precisamente 4625 imprese di questo tipo. Questa tipologia di azienda, proprio per l'agilità di "movimento" concessa dalla dimensione, ha permesso di sfruttare immediatamente la professionalità di cui le stesse aziende sono in possesso, anzi l'hanno incrementata con assicurazioni di alta professionalità (high skill). Così il relatore.

Disagio dei dirigenti

Dalla seconda metà del 2008, quando il fallimento di Lehman Brothers ha segnato il culmine del crollo della finanza globale, un torrente di critiche ha investito la "managerialità" che si era imposta nell'ultimo ventennio. Si sono avute critiche diffuse sui "bonus" attribuiti al top management di imprese e banche, di importo eccessivo e non legati agli andamenti aziendali di lungo periodo; anche se questi riguardavano una piccola minoranza di dirigenti l'immagine negativa si è riversata su tutta la categoria.

Il contributo dei dirigenti al rilancio del Sistema Italia

I manager, meglio di altri, possono dare un grande contributo alla ripresa distinguendo ciò che è possibile fare rispetto alle aspirazioni velleitarie: si tratta di "un ritorno al reale" che i manager possono guidare nel modo migliore. Un aspetto non meno importante è quello del coinvolgimento dei dirigenti in modo diverso da quello del passato, ovvero "ricostruire le organizzazioni come comunità".

E assolutamente necessario che accedano ai ruoli decisionali le persone più preparate e dotate delle competenze necessarie.

Proposte specifiche

I poli su cui far convergere l'azione delle aziende sono pochi ma essenziali: l'in-

Cida Nazionale

ternazionalizzazione delle aziende, la riforma della P.A., la formazione e la ricerca, l'adeguamento delle infrastrutture.

Dice ancora il prof. Rebora: questi propositi possono sembrare vuoti se poi manca come premessa iniziale la disponibilità dei capitali per dare corpo a nuove iniziative o attuare le modificazioni opportune. Occorre cercare nuove forme di finanziamento superando l'aspetto meramente difensivo delle istituzioni finanziarie.

Distretti tecnologici

Altra considerazione sui benefici "del fare": l'assetto della maggior parte dei distretti industriali italiani riflette il concetto classico di "agglomerazione di imprese" in un ambito territoriale specializzate in una tecnologia oppure in poche fasi del processo produttivo. Stanno emergendo forme distrettuali più evolute che propongono modelli più elaborati di integrazione di aziende diverse della filiera. È questo il caso del distretto aerospaziale lombardo in fase di sviluppo.

Riforma della P.A.

La riforma del personale della Pubblica Amministrazione è stata concepita in un momento di grave crisi (il 1992), ha sviluppato punti significativi sotto il profilo normativo ma si è trovata progressivamente inaridita nell'attuazione operativa: nelle fasi recenti ha trovato una nuova spinta nella determinazione del ministro Brunetta, che ha saputo interessare del problema l'opinione pubblica diffusa.

Ma la riforma del ministro può funzionare se si mettono in moto agenti di cambiamento diffuso, soprattutto se si acquisisce il consenso e la partecipazione di coloro che sono direttamente coinvolti nel cambiamento. Un ruolo determinante sarà giocato dai dirigenti pubblici.

* * *

Il cambiamento sarà ovviamente laborioso e non immediato, atteso che "la dirigenza pubblica costituisce oggi un aggregato imponente di risorse e competenze professionali, nel cui ambito fermenti innovativi e propensione al cambiamento coe-

siston con resistenze culturali e inerzie di vario tipo".

È opportuno ancora spendere due parole sulla valutazione e sulla direzione per obiettivi. Non si pretende che i vertici politici si sottopongano ad autorità esterne, ma una disponibilità a definire gli obiettivi fondamentali da assegnare alle strutture operative è assolutamente necessario.

Non dimentichiamo infine l'esigenza *inderogabile* di risparmiare e recuperare risorse dalla gestione corrente della macchina pubblica per destinarle a investimenti e al contenimento della pressione fiscale.

Scuola e università

In un orizzonte non superiore a 5 anni l'Italia deve realizzare strutture educative allineate alle migliori esperienze mondiali, ma la gestione delle risorse professionali è il punto debole delle nostre strutture piuttosto che non l'esiguità degli investimenti (laboratori, edifici, arredi, ecc.). L'università in particolare ha bisogno di un sistema premiante sostenuto da forme di valutazione dei risultati; superando gli indicatori generici di oggi, come il riferimento al numero di studenti e di laureati. Le proposte di intervento riguardano in particolare:

- 1) la formazione e la selezione dei docenti;
- 2) la funzione di direzione negli istituti scolastici (o reti di scuole).

