

Editoriale

Accogliendo l'appello del Capo dello Stato

Bilancio amaro, ma con fiducia

Anche se il quadro nazionale e internazionale è un coacervo di scontri e di cattivi esempi non dobbiamo abbandonare la speranza, ma pensare al domani senza paura.

Antonio Coletti

Questo editoriale apre – dopo la serie infinita di omaggi, auguri, elogi e quanto può essere pronunciato nei giorni a cavallo della fine del 2003 e l'inizio dell'anno nuovo – il 26° anno di pubblicazione del **"Dirigente d'Azienda"**, periodico dell'Unione Regionale Piemontese di Federmanager.

Se la RAI, negli stessi giorni, ha celebrato il **cinquantesimo** della Televisione italiana, presentando centinaia di cantanti, di presentatori e di "autori" di programmi, **Dirigente d'Azienda**, che è appena a metà del cinquantennio, non ha certamente bisogno di radunare un analogo numero di persone: il Direttore ed il Vice-direttore del periodico – che fin dall'inizio hanno dedicato il loro tempo alla preparazione dei numeri del periodico (oggi giunto al n. 220), con l'ausilio del Comitato di Redazione – sono tuttora disponibili per proseguire nel loro incarico, aperti a qualunque nuova soluzione editoriale, in particolare alle innovazioni tecnologiche che potrebbero accelerare i tempi dell'informazione e, in pari tempo, favorire una più

approfondita ricerca dei valori e dei mutamenti di ruolo e funzioni della categoria.

* * *

Negli ultimi mesi del 2003 abbiamo più volte cercato di esprimere qualche giudizio sulle vicende del mondo, sui cambiamenti della società, del modo di comportarsi di uomini e donne, giovani e anziani, delle mentalità che di anno in anno subiscono varianti, talora in via di progresso e in altri periodi in fase di regresso.

Lungi da noi è rimasta l'idea di esprimere opinioni di validità generale, essendo umanamente impossibile formulare pareri uniformi, specialmente quando è discutibile la piena approvazione di quanto si percepisce o, peggio, la totale disapprovazione di altri atteggiamenti.

L'unica conclusione a cui siamo pervenuti – forse con eccessiva facilità – è il giudizio di un peggioramento generale in quasi tutte le parti del mondo. Il desiderio del **"potere"** è ormai divenuto lo scopo principale di troppe popolazioni, che ambiscono essere valutate come detentrici di beni e di ricchezze senza limiti, per poter imporre la

Ricordo di Norberto Bobbio

È il 21 novembre 1974 e devo sostenere l'esame di laurea. Presiede la Commissione, quale Preside della Facoltà, il Professor Norberto Bobbio.

Terminata la discussione e la susseguente riunione dei professori, rientro in aula con il pubblico presente; il Professor Bobbio mi viene incontro con il Suo cordiale sorriso e pronuncia la formula di rito, nominandomi Dottore in Scienze Politiche.

Sono felice e frastornato. Il Professore mi firma la giustificazione per la mia assenza dal lavoro di quel giorno.

Sì, perché io facevo parte di quella folta schiera di studenti lavoratori che il Professor Bobbio vedeva con simpatia, ed il raggiungimento della meta, sancita proprio da Lui, mi aveva riempito di gioia.

Da quel giorno non ho più avuto occasione di incontrare il Professore, ma, come tante altre persone, ho seguito con interesse le interviste rilasciate, ciò che veniva scritto e quello che Lui scriveva; la bella notizia della Sua nomina a Senatore a vita e tutti gli



altri riconoscimenti nazionali ed internazionali.

Torino Lo amava ed era orgogliosa di annoverarlo tra i suoi cittadini.

Oggi piangiamo la Sua morte; ci manca quel punto di riferimento e ci sentiamo orfani.

Il nostro amato e stimato Professore non c'è più, ma ci ha lasciato un patrimonio di idee immortale.

Pier Giorgio Prato

P.S. Il collega Pier Giorgio Prato ha espresso, con sincero e affettuoso ricordo, il suo cordoglio per la scomparsa del prof. Bobbio, che certamente ha lasciato una testimonianza eccezionale di sentimenti e di cordiale simpatia per Torino e per l'Italia intera.

L'Unione Regionale delle Associazioni territoriali dei dirigenti di aziende industriali, condividendo le espressioni del collega Prato, si associa unanime al cordoglio per la perdita del professor Bobbio, che tutti i torinesi ed i piemontesi hanno sempre apprezzato e stimato.

A. C. e A. R.

loro volontà ad altre popolazioni meno fortunate. Poi avviene – si voglia o no – qualche cambiamento di rotta: chi era debole si rafforza, oppure avviene il contrario. I momenti facili si alternano con quelli più aspri: la conseguenza è, quasi sempre, una fase di incertezza, che rende insicura qualsiasi posizione, indipendentemente dalla presenza di un reale potere.

Le stesse vicende, con maggiori o minori analogie, avvengono, nel modo di essere e di pensare, per gruppi di persone: basta leggere qualche giornale a grande diffusione per cogliere l'accento a cambiamenti – quasi sempre in peggio – nel modo di crescere della gioventù ed in quello di conservare, nonostante l'età, l'esperienza acquisita in tanti anni di lavoro con correlativo reddito.

Nel mondo, frattanto, molte cose peggiorano di giorno in giorno: i comportamenti più seri e dignitosi non sono quasi mai in crescita; la violenza e il terrorismo continuano a dilagare; i rapporti sociali si logorano con facilità; quelli economici subiscono decurtazioni (e anche truffe...) senza incontrare ostacoli.

Chi ci legge ci ha già affibbiato il titolo di "scrittori di geremiadi": può essere giusta la definizione, ma la realtà è quella e l'ottimismo di chi scrive non può mutare in meglio quello si vede o si viene a sapere.

Anche quello che ci aspettiamo nel nostro Paese non ci permette di vivere tranquilli come desidereremmo. Il Parlamento italiano deve risolvere, entro poche settimane, problemi che si potranno manifestare assai più ardui di quello che si può immaginare oggi. Tale è, ad esempio, il problema delle "pensioni", che è da tempo sul tavolo del Ministro del Lavoro, perché considerato come un'esigenza indifferibile, nonostante le varianti approvate con la riforma Dini del 1995. Le organizzazioni sindacali hanno già espresso pareri negativi, pur avendo ammesso la necessità di qualche moderato cambiamento, almeno per quanto riguarda la separazione tra "previdenza" e "assistenza". Ma il Governo, almeno finora, crede di non dover mutare il progetto già presentato. Se gli scioperi già dichiarati o fatti non hanno portato alcun miglioramento, che cosa potrà accadere fra qualche settimana?

Non desideriamo concludere con una prognosi negativa il problema "pensioni": siamo convinti che – in qualche modo – una soluzione dovrà essere trovata in tempo utile per evitare l'aggravamento del reddito dei "pensionati" e dei "pensionandi".

È con questo augurio che iniziamo il primo numero di "Dirigenti d'Azienda" per il 2004.

Auguri ancora a tutti i colleghi. □

Buon Anno

*Buon Anno a te,
Buon Anno a me,
Buon Anno
a tutti noi.*

*Buon Anno a chi ripensa la giovinezza
con la memoria del passato
Buon Anno ai giovani con i doveri del presente
in lotta corpo a corpo con una realtà
imprevedibile come non lo è mai stata.*

*Buon Anno ai nostri ragazzi
dal sorriso luminoso
i cui sogni s'innalzano sopra le nebbie
e muovono alla speranza.*

Buon Anno!



Visione di Ivrea.

A Capodanno, d'obbligo la sfida alle durature crisi del nostro tempo

Il 2004

Economia, politica, scienza non sempre vanno di pari passo, anzi: là dove si constata una crescita, subito insorge un conflitto per accaparrarsene i meriti e i vantaggi. Molti i passi avanti della tecnologia e della ricerca, ma ancora restano incommensurabili incognite.

Giovanni Reverso

Mi sia permesso incominciare questo articolo citando due vignette. La prima di Altan, dice: "Anno bisestile: una giornata in più del solito". Certo è pessimistica questa affermazione, ma accettiamola con scaramanzia, come quella che dice: "Teschio vicino, morte lontana"; ma siano di più quelle serene, vissute dando il meglio di noi in tutti i campi, facendo nostro il detto: "Ogni mattina un pensiero, ogni sera un ricordo".

