

Intervento del Presidente dell'Unione Industriale di Torino Alberto Tazzetti

Per il piacere e l'onore di partecipare ai Vostri lavori assembleari – così ha esordito con impareggiabile fair play il presidente dell'Unione Industriale – padrone di casa, sono stato costretto a rinviare di qualche ora un precedente impegno.

A tale cortesia si è anche aggiunta una relazione, forzatamente breve, ma completa dell'analisi del tema e delle proposte per eventuali per il rilancio. Non solo, ma in chiusura – come diremo, – ha fatto cenno ai nuovi rapporti che il Contratto, testé firmato, ha introdotto tra le parti, impresa e dirigente.

Anche Tazzetti, che ha parlato prima del presidente della Provincia, ha condiviso l'impostazione della Relazione del Presidente Piercarlo Cargnel sull'Industria, quale polo centrale dell'economia regionale ed in particolare il settore Auto, che, con l'indotto ed altri settori, ha caratterizzato l'ordinamento della città, oltre che della provincia e della regione.

Ha voluto però integrare il settore citando l'Aeronautica, che, ricevendo delle committenze estere di grande prestigio, ha rafforzato il sistema industriale tipicamente torinese.

Anche sulle infrastrutture si è concentrata l'attenzione di Tazzetti, che ha colto l'occasione per ricordare che solo un accordo dei tre grandi organi istituzionali – Regione, Province e Comune – può funzionare da richiamo ai fondi indispensabili dei privati, se si vogliono realizzare obiettivi non solo fine a se stessi, ma capaci di richiamare lavoro da satelliti sempre orbitanti attorno ad un grande centro di richiamo.

Il Presidente dell'Unione Industriale ha tenuto a ricordare gli esiti dello studio fatto dall'Unione sulle ricadute economiche delle Olimpiadi, che hanno dimostrato l'esattezza delle previsioni, specie nel settore edilizio, il quale dovrà comunque essere sostenuto ed incrementato adeguatamente, anche dopo le Olimpiadi.

Infine Tazzetti ha richiamato il nuovo contratto di lavoro, che pone i dirigenti ad un superiore livello di responsabilità, a fianco degli imprenditori.

Ha ricordato le novità introdotte per il sostegno ai colleghi in cerca di lavoro; all'Osservatorio bilaterale concordato come istituto di confronto nella dinamica salariale e soprattutto il clima improntato sulla reciproca fiducia nel comune impegno di perseguire gli obiettivi definiti e condivisi.

Su questo accordo il presidente dell'Unione Industriale ha confermato che l'obbligo contrattuale sarà garantito dalle concordie rinuncia alla conflittualità del confronto, superata dalla disponibilità di entrambe le parti, favorevoli alla risoluzione. Un ultimo punto della sua relazione riguarda la formazione, per la quale l'Unione Industriale ha investito molto sulla "Skilab", l'istituto che, in accordo con Fondirigenti, ha già ottenuto risultati confortanti.

Sono già 700 i colleghi che hanno usufruito di questa iniziativa congiunta, una base importante e concreta per dare utilità fiducia sul raggiungimento degli obiettivi indicati sul nuovo contratto. □

Intervento del Presidente della Provincia Antonio Saitta

Gentile, cordiale, padrone della scena, come si conviene ad un consumato politico, non ancora turbato da una realtà difficile vissuta con passione, il neo presidente della Provincia si presenta con un notevole bagaglio professionale e di esperienza, con in più l'entusiasmo di chi si accinge ad affrontare un problema complesso, qual è il rilancio di una città in cerca di se stessa, delle sue tradizioni, in un momento esaltante come l'attuale, quando le Olimpiadi porteranno la capitale subalpina, sotto gli occhi ed il giudizio di tutto l'establishment sportivo e delle masse di appassionati che converranno in Piemonte, con lo spirito di chi si aspetta uno spettacolo esaltante.

Questa introduzione non è di maniera, né di gratitudine, ma il giusto riconoscimento verso chi ha trasmesso, non solo a parole, il suo programma di interventi da realizzare in tempo utile.