In conclusione, la fase attuale ci prospetta momenti intensi di crisi e di rischio: le persone, la società intera sembrano chiedere alle classi dirigenti di porre nuove basi per un clima di fiducia, che consenta un esercizio sereno delle responsabilità a tutti i livelli.

La relazione del prof. Gianfranco Rebora ha costituito il contributo portante del Convegno, vuoi per il numero degli argomenti trattati che per l'approfondimento dato, senza provocazioni ma in modo propositorio.

Adesso ha fatto seguito una tavola rotonda nella quale i relatori hanno sviluppato argomenti nuovi o visioni particolari di quanto detto dal prof. Rebora: di questi interventi riportiamo quelli che maggiormente ci hanno colpito.

Prof. Giorgio Rembado. Il Presidente dei dirigenti CIDA della P.A. ha dato una valutazione non positiva sulla legge voluta dal ministro Brunetta per il Pubblico Impiego. I vincoli e la rigidità non favoriscono le potenzialità innovative della Funzione Pubblica.

Nello "spoil system" non vi sono elementi di valutazione specifica dei dirigenti, ma soltanto un rapporto fiduciario con il datore di lavoro non privo di imparzialità. Non si può accettare che prevalga nel manager pubblico l'orientamento politico-partitico. Il merito si deve basare su competenze professionali e non politiche.

L'organizzazione CIDA dei dirigenti della P.A. è contraria allo "spoil system" che recepisce un istituto estraneo al nostro ordinamento giuridico. "Non competenza ma fedeltà". La Corte Costituzionale ha già dichiarato incostituzionale quella parte di legge del 2002 che contemplava lo "spoil system". Infatti, che senso può avere che, un primario di ospedale, un preside di Istituto Scolastico e così per altri incarichi pubblici, siano espressione dell'orientamento politico che li sostiene?

L'On. Pezzotta ha iniziato dicendo che i politici vengono trattati come managers, ma così non è. Occorre fare una distinzione sia per i managers che per i politici, poiché non tutti sono bravi.

Il governo deve essere sottoposto ad una critica costante ed il suo partito fa un'opposizione diversa. Non contrasto per il contrasto, poiché un buon governo è dato anche da una buona opposizione.

Secondo l'on. Pezzotta non vi è una concordanza, tra quello che qui oggi si sta discutendo e quello che si discuterà domani in Parlamento. Che importanza può avere che il PIL aumenti se continuano ad aumentare i disoccupati ed i cassaintegrati? Le famiglie con la riduzione delle loro spese hanno messo in crisi i consumi interni, come è emerso dalla relazione di Confcommercio. Non vi è, da noi, una proiezione sul futuro dell'occupazione. Il settore tessile in Italia, non si riprenderà più. Cosa succederà quando le economie emergenti torneranno a crescere?



Cida Nazionale

Come si adegueranno i managers alle nuove situazioni? Ci dovranno essere nuove Relazioni Industriali ed un nuovo progetto di welfare e di politica industriale. Ai giovani occorre dare un'iniezione di fiducia poiché, per loro, in questo momento non vi sono "prospettive". All'età di quarant'anni non sapranno quale è il loro ruolo nella società. E poi ricollocare un ultra quarantacinquenne è un'impresa quasi impossibile.

Renato Cuselli. Il messaggio è chiaro ed energico: investire in formazione, saper fare innovazione su noi stessi. Trasformare la nostra formazione in fatto permanente che ci deve accompagnare lungo tutta la vita di lavoro.

La Confindustria chiede: innovazione tecnologica, apertura all'internazionalizzazione, intervento nella formazione.

Anche a primo giudizio le prime due missioni non possono essere svolte se non con l'utilizzo del terzo strumento, quello della formazione, rivolto a tutti i livelli superiori dell'azienda, sia i dirigenti che il livello dei quadri.

Negli ultimi tempi, anche in considerazione della contrazione delle dimensioni industriali del Paese, si sta formando la categoria dei "dirigenti atipici": ma anche per costoro occorre definire piani e strumenti per la loro occupazione nell'ambito delle PMI e provvedere ai bisogni formativi individuali.

Occorre come minimo garantire la sopravvivenza delle aziende esistenti coniugata alla disponibilità e la propensione al rischio imprenditoriale dei manager più aperti. L'esperimento recentemente condotto a Torino ha visto 15 aziende coinvolte in consorzio con l'introduzione di una decina di nuovi dirigenti in veste di "tutor" e anche di "soci". E questa è una delle vie percorribili.

Fortis Marco. Ricco di dati ed efficace nei riferimenti, il suo intervento.

Le cause della crisi sono poche ma ben accettabili: nell'ultimo decennio le principali economie del mondo (USA, Giappone) hanno delocalizzato le loro consistenze produttive verso paesi più favorevoli per costo del lavoro, disponibilità di spazi, assenza di norme ambientali e di sicurezza (Cina, India, Vietnam).