La seconda vignetta è di Elle Kappa, e pone la domanda: "Sai cosa manca all'Italia per essere uno stato laico?" "La dispensa papale?" è la risposta. Essendo questa una vignetta socio-politica, preferisco non commentarla, ognuno la prenda come vuole. Un po' maliziosamente, penso che ognuno la commenterà secondo non solo le proprie credenze e simpatie politiche, ma anche secondo i propri interessi in ballo o meno.

Chiusa la parentesi vignettistica, passo al 2004, anno bisestile pieno d'incognite, certamente di sorprese, di aspettative, di delusioni, ma anche di speranze. È stato detto che sarà un anno difficile, ma non noioso, politicamente è un anno pieno di elezioni nazionali in un numero di paesi pari a metà della popolazione mondiale.

Imprenditorialmente, continuerà la lotta sui costi, lotta stimolata dalla concorrenza di paesi come la Cina e l'India. Nuove tecnologie, come la polvere di silicio e le biotecnologie industriali, vitalizzeranno la ripresa, ma le fabbriche continueranno a trasferirsi in Cina e i servizi in India. In Europa una buona parte del lavoro andrà ad est, verso i nuovi paesi membri dell'Unione Europea, dove i salari sono ancora bassi.

Ci sarà un aumento della produttività

che dovrebbe tradursi soprattutto, ma io non ci credo molto, in prezzi più bassi. Non si creeranno molti nuovi posti di lavoro, tranne nelle aziende dei servizi. Continuerà ad esserci una forte divergenza tra costo del lavoro e prezzo dei prodotti nel settore industriale per la costante pressione delle importazioni



Lo stesso tema – crisi dei rapporti internazionali, conflitti permanenti in tutte le sedi – era fatale che trovasse due interpreti contemporaneamente.

Il direttore di questo giornale, stilando l'editoriale, ha elencato con disappunto le ragioni del contendere, che seppure ammissibili in un regime democratico, non è lecito che assumano i toni e la violenza di uno scontro "alla morte".

Il collega Giovanni Reverso, autore polivalente, si è soffermato sui guasti dalla tecnologia impazzita, che si scontra con i limiti delle risorse planetaria e mette in difficoltà il naturale processo di autorigenerazione che la natura providenzialmente ha in se stessa. Tuttavia l'istinto di conservazione, o un naturale ottimismo, o il soccorso di un disegno "superiore", induce i due autori a chiudere le loro requisitorie con la speranza che in qualche modo le cose – politiche e ambientali – si aggiusteranno.

Anche chi redige questa cerniera tematica, pensa che l'unico modo per migliorare la qualità della vita, liberandola dagli egoismi internazionali e dalle rivalità egocentriche della politica, consista in un atteggiamento fiducioso nella natura dell'uomo – sempre Homini lupus, ma, come ha spiegato John Eccles in una pagina memorabile, la compassione avrà il sopravvento. Così il premio Nobel spiegò la sopravvivenza del genere umano: nell'esame dei reperti del periodo di Neanderthal, si rinvennero le prove che la solidarietà ebbe la meglio sulle rivalità tribali e rese necessariamente fratelli i primi uomini che calpestarono il pianeta.

A. R.

dall'estero. Il carico del lavoro sui singoli dirigenti aumenterà. I nuovi programmi di conduzione delle società tendono a presupporre che i dirigenti si comportino come i proprietari. In Italia si avvertono difficoltà in grandi gruppi, dall'auto alle telecomunicazioni, dal settore alimentare alla moda, in quanto è circondata da paesi che sono in grado di farle concorrenza non solo sul piano dei costi, ma anche su quello della qualità. Comunque l'Italia non deve sottovalutarsi. Nel settore automobilistico, la Fiat con i suoi nuovi modelli saprà riprendere il posto che merita.

* * *

Passando ora a cosa potrà riservarci la scienza nel 2004, diamo uno sguardo a ciò che potrà realizzarsi o, perlomeno, progredire.

Incominciamo dal cervello, che resta

Sindacale



la base di ogni conquista e di ogni progresso materiale e non dell'uomo. Ci troviamo ancora di fronte a un milione di miliardi di connessioni da decifrare. Gli scienziati stanno facendo progressi nell'individuare le correlazioni tra attività cerebrale e comportamento. I ricercatori stanno scoprendo che le emozioni derivano sia da stati corporei che da stati mentali, confermando che la supposta distinzione tra corpo e mente è illusoria. Il nostro comportamento è parzialmente consapevole, ma in gran parte inconscio. Che cos'è la coscienza?

Molti scienziati credono che il cervello funzioni fondamentalmente simulando la realtà. Le immagini, i suoni e le sensazioni tattili che affluiscono al cervello vengono inserite nel contesto di ciò che il cervello si aspetta sulla base di precedenti esperienze e della memoria. La ricerca continua...

Sempre più parti del corpo potranno essere sostituite. Si procede in questo senso a ritmo sostenuto in più direzioni, dall'ingegneria biomedica alla creazione di organi artificiali, allo studio della possibilità di realizzare xenotrapianti (cioè trapianti tra specie diverse) fino all'utilizzo delle cellule staminali per riprodurre i tessuti.

Sul terreno dei farmaci, si può dire che

essi diventeranno sempre più complessi, ma anche più mirati, non dimenticando però che, affidando ai farmaci il controllo della nostra vita mentale, rischiamo di ottenere una falsa felicità. La memoria si può migliorare, ma ciò non rende un individuo automaticamente più intelligente. La memoria si può manipolare perché è un processo biologico come tanti altri. Resta fermo che il potenziale cerebrale della specie umana si potenzia attraverso l'istruzione.

Circa l'origine della vita si è arrivati a capire che deve essere cominciata 4 miliardi di anni fa nel modo più semplice possibile, come un ciclo, una reazione chimica naturale, che si è ripetuta, eliminando prodotti secondari. Ricreare la vita in laboratorio è comunque difficilissimo, ma, col tempo, possibile. Decifrato ormai il genoma umano, potremo correggere le versioni che causano malattie.

Possiamo ancora dire due parole sul cibo. L'obesità è diventata un'emergenza globale e si è confermato che le diete ritardano l'invecchiamento.

Bene, ora non ci resta che affrontare il 2004 con maggiore serenità e fiducia, soprattutto in noi stessi; poi, purtroppo, e mi dispiace dire purtroppo, sarà come sarà! □

"Knowledge management", ovvero

Conoscenza dei dirigenti

Sapere: un valore condiviso, se la conoscenza è resa accessibile

Pier Carlo Cargnel

La gestione del sapere di un'impresa – con l'obiettivo di trasformarlo in valore strategico sul mercato – è di far sì che tutte le potenzialità dell'azienda siano note e quindi rese operative: ciò sarà possibile se la conoscenza è resa accessibile a tutti, condivisa e diffusa in modo da massimizzare i risultati aziendali.

Il *Knowledge Management** si muove in tre macro ambiti: **cultura aziendale, ambito organizzativo, soluzioni tecnologiche.**

L'urgenza di gestire il sapere per renderlo accessibile a tutti non trova una risposta completa, se si limita a definire il "percorso" delle informazioni per favorire solo alcune attività e non l'intera struttura aziendale ed il mercato di riferimento. Tutte le funzioni aziendali sono fonte di sapere e, se la conoscenza è diffusa, possono e devono portare un contributo attivo su come si fa "business" in azienda. La disponibilità ad un tale coinvolgimento è un fattore culturale molto sentito, soprattutto all'interno delle aziende "Knowledge Intensive". Si tratta di organizzazioni che valorizzano il sapere, per rispondere a pressioni esterne (un mercato che premia il valore aggiunto) o/a pressioni interne (fusioni, acquisizioni, revisori dei processi, strutture orizzontali), legate in generale ad un processo di cambiamento del management.

Le aziende "Knowledge Intensive" sono principalmente aziende "aperte", che mettono in gioco gli elementi strutturali (organizzazione, gerarchia,...), gestiscono il cliente tramite gruppi autonomi, che necessitano di tutte le informazioni per seguire la relazione lungo tutta la filiera, dalla definizione del contratto alla gestione del post-vendita.