Infatti ciò che ci ha piacevolmente sorpreso – e qui invertiamo l'ordine alla sua esposizione, è stato alla fine, quando, parlando della politica in senso astratto, ha espresso i suoi dubbi sugli eccessi di parole e di discussioni che rallentano i lavori. Ha detto testualmente: "dopo le parole, bisogna decidere". Ed

ha citato come esempio i lavori della "alta velocità" sulla tratta Torino-Lione. Occorre agire, perché non vorremmo subire i ripensamenti da parte francese. Questa è la real *politik*!

Anche la Torino-Milano va vista con ottimismo. È vero che essa potrebbe innescare un corridoio privilegiato Nord-sud, che nuocerebbe a Torino, anche se non sempre vale il teorema che fra due poli, sia sempre il più forte ad avere maggiori vantaggi.

Infatti la Lione-Parigi ha smentito le previsioni, perché è stata Lione che si è appropriata del guadagno maggiore.

Ma come reggere il confronto in questo caso? Con l'eccellenza dei propri servizi, Milano è intasata dal traffico; Torino, nonostante tutto, conserva ancora una sua grazia, che va riscoperta, ritrovata, esaltata.

Con questi argomenti Antonio Saitta ha conquistato la platea e qui riprendiamo dall'inizio, quando ha concordato con la tesi di P.C. Cargnel ed ha adottato quello che ormai è diventato uno slogan: ci si salva solo con il RIS, cioè **Ricerca, Innovazione, Sviluppo** che non devono restare solo parole.

Vita associativa

E qui, ricalcando ancora la tesi di P.C. Cargnel, ha sostenuto che le risorse alternative, turismo, cultura, cinema, moda, sono beni necessari, ma il nucleo, l'asse portante dell'economia – parole sue – resta l'Industria.

È poi passato all'indotto, alla grande mamma Fiat, che, con i benefici che ha dato alla Città, ha anche determinato una rigidità del sistema economico, che oggi deve poter accogliere le miriadi di piccole iniziative, così è accaduto all'Olivetti, dove si assiste ad una fioritura esaltante di nuove iniziative (in parte figliate dalla grande madre d'Ivrea, ed altre invece decisamente diverse dalla tradizione olivettiana).

Ma queste iniziative sono deboli, fragili, vanno aiutate, altrimenti soccombono nel confronto internazionale. E come se non con l'appoggio pubblico, che da solo però non può arrivare a tutto, ma anche il privato, con mezzi, concentrazione di intenti comuni ed il miglioramento delle infrastrutture.

Anche su questo punto, ha portato l'esempio di una protocollo d'intese tra Comune e Regione – e per dar forza al concetto ha fatto anche i nomi dei suoi concorrenti ed alleati (Chiamparino-Bresso, con i quali ha firmato l'accordo per ultimare Corso Marche, la Torino Piacenza, la Tangenziale est).

Questa concretezza è passata anche su altri progetti, inceneritore di rifiuti, le convenzioni da snellire (divertente l'accenno delle fabbriche di Sola, "se andassimo a vedere tutto ciò che ho firmato"), però la fabbrica l'hanno costruita a Rivoli e non altrove.

L'aggiudicazione delle Olimpiadi è stata accolta come un evento mediatico, cioè un marketing territoriale, definizione azzeccata, che ben esprime l'espansione a macchia d'olio quando un evento va al di là delle sue caratteristiche e investe altri campi limitrofi.

Ci sono anche le preoccupazioni che, dopo le Olimpiadi, ci sia un calo non solo fisiologico di posti di lavoro.

E questo che lo affligge. Cita ancora la Fiat, la grande madre che ha dato prestigio e coraggio per superare gli ostacoli. Oggi non è più così.

E la politica che deve prendere il suo posto e deve dare fiducia.

Perché ci sono le condizioni per continuare.