Ciò ha portato alla riduzione drastica degli investimenti e dell'occupazione industriale nei paesi d'origine (USA, Giappone).

Un dato per tutti: le famiglie USA risultano – nel 2009 – indebite per una misura complessiva pari al 120% del PIL contro un indebitamento delle famiglie italiane pari al 34%.

* La ricchezza delle famiglie USA si è ridotta del 24%, quella delle famiglie italiane si è ridotta dell'1,9%.

Nel 2009 la produzione industriale globale (di tutto il mondo) ha avuto una caduta

dal 18% al 20% che si è riflessa direttamente sui redditi delle famiglie.

A ciò si aggiunge una ulteriore ma significativa riduzione dei consumi e del risparmio di motivazione psicologica.

Nel periodo, compagnie di "rating" conferivano la tripla A a società che fallivano il giorno dopo! (vedi Parmalat, nella quale le banche consigliavano ai risparmiatori di investire... Vedi "Bond argentini...").

Anche in Europa alcuni paesi, posti in precedenza ad esempio di incremento economico, si trovano in condizioni paragonabili agli USA: la Spagna, dove l'inventario di appartamenti è pari ad un milione di unità. L'Irlanda dove con un PIL di 110 miliardi di Euro, esistono 80 miliardi di titoli tossici.

Conclusioni

Il Convegno è stato aperto e poi chiuso dal dott. Mario Giambone, Presidente della CIDA Lombardia, con lo stile garbato e arguto che lo caratterizza: consideriamo i lavori come occasione per alzare lo sguardo verso il futuro e definire pochi obiettivi ma essenziali sui quali i manager privati ma soprattutto pubblici possono fissare l'attuazione e le energie di cui dispongono. Analoghe le conclusioni del dott. Giorgio Corradini, presidente di CIDA Nazionale: le figure dei manager ai vari livelli di responsabilità e di prospettiva dell'impiego pubblico e privato, sono "gli attori decisivi" per dare risposte alla crisi e rilanciare il "sistema Italia". □

Federmanager Torino**Seminario presso la Sede di Via San Francesco da Paola
CONSULENZA FINANZIARIA: UN TERMINE ABUSATO****Quali consulenze e quali consulenti. Indicazioni per uscire dal coro**

Presso la Sede di "Federmanager -APDAI" di Torino, il 30 marzo 2010, si è svolto un seminario inerente il tema della consulenza finanziaria in Italia avente in particolare come focus quali tipologie coesistono e con quali modalità vengono svolte.

I relatori, Roberto Dolza e Antonietta De Vito, contitolari dello Studio Dolza & De Vito (www.studio-dolzadevito.it), hanno inizialmente tracciato un quadro dell'esperienza avuta da chiunque nei rapporti con banche, compagnie assicurative e poste.

In questo modo sono state evidenziate le caratteristiche, e soprattutto i profondi limiti, dell'attività di consulenza legata all'attività di vendita di strumenti finanziari e, quindi, le diverse forme di conflitto di interesse che i clienti sono costretti a subire se non supportati nel rapporto con gli intermediari. A dimostrazione di quanto affermato, sono stati por-

tati diversi esempi tratti da "Il Sole 24 Ore", tramite l'ausilio di un filmato tratto da una notissima trasmissione televisiva.

Successivamente, quali case history, sono stati trattati esempi di destrutturazione di strumenti finanziari utili a evidenziare la loro elevata inefficienza. Inoltre è stato anche dimostrato che è possibile e fondamentale analizzare e abbattere drasticamente i costi sproporzionati che vengono applicati alla maggior parte dei prodotti finanziari collocati.

Infine la trattazione si è spostata sulla consulenza finanziaria indipendente. Si sono evidenziati gli aspetti che la caratterizzano a partire da quelli normativi fino alla sua logica operativa e in particolare:

- Assenza assoluta di legami commerciali con qualsiasi realtà del mondo bancario-gestionale-assicurativo che possano in qua-

lunque modo limitare le possibilità di scelta o spingano verso scelte sub-ottimali.

- Retribuzione esclusiva mediante parcella diretta del proprio assistito.

- Drastico abbattimento dei costi e miglioramento dell'efficienza degli strumenti utilizzati.

- Verifica e controllo costante del rischio.

Dopo l'incontro i relatori si sono resi disponibili per trattare casi personali e fornire ulteriori informazioni e approfondimenti dei temi trattati.

Lo Studio Dolza & De Vito ha offerto a tutti gli associati Federmanager la possibilità di effettuare, a titolo non oneroso, uno studio analitico e un primo livello di destrutturazione del loro portafoglio (verifica delle posizioni, costi reali pagati, rischio, efficienza).

Roberto Rossi