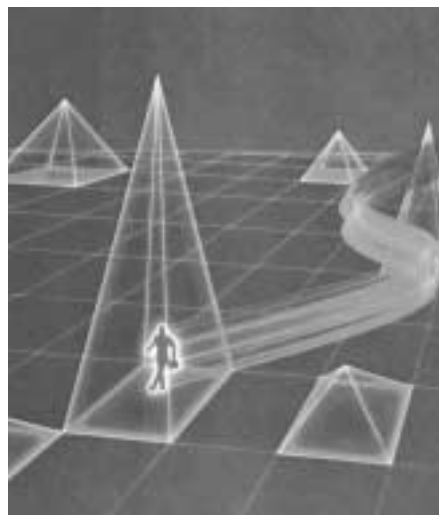
Non tutte le aziende sono naturalmente pronte per mettere in pratica un approccio simile. Le aziende che vogliono diventare *Knowledge Intensive* e che, quindi, sono particolarmente interessate

Semberebbe ovvio che le informazioni sui processi di lavoro in azienda debbano essere conosciute e rese note a tutti, in specie ai dirigenti; in realtà è la stessa struttura organizzativa che produce gli ostacoli negativi sugli esiti della produzione.

Sta ai vertici delle imprese escogitare passaggi obbligati, che chiudano in una sola rete di confronti tutte le componenti operative.

a sviluppare la conoscenza dei loro dirigenti, possono incontrare barriere culturali e organizzative di tipo gerarchico/funzionale e le esigenze coerenti con tali forme organizzative.

Altre barriere sono l'innovazione concentrata nelle mani di pochi specialisti; l'interfaccia con i clienti localizzati su pochi "uomini di relazione"; sistemi permanenti "scollegati" dalla conoscenza. Per superare "gap" di questo tipo, diventa importante una scelta di ricambio manageriale, che renda le persone e i processi allineati verso l'obiettivo della conoscenza diffusa, "la soluzione orga-



nizzativa e la leadership", il che significa che più persone, a tutti i livelli organizzativi, diventano soggetto e oggetto di comunicazione e di una formazione anche "just in time", che va focalizzata maggiormente sui contenuti di quanto deve essere comunicato.

All'interno di tale contesto, il *Knowledge Management** diventa un sistema potente, che permette innovazione, flessibilità, miglioramento della qualità e coerenza nell'approccio.

È intuitivo, infatti, che la creazione e la condivisione di nuove conoscenze, raccolta anche dai riscontri dei clienti consenta prassi migliori, capacità organizzative più efficaci, strategie vincenti rispetto alla concorrenza e prodotti più innovativi.

A livello più operativo vengono soddisfatte le esigenze basilari d'informazione – *dove trovo ciò che mi serve – e di processo, come facciamo le cose* –. Compreso e condiviso il valore di questo approccio conoscitivo, si tratta di trasformare l'intenzione in azioni concrete e qui diventa fondamentale il ruolo della tecnologia. Se l'azienda segue un approccio "esplicito", mette a disposizione informative di alta qualità, affidabili e veloci per accedere a conoscenze qualificate.

Il percorso che va dalle persone (fonti) ai documenti (output), richiede importanti investimenti, con l'obiettivo di unire le persone tramite una conoscenza riutilizzabile e codificata.

Gli strumenti e i meccanismi possono comprendere diversi mezzi informatici (le librerie elettroniche, le "intranet"...), ma tali investimenti non daranno i risultati attesi, se la tecnologia applicata non riflette una strategia condivisa e diffusa tra le persone all'interno dell'azienda. □

(*) *La traduzione in vocaboli della nostra lingua è presente nel titolo dell'articolo.*

An.Co.

Incubatore di Imprese Innovative (I3P) del Politecnico di Torino



Cercansi dirigenti di qualsiasi età, ma di animo giovane e coraggioso, per collaborare allo sviluppo di nuove imprese

Sul numero del Dirigente d'Azienda del mese scorso (219/2003) abbiamo dedicato due pagine ad una specifica iniziativa, che si vale dell'apporto scientifico del Politecnico di Torino, con i contributi della provincia di Torino, della Camera di Commercio di Torino e laFinPiemonte. Dall'articolo redatto dal presidente APDAI Pier Carlo Cargnel riportiamo i passi essenziali.

Un'opportunità di impegno collaborativo per i nostri soci, per aiutare a crescere piccole Aziende in "start-up"

Nasce all'ombra della Mole Antonelliana "I3P", incubatore delle Imprese innovative, con radici nel Politecnico di Torino, con la finalità di trasferire tecnologia dai Centri di ricerca, verso il mercato.

L'iniziativa può costituire un'opportunità interessante per i colleghi (pensionati e non) che potranno così misurarsi con ulteriori esperienze professionali, mettendo a disposizione le competenze acquisite in precedente attività lavorativa. Contribuire alla crescita ed alle affermazioni sul mercato di una piccola azienda, trasferendo competenze, ed affiancando le giovani leve sul piano operativo, organizzativo, gestionale, può in effetti costituire motivo di soddisfazione e gratificazione personale, accompagnata dal riconoscimento da parte dei partner con cui si è operato.

Con questa attività consulenziale si potrà contribuire allo sviluppo del tessuto industriale della nostra regione, che in quest'ultimo periodo sta regredendo sul piano occupazionale industriale, a causa della diminuita capacità innovativa applicata allo sviluppo ed al miglioramento dei prodotti esistenti, per consolidare le affermazioni del passato.

Mi auguro che parecchi dei nostri associati segnalino la loro disponibilità, consapevoli che con il loro apporto manageriale potranno contribuire in modo determinante a far sì che il piccolo imprenditore innovativo possa affermarsi sul mercato, il che può anche tradursi in risultati apprezzabili per chi collabora con impegno allo stesso fine.

PierCarlo Cargnel

P.S. Per qualsiasi altra delucidazione i colleghi interessati possono contattarmi direttamente all'indirizzo "E-mail presidenza@apdai.it" - telefono 011/5625588 int. 230 - cell. 348/0343022, oppure indirizzarmi il curriculum, anche tramite fax, al n. 011/5625703.

I3P

I3P, l'Incubatore delle Imprese Innovative del Politecnico di Torino, è la Società Consortile a Responsabilità Limitata senza scopo di lucro (SCaRL), costituita da Politecnico di Torino, Provincia di Torino, Camera di Commercio di Torino e Finpiemonte, per promuovere la creazione di nuove imprese, facendo leva sul potenziale creativo sviluppato nei centri di ricerca del territorio.

I3P è uno spazio attrezzato, in grado di ospitare neo-impresari per il periodo di decollo iniziale di massimo tre anni. La struttura di I3P fornisce servizi essenziali centralizzati, consulenza gestionale, visibilità verso il mondo esterno e il mercato, un ambiente culturalmente stimolante, il tutto a prezzi convenzionati.

L'accesso a I3P è riservato a società di persone o di capitale di nuova costituzione, che non abbiano di norma superato il primo anno di attività.

L'attività di I3P si inquadra in una strategia globale del territorio piemontese, volta a sostenere la neo-imprenditoria, in cui rientrano anche il progetto "M.I.P." (*Mettersi in proprio*) della Provincia di Torino, il servizio "Crea Impresa" della Camera di Commercio di Torino, l'attività degli incubatori d'impresa dei Parchi Tecnologici e dell'Università di Torino.

LA MISSIONE

L'obiettivo di I3P è incoraggiare e dare supporto a studenti, giovani laureati e dipendenti del Politecnico, delle Università e dei centri di ricerca piemontesi, nella creazione di imprese, assistendole negli anni dello "start-up".

Questa vicinanza fra Politecnico e I3P ha portato un vantaggio a entrambi. Le aziende hanno potuto usufruire della prossimità, non solo fisica, con il Politecnico, per accedere alle conoscenze sviluppate nei suoi laboratori di ricerca. Il Politecnico ha trovato in I3P un laboratorio, anche didattico, per diffondere la cultura e offrire un'opportunità concreta di fare impresa.