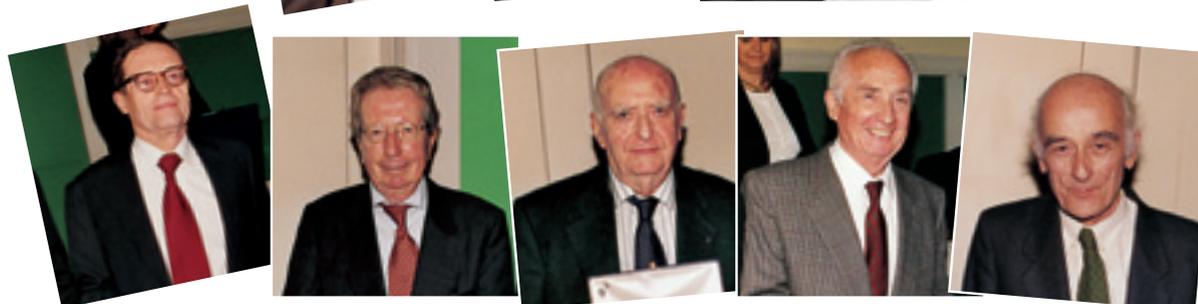
Se tutti, imprese, lavoratori, sindacati, istituzioni si trovano uniti in obiettivi condivisi, la rinnovata pace sociale potrà realizzare, quali che siano le difficoltà e i concorrenti inevitabili, il disegno di una città nuova, vitale, moderna, in linea con i tempi, pur restando sempre sé stessa. □



*Dirigenti premiati
presenti
all'Assemblea:
Carena, Marcante,
Gabbai, Bessone,
Borio.*



*Barberis, Pollastri,
Valli, Tribolo,
Mollo.*



*Morgari, Favero,
Mannino, Oneglio,
Defilippi.*

La chiusura ci è parsa in linea con il programma della giornata, che vedeva radunati con i dirigenti, nella loro più alta espressione, l'Assemblea, il Presidente della Provincia, che è stato pari alle aspettative che hanno accompagna-

to la sua nomina e il Presidente dell'Unione Industriale, portatore di una volontà collettiva che l'impresa sta mostrando attraverso la sua determinazione per vincere questa sfida, vivendo questo momento in modo collaborativo

con i suoi principali compagni di strada, cioè i dirigenti.

Atteso che gli obiettivi progresso e benessere si ottengono solo attraverso il successo della produzione, di cui l'industria è nel concreto la protagonista assoluta.

Una iniziativa concreta dell'Associazione di Torino

Il dirigente si fa impresa

Dirigenti, professionals, quadri al di là e al di sopra delle classificazioni sindacalmente separate, stanno tentando una sfida al mercato della globalizzazione e alla carenza di impiego subordinato, attraverso la costituzione di nuclei operativi che fondano le diverse specializzazioni – tecniche, commerciali, finanziarie – in un unicum, capace di dare risposte totalizzanti ad Aziende in fieri, o in fase di crescita, o di passaggio, dal lavoro autonomo dell'artigiano alla piccola impresa.



Roberto Granatelli

Nel quadro sempre più complesso dei rapporti di lavoro, dobbiamo evidenziare che si sta anche delineando, soprattutto dopo la risoluzione contrattuale di alcuni problemi, l'esigenza del dirigente di "essere imprenditore", di costituire una realtà operativa che, da un punto di vista tecnico, si concretizza con la creazione di "società in accomandita semplice" o "in nome collettivo" o, perché no, "s.r.l."

Questo perché, al di là delle soluzioni che l'OUTPLACEMENT riesce, con nostra soddisfazione, a ottenere una definizione (un buon 70% dei colleghi è riuscita a ritrovare occupazione "subordinata" o "parasubordinata"), ci si trova a fronteggiare l'esigenza di evitare certi costi (spesso non deducibili), che certe attività di consulenza richiedono.