Cronache Federmanager



In sintesi, le iniziative in corso di realizzazione da parte di Federmanager:

- *integrazione della Banca Manager nella Banca Fineco;*
- *intese con Unioni Industriali per azioni di supporto alle P.M.I. del territorio;*
- *associazioni di "quadri" provenienti da "Italquadri";*
- *trattative in corso con le Parti datoriali per il rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti di aziende industriali;*
- *previsione di un Congresso straordinario nell'autunno 2004, per impostare la revisione dello Statuto federale;*
- *conferma delle quote associative per il 2004, con riduzione della quota di competenza della Federmanager.*

Dalla Federazione

A complemento di quanto già pubblicato sul periodico "Dirigente d'Azienda" nel numero 219, la Federazione ha reso noto che tra *Fineco Group* e Federmanager – dopo il Consiglio Nazionale del 21/11/2003 – si è formalmente convenuto di procedere ad una integrazione di Banca Manager nella Banca Fineco –, che si realizza nel pieno rispetto del mandato ricevuto dal predetto Consiglio Nazionale, e cioè:

- creazione, in ambito Fineco, di una rete di promotori finanziari dedicata al target Federmanager;
- costituzione di un Comitato Paritetico – Federmanager-Fineco – avente l'incarico di coordinare l'attività della rete dedicata, monitorare i servizi resi, individuare l'esigenza di nuovi prodotti;
- mantenimento e finanziamento dei "meeting point" costituiti presso alcune sedi territoriali di Federmanager;
- sviluppo di attività promozionali.

Si è inoltre proceduto alla modifica dei Patti Parasociali esistenti, per consentire a Fineco di acquistare le azioni in possesso degli azionisti di minoranza di Banca Manager ad un prezzo pari al valore nominale.

La Federazione fornirà puntuali informazioni a tutti i soggetti interessati sulle modalità per dare seguito a quanto sopra.

La Federazione ha inoltre sottolineato l'esigenza di individuare e segnalare i nominativi dei colleghi disposti, in collaborazione con le corrispondenti Unioni Industriali, ad azioni di supporto alle P.M.I. del territorio, per la predisposizione di piani formativi, utili a porli nella migliore condizione per svolgere al meglio questo importante incarico.

Altra comunicazione di Federmanager riguarda l'intesa raggiunta con la "Federcasa" per far aderire alla nostra Federazione tutti i dirigenti della stessa Federcasa, e cioè degli Istituti Autonomi Casa Popolari.

Nello stesso tempo la Federmanager ha esercitato la facoltà di recesso prevista nel Patto associativo con la *Federquadri*, non essendosi questa Associazione resa disponibile a dare vita, con Italquadri, ad un soggetto unitario rappresentativo dei quadri dell'industria associata a Federmanager.

Di conseguenza, dal 1/1/2004, il soggetto di riferimento per l'Area Quadri resta la sola **Italquadri**, alla quale hanno peraltro già aderito, uscendo da Federquadri, i **quadri delle aziende municipalizzate**.

Continuano, frattanto, incontri con le Parti datoriali per definire il rinnovo del Contratto collettivo dei dirigenti (che decorrerà dal 1/1/2004, essendo scaduto a fine 2003 il contratto preesistente. Con l'occasione sarà anche sottoposta alle Parti datoriali una proposta di accordo sul Fasi per procedere (dal 1/1/2004) ad un miglioramento delle prestazioni e ad un adeguamento dei contributi.

Proseguiranno, nello stesso tempo, le trattative per la definizione del nuovo contratto collettivo di lavoro, i cui contenuti sono già stati oggetto di proposta – e di correlativo approfondimento – tra le delegazioni delle due Parti, Federmanager e Confindustria.

Per ultimo, la Federazione ha confermato l'indirizzo approvato dal Consiglio Nazionale, secondo il quale, per garantire a tutti i livelli dell'Organizzazione federale tempo di riflessione ed elaborazione congrui, verrà indetto nel prossimo autunno un Congresso straordinario.

Con l'occasione, è stata approvata la conferma per il 2004 del contributo associativo dei soci, nella stessa misura applicata per il 2003 (e cioè € 186,00 per i dirigenti in servizio e € 93,00 per i pensionati). Sempre per il 2004, la ripartizione del contributo associativo viene modificata, riducendo dal 41% al 40% la quota di competenza della Federmanager.

In un prossimo Consiglio Nazionale saranno comunque oggetto di riesame le possibilità che la Federazione destini una parte delle risorse a contributi per i centri di orientamento e di formazione territoriali, nonché ad analogo riesame per la misura e la ripartizione di quote associative riguardanti dirigenti in mobilità, così come è stato richiesto da alcuni Consiglieri. □



- Dopo l'uscita della FeNDAC è stata consolidata l'organizzazione confederale a Roma;
- Progetti 2004;
- Torino Internazionale. L'Unione Regionale CIDA Piemonte presente in ATRIUM.

Dall'Unione Regionale Cida-Piemonte

Cida Piemonte: rilancio 2004

L'anno trascorso ha visto grossi contrasti all'interno della precedente configurazione Cida ed abbiamo assistito purtroppo anche all'abbandono della Fendac.

Siamo ripartiti a metà del 2003 ed ormai il consolidamento, sia della organizzazione centrale di Roma (dimagrita significativamente), che di tutte le strutture regionali è operativo: possiamo davvero pensare ad implementare i programmi per il 2004, anche se il quadro politico e istituzionale si presenta sempre più duro da affrontare.

Situazione attuale

Il tema forte è quello delle disponibilità finanziarie, tema molto delicato, in quanto, con la serie di eventi 2002 al 2003, ci troviamo di fronte ad una riduzione dei fondi previsti in passato, ancora in via di definizione da parte della direzione Cida, soprattutto per come saranno allocati nelle regioni. D'altra parte si è deciso di limitare al massimo tutte le spese vive, anche grazie al supporto delle federazioni più robuste, come Federmanager, e di indirizzare tutti i risparmi su progetti specifici, soprattutto per quelli che possono rivestire carattere nazionale.

Il clima di austerità, dal quale anche Cida Piemonte è ripartita, non fermerà pertanto tutte quelle iniziative ritenute innovative ed interessanti per i dirigenti della confederazione.

Cida Piemonte continua a mantenere la sede di Corso Re Umberto, tenendo conto anche delle necessità espresse da alcune federazioni di avere un loro spazio dedica-

to, ma in ogni caso il riferimento principale rimane sempre presso Federmanager Torino.

Progetti 2004

Le iniziative che hanno ricevuto consensi sono la collaborazione con Torino Internazionale, per supportare il progetto **ATRIUM**, il tema della **Formazione** continua, che riguarda in modo trasversale le federazioni aderenti e la rivitalizzazione delle **convenzioni** commerciali e sanitarie.

Completa le attività più significative, la solita gestione **Age-modir** per ricerche di occupazione.

È considerato importante uno sforzo per curare la Comunicazione e l'immagine di Cida Piemonte presso i vari media, anche se deve scontare una carenza di fondi necessari per questi scopi.

Tutto questo deve vedere in parallelo un'intensa attività di relazione e di promozione verso i riferimenti istituzionali piemontesi, e la presenza insieme alle federazioni aderenti agli appuntamenti politico sindacali riguardanti dirigenti ed alte professionalità.

Le priorità della Cida Piemonte, in linea con le politiche Cida nazionali a favore della dirigenza, sono, senza alcun dubbio, il problema del riassetto previdenziale, il rilancio dello sviluppo, una nuova politica dei redditi e una riforma degli ammortizzatori sociali.

Per sviluppare progetti ed essere presenti come Cida sul territorio piemontese, svolgeranno, come in passato, un prezioso lavoro le Delegazioni Provinciali, attive in modo capillare nelle provincie della regione, più di quanto avvenga in altre parti d'Italia.

Nel consiglio Cida ad inizio 2004, si definiranno la scala di priorità di intervento su tutta l'attività 2004, oltre a organizzare, nell'anno, almeno due convegni di interesse generale per i Dirigenti.



Stefano Moscarelli, presidente CIDA regionale.