Orbene si sta notando, appunto, che sempre più dirigenti vedono nella "piccola impresa" (ove spesso sono coinvol-

Oltre l'OUTPLACEMENT – sino ad oggi efficace sistema di collocazione di manager in cerca di lavoro – si stanno formando piccole società in accomandita semplice o in nome collettivo o quali srl, ad iniziativa di colleghi che hanno messo in pratica il "fare squadra": l'imperativo aziendale che si è affermato in questi anni per rispondere all'aggressione industriale dei paesi con bassi costi della manodopera.

ti i familiari come collaboratori) una soluzione che permette di avere un certo STATUS (dirigente-imprenditore) e un certo contenimento o deduzione di costi, che un singolo lavoratore autonomo deve, suo malgrado, affrontare.

È poi da considerare che vi sono colleghi che "fanno squadra" e uniscono le loro competenze professionali, creando "imprese" di dimensioni sufficienti per essere inquadrati, all'interno delle stesse, come subordinati (anche con qualifica dirigenziale), avvantaggiandosi quindi di quelle tutele sanitarie (con i relativi rim-

borsi delle spese mediche sostenute), oggi importantissime, date dal FASI e dall'ASSIDAI, specie nella formula collettiva, che prevede interessanti risparmi. Ciò rappresenta indubbiamente una "forte" attrazione per tutti coloro che ne potrebbero beneficiare, in base alle regole stabilite per i predetti enti.

Anche i "Quadri", che oggi possono far parte di Federmanager, hanno possibilità di aderire ad ASSIDAI, tant'è che, nelle piccole realtà aziendali, che si costituiscono grazie all'unione di professionalità manage-

SCONTI PER ASSOCIATI CIDA

La
Stilografica

Concessionario

MONT
BLANC

dal 1937 le migliori penne del mondo

Via Nizza, 1 10125 TORINO - Tel. 011 650 55 52 - e-mail: lastilografica.to@fastwebnet.it

Sindacale

riali, è stata "assunta" qualche figura di "quadro dell'industria" (figli e/o parenti, collaboratori), che ha richiesto immediatamente l'iscrizione all'ASSIDAI.

Questo positivo andamento del "fare impresa" si associa con la volontà di *iscriversi alla Federmanager*, per godere di tutte le assistenze di supporto, che non si limitano a FASI e ASSIDAI, ma anche agli altri aspetti giuslavoristici dei rapporti di lavoro esistenti ed alle problematiche inerenti il "vivere la realtà aziendale".

In quest'ottica, Federmanager APDAI fornisce, tra l'altro, una consulenza, riservata solo agli associati, di prima impostazione delle tematiche legate alla costituzione di società e alla scelta della migliore formula societaria da sviluppare, in base alle esigenze degli interessati e dei loro collaboratori. Vi sono poi accordi con noti professionisti, tesi anche alla gestione della società, con indubbi vantaggi economici.

Queste importanti iniziative stanno avendo successo, tant'è che dall'inizio del 2004 ad oggi diverse società sono state costituite da nostri colleghi, che (in pensione o ancora in attesa della stessa), hanno individuato nelle piccole "società" un'interessante occasione di crescita culturale/professionale e di "opportunità di lavoro".

Le problematiche che possono sorgere nel corso dell'attività vengono ovviamente seguite dagli uffici dell'Associazione, che hanno predisposto una strutturazione rivolta, prioritariamente, non solo al lavoro dipendente-subordinato, ma anche alle formule parasubordinate (vedi contratti a progetto) ed a quelle autonome, sia singole, che in forma societaria.

Il dirigente può essere, infatti, sia subordinato, che parasubordinato a progetto o autonomo ex art. 2222 c.c., in quanto, al di là della qualificazione giuridica del rapporto, il dato stimolante e

Queste piccole imprese – realizzate da ex dirigenti o quadri già subordinati in altre Aziende – autorizzano il mantenimento dell'appartenenza ai vari istituti di tutela creati da Federmanager, cioè FASI, ASSIDAI, Previndai e ovviamente l'assistenza legale dell'Associazione di Torino.

pregnante per la "managerialità" è quello dello svolgimento di attività con potere di autonomia e di coordinamento anche di altri soggetti, che non necessariamente devono svolgersi in via subordinata.

È quindi compito di Federmanager assistere i colleghi, i quali, oltre che agire come dipendenti, svolgono anche attività di impresa o di lavoro autonomo.