Torino internazionale

Cida è socio di Torino Internazionale, che tre anni fa si è posta alcuni obiettivi di base, che hanno subito una revisione, anche per la modifica di scenari economici e sociali. Rimangono sempre validi:

- l'attivazione di politiche pubbliche-private, al fine di posizionare Torino internazionalmente;
- la creazione di una nuova identità cittadina, che travalichi i confini regionali;
- la valorizzazione del patrimonio economico, sociale e culturale sconosciuto al di fuori della provincia di Torino.

In questi tre anni le linee strategiche trattate dai gruppi di lavoro sono state sei:

1. Integrare l'area metropolitana nel sistema internazionale.
2. Costruire il governo metropolitano.
3. Sviluppare formazione e ricerca come risorse strategiche.
4. Promuovere imprenditorialità ed occupazione.
5. Promuovere Torino come città di cultura, turismo, commercio e sport.
6. Migliorare la qualità urbana.

Cida Piemonte, con il supporto di tutte le sue federazioni, è intenzionata a continuare a partecipare ai gruppi di lavoro esistenti, perché è decisivo intervenire là dove si trattano temi che, come descritto, sono di carattere politico istituzionali e molto vicini alla dirigenza.

L'idea di ATRIUM, come punto d'incontro e di riferimento per seminari e discussioni è ottima e per questo con Federmanager Torino è iniziata un'attività finalizzata a preparare un evento collegato con la fruibilità di ATRIUM stesso, che riguardi di problematiche del mondo industriale. □

Stefano Moscarelli

Presidente Unione Regionale Cida



L'UNIONE REGIONALE CIDA PIEMONTE, SOCIO DI TORINO INTERNAZIONALE È PRESENTE IN ATRIUM PUNTO D'INCONTRO E DI RIFERIMENTO PER SEMINARE DISCUSSIONI SULLE PROBLEMATICHE DEL MONDO INDUSTRIALE (Torino, piazza Solferino).

Cena degli auguri

L'industria tessile biellese sotto esame: "non è un fossile che cammina"

Nella storica sala del Circolo Sociale in Biella, l'infaticabile Presidente dell'Associazione Biellese Dirigenti Aziende Industriali, Renzo Penna, il 5 dicembre ha radunato un'ottantina di dirigenti associati per la tradizionale "Cena degli auguri".



Renzo Penna.

Erano presenti alla serata diversi rappresentanti dell'organizzazione federale e regionale dei dirigenti industriali, tra i quali: Pier Carlo Cargnel, Presidente dell'Unione Regionale Piemontese Federmanager; Antonio Coletti, Presidente Onorario della stessa Unione Regionale, nonché Direttore Responsabile di questo giornale; Stefano

Moscarelli, Presidente Regionale della CIDA-Piemonte; Sergio Favero, Presidente dell'Associazione Dirigenti di Alessandria; Augusto Bot, Vice Presidente di Federmanager di Vercelli e Tesoriere dell'Unione Regionale Piemontese. Graditi ospiti della serata erano anche il dottor Michele Tronconi, Vice Presidente di A.T.I. (Associazione Tessile Italiana) e il Dottor Enrico D'Alessio, responsabile di "Investment Center Deutsche Bank-Italia".

Dopo un doveroso minuto di raccoglimento, per commemorare le vittime di Nassiriya, il Presidente Penna, come sempre attento alle problematiche del territorio, ha invitato il Dottor Michele Tronconi a intrattenere i convenuti sulla difficile situazione dell'industria tessile italiana, in particolar modo quella biellese, così come ha brillantemente trattato nel suo volume di recente stampa, dal titolo "Quale Strategia per l'industria Tessile".

Il tessile non è in crisi, perché soffre di vecchiaia, ma perché, più di altri comparti, risente della mancata innovazione del sistema paese. Troppi sono quelli che lo considerano un "fossile che cammina" e troppo presto qualcuno pensa di potergli "mettere una pietra sopra", indicando tra



Cronache CIDA



Immagini riprese dal Museo Tessile della città di Chieri.

i maggiori responsabili la classe politica, che pare sia sempre stata assente dalle problematiche del settore, "giocando le sue carte a favore del nuovo, a discapito del vecchio".

È seguito un breve dibattito, con un interessante intervento del Dirigente Pierangelo Aspesi, il quale ha argomentato che una crisi come quella attuale non è conseguente ad un solo fatto economico, ma ad una serie di concause, che ne hanno accresciuto le difficoltà. Purtroppo, secondo Aspesi, la crisi attuale sta sollevando gigantesche problematiche ed ancora non se ne vede l'uscita dal tunnel.

Al termine della cena, il Dr. Enrico d'Alessio ha illustrato ai presenti il "D.B. OUT LOOK 2004", previsioni finanziarie per i prossimi mesi, dal punto di vista del sistema bancario.

Giuseppe Nobile

Ampliamento degli ammortizzatori sociali e politiche industriali

Crisi tessile, alleanza con la Toscana *

Le Regioni Piemonte e Toscana si alleano per contrastare la crisi del settore tessile, che colpisce settori industriali rilevanti per entrambi i territori regionali. L'intesa è stata annunciata dall'assessore regionale al Bilancio, Industria e Lavoro Gilberto Pichetto, che ha concordato l'iniziativa con i colleghi toscani, Paolo Benesperi, assessore al Lavoro, e Ambrogio Brenna delegato per l'Industria.

"La Regione Toscana - spiega Pichetto - condivide sostanzialmente le nostre richieste al governo per l'ampliamento degli ammortizzatori sociali e per le politiche industriali. Stiamo quindi elaborando un documento comune, che, nella parte di scenario, terrà conto della complessità del settore che a livello nazionale coinvolge circa 700mila addetti, e nella parte propositiva ricalca le conclusioni emerse dal tavolo piemontese e approvate dalle istituzioni locali e dalle pari sociali".

Nell'incontro svoltosi a Torino lo scorso ottobre, erano stati definiti gli interventi da richiedere a governo e parlamento, e le proposte in sede di Comunità Europea, per far fronte alla crisi del settore. Le richieste più rilevanti riguardano l'inserimento della cassa integrazione ordinaria da 52 a 104 settimane in un triennio. Si richiede anche che la concessione della cassa integrazione straordinaria possa avvenire con maggior elasticità, sia per le ristrutturazioni, che per le crisi aziendali, semplificando la procedura. Inoltre, per i lavoratori delle aziende con meno di 15 addetti, si

propone di prorogare la possibilità d'iscrizione alle liste di mobilità e garantire un sostegno al reddito in attesa del reinserimento lavorativo.

L'assessore Pichetto ha inoltre indirizzato al ministro del Welfare Roberto Maroni una dettagliata richiesta, in cui illustra le proposte relative agli ammortizzatori sociali. Analoga iniziativa verrà assunta nei confronti dei parlamentari, al fine di armonizzare la pre-

sentazione di emendamenti in sede di approvazione della legge finanziaria.

Il programma di interventi, che costituirà la base per un confronto in sede di Conferenza Stato-Regioni, comprende anche iniziative di politica industriale, che concorrerebbero al recupero del tessile come settore qualificato del made in Italy.

La richiesta al governo riguarda, in particolare, la riduzione dell'Irap sul costo del lavoro, la non tassabilità delle plusvalenze derivanti da fusioni, per favorire le aggregazioni tra imprese, la lotta alla contraffazione e alla tutela dei prodotti italiani, con concrete iniziative in materia di controlli e repressione della concorrenza sleale, il sostegno alla creatività e innovazione e l'estensione della "Tremonti-bis" a tali investimenti.

Nutrito anche il pacchetto di proposte avanzate all'Unione Europea, per reagire alla sfida aggressiva dei Paesi emergenti, e in particolare della Cina. In concreto si richiede all'UE di introdurre l'obbligatorietà dell'indicazione del Paese di origine dei prodotti, e la specificazione della tracciabilità, individuando le varie fasi di lavorazione della filiera (filatura, tessitura, confezione). □

* (da *Piemonte Informa* n. 438/22 ottobre 2003).



I nostri rallegramenti all'amico **Edoardo Benedicenti** che il 16 dicembre u.s. è stato insignito, presso l'Aula Magna dell'Università degli Studi di Torino, dell'Onorificenza al Merito della Repubblica Italiana del titolo di "Grande Ufficiale".

Vita associativa

Assemblea di Aosta (10 gennaio 2004)

L'evoluzione della categoria

Esauriente relazione del Presidente regionale Bruno Vacchina, rafforzata da penetranti informazioni del Presidente Federale.



Con un imprevisto ritardo di qualche giorno, rispetto alla data (20 dicembre 2003) prevista per l'Assemblea del Sindacato dirigenti della Regione Valle d'Aosta, la medesima Assemblea – per poter ottenere la presenza del massimo vertice della Federmanager – ha dovuto valicare il Capodanno 2004, pur conservando la natura di Assemblea dell'anno 2003.

La riunione si è perciò tenuta – nel salone dell'Hotel Miage di Charvensod, da molti anni sede fissa delle Assemblee Valdostane – il mattino del 10 gennaio 2004. Folta, come di consueto, la presenza dei soci dell'Associazione valdostana; altrettanto ampia – data la giornata favorita dal cielo sereno, con estesa corona di cime innevate e, comunque, priva di complicazione nel traffico stradale – la presenza di amici piemontesi, provenienti da altre località provinciali, sia prossima ad Aosta (come Biella, Vercelli e Novara), sia più lontana, come Torino, Asti, Alessandria e persino Cuneo, nonostante il chilometraggio assai maggiore.

* * *

La riunione ha avuto inizio con il saluto del *Presidente locale Vacchina*, che, dopo un cordiale saluto ai colleghi ed amici presenti, ha esposto una esauriente relazione, nella quale ha messo in evidenza tutti gli argomenti che destano nei colleghi non solo interesse ed attese, ma anche preoccupazioni per le possibili decisioni sulle materie più delicate, quali sono rappresentate dalla possibile riforma delle pensioni e, in altro campo, dalle vicende che hanno creato difficoltà alla Confederazione che raggruppa le maggiori Federazioni di dirigenti di azienda.

Sul problema delle pensioni, Vacchina ha ricordato che la stessa CIDA ha preso posizione sulle ipotesi di riforma, ritenendo necessario che vengano tenute presenti le seguenti esigenze:

- l'aumento del requisito contributivo a 40 anni, a partire dal 2008, senza la previsione di un'adeguata gradualità della misura, necessaria anche per consentire

l'immissione dei giovani nel mondo del lavoro;

- l'assenza di reali incentivi alla previdenza complementare, che andrebbe fiscalmente equiparata alla previdenza obbligatoria, soprattutto per far fronte alla contrazione dei trattamenti, che penalizzerà in modo particolare le giovani generazioni;

- la totale mancanza di misure per rendere più equo il sistema e, in particolare, la perequazione piena e non parziale dei trattamenti previdenziali, al fine di garantire il mantenimento, nel tempo, del potere d'acquisto delle pensioni;

- il contestuale varo della riforma degli ammortizzatori sociali, che preveda forme di sostegno al reddito, collegate alla frequenza di corsi finalizzati ad un'effettiva e rapida ricollocazione.

È poi seguita una sintetica descrizione delle travagliate vicende che hanno coinvolto i vertici confederali nell'anno 2003, con l'uscita delle Federazioni aderenti dei colleghi del "commercio" e lo svolgimento di un'apposita Assemblea, che ha consentito di redigere un rinnovato statuto, nel quale si conferma l'adesione delle Federazioni rappresentanti il Credito, la Funzione Pubblica, la Federmanager, la Fidia (assicurazioni), la FNDA (Agricoltura) e l'Anao-Assomed (medici).

Per quanto riguarda la Valle d'Aosta, la rifondazione della CIDA ha consentito di individuare colleghi della Funzione Pubblica, Agricoltura e Anao, con i quali si è potuto dar vita alla prima Unione Regionale, rappresentativa anche di altre Federazioni, oltre alla Federmanager, sempre presente anche in ambito CIDA.

Ampio spazio è poi stato dedicato al rinnovo del contratto collettivo di lavoro dei dirigenti di aziende industriali, per il quale la Federmanager ha compiuto un intenso lavoro preparatorio, coinvolgendo i Sindacati territoriali allo scopo di elaborare una piattaforma contenente proposte atte a dare avvio ad un nuovo modello contrattuale e ad un nuovo sistema di relazioni industriali, che dovrebbero comprendere:

- la formazione continua;
- il riorientamento professionale;
- l'"outplacement";
- l'agenzia per il lavoro;
- gli interventi economici di sostegno al reddito in caso di disoccupazione.

Vacchina ha inoltre ricordato che nel corso dell'ultimo incontro Federmanager-Confindustria dell'11 dicembre 2003 è stato presentato il documento approvato dal Consiglio Nazionale Federmanager del 21 novembre, relativo ai contenuti per il rinnovo contrattuale e, in merito ai punti sopra citati, la Delegazione Confindustria ha convenuto sulla criticità della situazione occupazionale e sulla necessità di offrire alla categoria strumenti in grado di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro dirigenziale.

Anche alla luce di quanto previsto dalla "Legge Biagi" è stata condivisa la proposta Federmanager di realizzare, in ambito Fondirigenti, una Agenzia per il lavoro dirigenziale.

Il tale quadro la Delegazione di Confindustria ha espresso interesse a conoscere le modalità operative e le esperienze dei Centri di Orientamento e Formazione di Federmanager, per verificare la possibilità farne strumento condiviso attraverso Fondirigenti.

Su questo importante tema si è convenuto di dare vita ad un gruppo di studio che, in tempi rapidi, definisca un modello operativo da affidare, per la sua attuazione, a Fondirigenti la cui operatività impegnerà e coinvolgerà le realtà territoriali delle due Organizzazioni.

Il rinnovo contrattuale deve logicamente comprendere altri aspetti, tra i quali:

- la previdenza complementare;
- l'assistenza sanitaria integrativa;
- la parte economica, secondo quanto sottoscritto nell'accordo del 26 marzo 2003, che prevede la definizione di un *trattamento minimo complessivo di garanzia, la contrattazione individuale, la retribuzione variabile legata ai risultati aziendali ed alle performance individuali dei dirigenti.*

segue a pag. 19

Vita associativa



Il segretario Scoffone con Mario Accossato, presidente onorario Sindacato di Asti.

Una buona conclusione del contratto, come si evince dalle proposte formulate da Federmanager, inciderà anche sul contesto più generale delle tutele di natura previdenziale ed assistenziale, fino ad ora sostenute dalla categoria.

Fasi, Assidai, Previdenza Integrativa sono conquiste che vanno difese e potenziate, soprattutto alla luce dei futuri provvedimenti che il governo vorrà prendere in tema di Assistenza Sanitaria nazionale e di trattamenti pensionistici.

Secondo Vacchina, una buona politica dovrebbe puntare alla creazione di strumenti atti a garantire ai giovani le future pensioni ed il mantenimento del potere d'acquisto dei trattamenti di quiescenza in essere (ma non si interviene sulla effettiva inflazione in atto e si nega persino l'adeguamento completo, almeno a quanto riconosciuto come inflazione calcolata dall'ISTAT). È anche vero che i problemi si debbono risolvere in un quadro politico generale disposto a prendere coscienza dell'esistenza e della gravità dei problemi stessi e orientato alla volontà di risolverli.

Finché molte crisi aziendali si potranno risolvere con i sistemi attualmente in uso, fra cui il licenziamento dei dirigenti o i pensionamenti anticipati, sarà necessario che si faccia sentire in modo sempre più convinto il nostro dissenso e si rafforzino le nostre prese di posizione in merito.

Per avere successo occorre che il Sindacato Dirigenti sia forte, che sia di sostegno alle richieste che i colleghi delegati presentano ai datori di lavoro e che induca le forze politiche a prendere in considerazione le proposte che possono concorrere a creare maggior giustizia e sicurezza per i giovani e i pensionati.

*
* *

Dopo il Presidente aostano, il *Presidente della Federmanager Lazzati*, ha svolto un ampio intervento, con il quale ha informato i presenti sulle difficoltà che la Federazione deve affrontare per la necessità di conservare rapporti di chiarezza con gli esponenti politici, anche negli aspetti di maggiore difficoltà, come l'alleggerimento di oneri fiscali (per assistenza sanitaria e pensione integrativa), la limitazione del contributo di solidarietà a livello non eccessivo, i progetti in corso per la Fondirigenti. Ovviamente, tutto ciò presuppone anche una revisione dell'organizzazione federale che, come già precisato nel corso dell'ultima riunione del Consiglio Federale, presuppone anche una revisione delle norme statutarie.