Crediamo di aver "visto giusto" quando, dopo le crisi industriali dal 1995 in poi, abbiamo pensato di ampliare i servizi agli associati in modo diversificato, in base alle esigenze emergenti, tra cui quelle che abbiamo delineato in questo articolo.

La grande concorrenza dei paesi asiatici ha determinato l'urgenza di produzioni di alta tecnologia, di qualità, di ricerca e di innovazioni che sono alla portata delle piccole aziende.

Oggi, visti i risultati raggiunti, ci imponiamo di sviluppare maggiormente le "armi" che servono per una buona ed efficace assistenza ai nostri associati, dirigenti anche di se stessi.

Costoro, in quanto piccoli imprenditori, si dovranno inserire nel mondo sempre più stretto delle grandi imprese, dove, stante la grande concorrenza dei paesi asiatici, solo una produzione di "idee" di alta tecnologia, di qualità, di ricerca e di innovazione possono "fare la differenza e riqualificare la voglia di impresa", che è diffusa nella dirigenza italiana.

Quest'ultima non deve imparare da nessuno (neanche dalle "dottrine" ame-

ricane), perché la nostra realtà industriale, benché subisca "lifting" per farla assomigliare a quella d'oltre oceano (sorridente, ma spesso ipocrita), deve scontrarsi con fattori politici, etnici, culturali (millenari), che sono e sempre saranno diversi da quelli che vogliamo imitare (mi si consenta una battuta: Berlusconi non sarà mai Bush e, per "par condicio", Prodi non sarà mai Clinton).

La globalizzazione aiuta lo scenario mondiale dalle grosse realtà internazionali (Pirelli, Telecom, televisioni Berlusconi). Se di queste realtà siamo dipendenti come dirigenti, sforziamoci di "essere in linea" e collaboriamo, come è giusto che sia per il bene aziendale (e si

spera anche nostro di riflesso), ma, quando ne siamo fuori, non illudiamoci di rientrarvi sempre, come obiettivo di vita.

Guardiamo la realtà e ritagliamoci spazi "piccoli", dove qualità, innovazione, intelligenza e tecnologia possano trovare sbocchi produttivi "ridotti", ma qualificati.

Così nasce la voglia di fare impresa, "piccola impresa", come vediamo per ora nel "Triveneto", dove i piccoli imprenditori si stanno ritagliando spazi interessanti, ove operare e produrre.

Si ritiene che, in linea con quanto su esposto, favorire la conoscenza fra colleghi di diverse realtà e far sinergia operativa/intellettuale sia un ottimo "laboratorio" di idee, che può trovare anche sbocchi professionali di interesse reciproco.

Per parte mia, come legale e direttore della Federmanager di Torino, sono a Vostra disposizione per dare un supporto tecnico-consulenziale, sia con la struttura APDAI, che con i professionisti collaboratori, per le esigenze e in base alle iniziative che si presenteranno di volta in volta.

Si ritiene che, in linea con quanto su esposto, favorire la conoscenza fra colleghi di diverse realtà e far sinergia operativa/intellettuale, è un ottimo ➡

L'Associazione di Torino, con la diretta consulenza legale del direttore e l'assistenza della Segreteria, è disponibile ad esaminare in concreto proposte "aperte" alla collaborazione di colleghi che si identificano in un progetto e si propongono come partner alla sua realizzazione.

La tesi di un Contratto stipulato in tempi di crisi *Caprioglio si confessa*

Luigi Caprioglio – al quale, nel numero scorso, abbiamo espresso i nostri rallegramenti per la recente investitura di “**Vice presidente**” della Federmanager – aveva a suo tempo inviato alla nostra Redazione un memorandum, che egli stesso aveva pronunciato prima delle votazioni del Consiglio Nazionale. L'intervento, con il quale egli ha posto la sua candidatura, riporta alcune considerazioni sul testo del Contratto testé firmato, per le cui trattative egli stesso aveva ricoperto l'incarico di Capo della delegazione federale.