* * *

La parola è poi passata al collega *Caprioglio*, capo della delegazione per le trattative del contratto di lavoro dei dirigenti, che si è dilungato sui prevedibili mutamenti dello strumento contrattuale che, dopo il rinnovo della parte economica concordato nel marzo 2003, ha preso in esame – con l'approvazione degli



Il suggestivo castello di Fénis.

organi statuari della Federazione – le linee guida che sono state prospettate dalla Confindustria per realizzare un *nuovo modello contrattuale* basato su un *"nuovo ruolo del dirigente"*, comprendente una retribuzione minima garantita, il diritto alla formazione continua (realizzabile attraverso la Fondirigenti), la tutela delle istituzioni di assistenza sanitaria e di previdenza integrativa.

Caprioglio ha approfondito in particolare le tutele prevedibili nel nuovo contratto, confermando che sin dal marzo 2003 – allorché fu siglato l'accordo contrattuale scaduto a fine anno – la Confindustria aveva proposto forme di garanzia e di tutela valide anche per la copertura delle istituzioni già precedentemente realizzate o ipotizzate (Fasi, Agenzia Lavoro, ...). Su queste basi, già nei primi incontri effettuati per dibattere il nuovo contratto (dal 2004 in avanti), si è già avuto conferma che, per quanto riguarda il FASI, i miglioramenti attuati nel 2° semestre 2003 proseguiranno invariati per il 1° semestre 2004. Tra le parti, inoltre, si è manifestata una reciproca affidabilità di atteggiamenti, che può certamente facilitare la conclusione della trattativa in termini ragionevoli.

* * *

Dopo Caprioglio, il Presidente Federale ha svolto un ulteriore intervento per completare le notizie fornite circa l'attività della Federazione.

Per ultimo – dopo alcuni chiarimenti richiesti da alcuni colleghi presenti – il Presidente Vacchina ha chiuso la riunione con rinnovati ringraziamenti a tutti i presenti.

Gli ospiti sono poi stati invitati all'aperitivo e al pranzo, come nelle precedenti occasioni. □

Previdenza

Le pagine della Previdenza sono a cura di Ezechiele Saccone

Confluenza dell'INPDAl nell'INPS

Aggiornamenti. Terzo incontro con la direzione dell'INPS.

La Federmanager, con la circolare n. 1814 del 27 novembre 2003, illustra i vari punti trattati con la Direzione generale dell'INPS nell'incontro svoltosi il 24 novembre 2003.

1) PRESTAZIONI PREVIDENZIALI (anticipo pensioni)

Le nuove posizioni pensionistiche, in attesa di liquidazione, sono oltre 3200 e la prolungata attesa ha creato grosse difficoltà ai nostri colleghi.

Comunque la Direzione dell'INPS, su sollecitazione della nostra Federmanager, ha dato indicazioni alle sedi provinciali di erogare ai colleghi ancora in attesa, un importo a titolo di acconto, nella misura di € 1350 mensili lordi per tutte le pensioni di vecchiaia e € 2200 mensili lordi per le pensioni di anzianità.

Nell'incontro, la Direzione dell'INPS ha confermato che, già a partire dal mese di dicembre 2003, le sedi territoriali effettueranno la liquidazione provvisoria per un numero consistente di posizioni giacenti e che le posizioni medesime verranno conguagliate entro febbraio-marzo 2004, essendo previsto per tale data il rilascio della nuova procedura di calcolo delle pensioni ade-

guata ai criteri, indicati dal provvedimento di confluenza dell'INPDAl all'INPS.

2) PROSECUTORI VOLONTARI

Le sedi provinciali INPS stanno già provvedendo a trasmettere ai colleghi interessati la modulistica per consentire i versamenti contributivi.

Purtroppo resta confermata l'impossibilità della prosecuzione volontaria, per i colleghi che hanno risolto il rapporto di lavoro dal 1° gennaio 2003 in avanti e che svolgono un'attività di lavoro, la quale prevede l'obbligo dell'iscrizione alle gestioni separate dell'INPS.

Il problema, come è noto, è attentamente seguito dalla nostra Federazione, in attesa di un disegno di legge-delega, che disciplini e permetta la prosecuzione volontaria.

3) SUPPORTO INFORMATICO PER IL CALCOLO DELLE PENSIONI

I responsabili del sistema informatico dell'INPS hanno assicurato che metteranno a disposizione delle Associazioni e dei sindacati territoriali Federmanager un supporto informatico, che consentirà di continuare a prestare attività di assi-

stenza agli iscritti. È stato anche richiesto di mettere a disposizione per i dirigenti ex-INPDAl, in servizio e in pensione, i codici di accesso agli archivi anagrafici dell'INPS, per verificare le relative posizioni e, per i colleghi ancora in servizio, poter effettuare anche simulazioni di calcolo, avendo a riferimento l'effettiva anzianità contributiva.

La **circolare della Federmanager**, che è in visione presso le nostre associazioni provinciali, tratta altri argomenti che di seguito elenchiamo:

- Applicazione della disciplina agevolata per **periodi di esposizione all'amianto**, in relazione alla nuova normativa introdotta dall'articolo 47 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, recentemente convertito in legge.

- **Fondi speciali (elettrici, telefonici, ecc.)** (la questione del computo delle prestazioni previdenziali collegate a periodi di iscrizione a un Fondo speciale presso l'INPS e successivamente trasferiti all'INPDAl).

- **Variazione delle aliquote contributive in vigore dal 1° gennaio 2003.** Dovute dai datori di lavoro in favore del personale dipendente, compresi i dirigenti.

Tali aliquote contributive, come specificato nella circolare, variano a seconda del numero dei dipendenti in forza.

Il prossimo incontro con la direzione dell'INPS è calendarizzato per il mese di gennaio 2004 e, come di consueto, ne sarà data informazione sul prossimo numero di Dirigente d'Azienda. □

Contribuzione "atipica" ex-INPDAl

L'INPDAl, come previsto dall'articolo 4, comma 2, della legge n. 44/1973, ha consentito la possibilità di proseguire i versamenti contributivi, sia del dirigente che dell'Azienda, qualora all'ex-dirigente fossero state conferite dall'azienda stessa cariche sociali comportanti la perdita del requisito della subordinazione.

Tale forma contributiva era stata definita "**Atipica**" come previsto dalla legge su menzionata. L'INPDAl aveva accettato fino al 31/12/2002 il versamento degli importi contributivi, applicando le norme relative alla contribuzione volontaria.

Con la confluenza dell'INPDAl nell'INPS, l'articolo 42 della legge 289 del 27 dicembre 2002 di fatto ha abrogato la

legge 44/73, con la conseguente impossibilità di procedere a nuove autorizzazioni a tale forma contributiva. Sempre nell'ottica di salvaguardare i diritti acquisiti, coerentemente con le decisioni assunte in precedenza dall'INPDAl, ai dirigenti già autorizzati alla prosecuzione volontaria, che avessero presentato tale richiesta anteriormente al 31 dicembre 2002, *l'INPS ha consentito la prosecuzione della predetta contribuzione "Atipica"*.

Le modalità operative vengono specificate dall'INPS nel messaggio n. 142 del 26 novembre 2003, copia del quale è visibile presso le Associazioni territoriali. È importante evidenziare che le aziende interessate sono tenute a versare entro il 16 gennaio 2004, in un'unica soluzione,

la contribuzione prevista e relativa ai quattro trimestri 2003.

Invece, a partire dal 2004, la contribuzione dovrà essere versata, con cadenza trimestrale, entro il 16 del mese successivo a quello di ciascun trimestre di riferimento e precisamente:

Trimestre	DM10/2 sul quale esporre la contribuz. atipica	Versamento con F24
1° trimestre	Marzo	16/04/2004
2° trimestre	Giugno	16/07/2004
3° trimestre	Settembre	16/10/2004
4° trimestre	Dicembre	16/01/2004

Qualora i versamenti vengano effettuati in ritardo rispetto ai termini di scadenza, verranno considerati dall'INPS indebiti e quindi rimborsati senza interessi e rivalutazione monetaria. □

Continua la vendita degli alloggi INPDAI

La S.C.I.P. – Società Cartolizzazione Immobili Pubblici – nel mese di dicembre 2003 ha illustrato sui principali quotidiani nazionali la modalità di partecipazione all'asta di numerose unità immobiliari residenziali occupate, già di proprietà dello Stato e degli Enti pubblici previdenziali.

Di seguito elenchiamo gli ENTI GESTORI a cui rivolgersi:

IPOST, viale Asia 67 - 00144 Roma - www.ipost.it;

INPS, via Ciro il Grande 21 - 00144 Roma - www.inps.it - astelibere@inps.it;

ENPALS, via R. Margherita 206 - 00198 Roma - www.enpals.it;

INAIL, piazzale Pastore 6 - 00144 Roma - www.inail.it;

IPSEMA, via S. Nicola da Tolentino 5 - 00187 roma - www.ipsem.it;

INPDAP, via S. Croce in Gerusalemme 55 - 00185 Roma - Numero verde 800 10 5001 - www.inpdap.gov.it. Per qualsiasi informazione sulle unità immobiliari in dismissione è possibile contattare l'Istituto attraverso:

1) Call Center Dismissioni **Numero Verde 800 10 5001** (Lun-Ven 8-18; Sab 8-13)

2) e-mail: dismissioni@inpdap.gov.it

3) fax: **Numero Verde 800 10 5002**

Per quanto riguarda l'INPDAI, la maggior parte degli immobili in vendita sono ubicati in Roma; ma nel 2004 il programma di dismissione prevede vendite di altre unità immobiliari, anche in Piemonte; di cui daremo notizie.

Per tutti i Lotti gestiti dall'**INPDAI** rivolgersi:

Roma, via Catania 9 - 00162 Roma - centr. 06/49741.

Dott.ssa Laura Matteini

Tel. 06/49744650 - Fax 06/49744324
l.matteini@inpdai.it.



Ezechiele Saccone.

Sig.ra Maria Teresa Salvati
Tel. 06/49744689 - Fax 06/49744324
m.t.salvati@inpdai.it.

Sig.ra Carla Esposito
Tel. 06/49744326 - Fax 06/49744324
carla.esposito@inpdai.it.

Sig.ra Bruna Bruno
Tel. 06/49744415 - Fax 06/49744324
b.bruno@inpdai.it.

Sig.ra Alba Simonotti
Tel. 06/49744617 - Fax 06/49744324.



Associazione Italiana per la lotta contro la Miastenia

Via Celoria, 11 - 20133 Milano

Tel. 02 2360280

Fax 02 70633874

c.c. postale n. 28143204

Perché è nata l'A.I.M.

La Miastenia Gravis è poco conosciuta nel nostro Paese: di fatto solo pochi Centri Neurologici se ne occupano. È una malattia autoimmune che colpisce il sistema neuromuscolare. I sintomi più frequenti sono in successione: caduta delle palpebre, visione doppia, voce nasale, difficoltà nella masticazione, nella deglutizione, nella deambulazione e nella respirazione. Questi sintomi possono essere presenti singolarmente o variamente associati. Se non è riconosciuta può essere mortale, se combattuta in tempo si può curare bene.

I programmi

L'A.I.M. è attiva nel reperire fondi per stimolare e sostenere programmi di ricerca che si propongono in particolare di:

- conoscere i meccanismi che provocano la malattia, la scatenano o la aggravano
- migliorare l'efficacia delle terapie esistenti e identificare nuovi mezzi terapeutici
- trovare nuovi farmaci per l'immunoterapia specifica che sarà l'elemento risolutore della malattia

Come aiutarci in questa battaglia?

1. Divenendo soci ordinari e/o sostenitori
2. Contribuendo con sostegno e contributo personale alla vita dell'associazione



Pensioni di anzianità

Così le finestre per il 2004

I requisiti e le decorrenze (cosiddette finestre) per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di anzianità nell'anno 2004.

Ezechiele Saccone

I requisiti per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità per il 2004 sono i seguenti:

a) minimo di *35 anni di contributi* (con esclusione dei contributi figurativi per malattia e disoccupazione indennizzata) e *57 anni di età, oppure il solo requisito contributivo di 37 anni per i lavoratori dipendenti iscritti all'Ago e alle forme sostitutive* (legge n. 449/1997) e per i *lavoratori dipendenti pubblici iscritti alle forme esclusive (Inpdap, Stato) dell'assicurazione generale obbligatoria Inps* (legge n. 449/1997);

b) minimo di *35 anni di contributi* (con esclusione dei contributi figurativi per malattia e disoccupazione indennizzata) e *56 anni di età per i lavoratori dipendenti privati e pubblici cosiddetti precoci* (almeno un anno di contributi effettivi in età compresa tra i 14 e i 19 anni), operai, ecc. (legge n. 335/1995);

c) almeno *35 anni di contributi* (con esclusione dei contributi figurativi per malattia e disoccupazione indennizzata) e *58 anni di età, oppure 40 anni di contributi, indipendentemente dal requisito anagrafico di 58 anni per i coltivatori diretti, coloni, mezzadri, artigiani e commercianti.*

Decorrenze flessibili

Secondo le indicazioni del Ministero del lavoro, recepite dall'Inps (messaggio 21258/1995), le finestre ex-lege n. 335/1995 si devono intendere non a date fisse, ma come termini iniziali, a partire dai quali gli interessati, in possesso dei requisiti richiesti, hanno diritto alla pensione (anche quindi, nei mesi e anni successivi).

Nella tabella pubblicata a fianco, sono precisate le "finestre" indicate nella legge 335/1995, relative alla possibile decorrenza della pensione, sempreché alle stesse date risultino maturati i requisiti di contribuzione e di età dei singoli interessati. □

Pensioni di anzianità: le "finestre" in generale (lavoratori dipendenti)

Data maturazione requisiti contributivi e anagrafici	Data decorrenza pensione
Entro il primo trimestre dell'anno (gennaio-marzo)	1° luglio dello stesso anno (soggetti con età pari o superiore a 57 anni entro il 30 giugno)
Entro il secondo trimestre dell'anno (aprile-giugno)	1° ottobre dello stesso anno (soggetti con età pari o superiore a 57 anni entro il 30 settembre)
Entro il terzo trimestre dell'anno (luglio-settembre)	1° gennaio dell'anno successivo, indipendentemente dall'età anagrafica
Entro il quarto trimestre dell'anno (ottobre-dicembre)	1° aprile dell'anno successivo, indipendentemente dall'età anagrafica

Le finestre del 2004

Lavoratori dipendenti privati (iscritti Inps e Fondi sostitutivi)

Trimestre dell'anno di raggiungimento dei requisiti	Requisiti per il diritto	Finestra dal
Terzo trimestre 2003	37 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 57 anni di età, entro il 30 settembre 2003	1° gennaio 2004
Quarto trimestre 2003	37 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 57 anni di età, entro il 31 dicembre 2003	1° aprile 2004
Primo trimestre 2004	38 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 57 anni di età, entro il 31 marzo 2004	1° luglio 2004

Lavoratori dipendenti privati e pubblici tutelati (precoci, operai, ecc.) con applicazione tabella B allegata alla legge n. 335/1995

Trimestre dell'anno di raggiungimento dei requisiti	Requisiti per il diritto	Finestra dal
Terzo trimestre 2003	37 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 55 anni di età, entro il 30 settembre 2003	1° gennaio 2004
Quarto trimestre 2003	37 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 55 anni di età, entro il 31 dicembre 2003	1° aprile 2004
Primo trimestre 2004	38 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 56 anni di età, entro il 31 marzo 2004	1° luglio 2004 con 57 anni di età al 30 giugno 1994
Secondo trimestre 2004	38 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 56 anni di età, entro il 30 giugno 2004	1° ottobre 2004 con 57 anni di età al 30 settembre 1994

Fonte: Guida al Lavoro n. 2/2004 - pp. 68-69.