Per questo motivo siamo lieti di pubblicare per intero il memorandum di Caprioglio: infatti in alcuni punti sono specificati gli esiti di certe scelte particolari, che hanno dato una svolta al contratto, ponendo il dirigente a un più alto livello, sino a conferirgli la possibilità di trattare le sue condizioni economiche nell'ambito dell'Azienda.

A questo proposito, ci piace sottolineare l'impegno di tutta la delegazione della Federmanager nel perseguire lo sviluppo e le realizzazioni dei progetti abbozzati nella relazione finale del Contratto.

Cari colleghi,

è doveroso, per chi si propone a ricoprire una carica, ancor di più per chi si candida al Vertice federale, in questo caso alla Vice Presidenza, spiegare motivazioni e progetti che ispirano tale candidatura.

Debbo farlo, anche perché, per una precisa scelta, non ho fatto alcuna “campagna elettorale” e, quindi, tali motivazioni e progetti sono noti solo a pochi colleghi, i più intimi, quelli che mi hanno invitato a questo importante passo, dimostrandomi la loro stima e fiducia, di cui sono naturalmente onorato.

Non si è trattato di una mancanza di riguardo nei vostri confronti; sono infatti convintissimo che è in questo contesto isti-

tuzionale che si debbano confrontare i pensieri, le strategie, le valutazioni, i valori ed i modelli associativi che vogliamo esprimere e rappresentare, specie in questa fase delicatissima che sta vivendo la nostra Associazione.

Per fare una campagna elettorale, al di là di quello che ho detto prima, significa impegnare tempo, un tempo che un dirigente in servizio, a meno che non goda di situazioni privilegiate o che sia in aspettativa sindacale, non può permettersi assolutamente di sprecare o disperdere in attività che non creano valore.

Io sono impegnato in un'impresa medio piccola ed in essa svolgo un ruolo centrale, le cui responsabilità non sono delegabili: conciliare il lavoro con l'impegno sindacale, come in questi anni ho potuto dimostrar-

segue a pag. 28

⇒ “laboratorio” di idee, che può trovare anche sbocchi professionali di interesse reciproco.

Per parte mia, come legale e direttore della Federmanager di Torino, sono a Vostra disposizione per dare un supporto tecnico-consulenziale, sia con la struttura APDAI, che con i professionisti collaboratori, per le esigenze che man mano si evidenzieranno.

È con questo spirito che si conclude questa breve dissertazione. Nel prossimo numero farà seguito un esempio di caso reale, in cui un manager di una multinazionale ha creato una sua “piccola impresa”, sfruttando il network e le relazioni coltivate durante il suo percorso professionale, esempio che spero venga seguito da altri.

Tutti i dirigenti che hanno un progetto di attività individuale, possono inviare via e-mail una comunicazione alla Segreteria di FM Torino che – a richiesta – provvederà a diffondere la notizia o a mettere in contatto i colleghi con analoghe iniziative.

centro
forme_{s.r.l.}



**da 30 anni specialisti
nel centro di TORINO**

GRATTACIELO di P.zza SOLFERINO
www.centroforme.it
info@centroforme.it

tel. 011 531 147

Convenzionato CIDA

CUCINE E ARREDAMENTI

Seminari, incontri e studi di fattibilità per promuovere la crescita delle imprese

Progetto DIADI, strumenti di stimolo all'innovazione

Prosegue l'iniziativa che collega Centri di ricerca e Pmi piemontesi

C'è un legame diretto tra ricerca e impresa, un rapporto di causa ed effetto, un impulso reciproco allo sviluppo: dalle aziende, stimoli e idee in continua evoluzione; dalla ricerca, scienza e competenze per realizzarle. È con questa consapevolezza che è nato il progetto DIADI, con la certezza che forze convergenti unite da un patrimonio comune possano entrare in contatto e favorire lo sviluppo di innovazione di un territorio. DIADI è questo, punto d'incontro fra il mondo delle Pmi e i più importanti Centri di Ricerca, con l'obiettivo di promuovere la diffusione dell'innovazione nelle aree Obiettivo 2 del Piemonte.

Attivato nel 2004, il progetto DIADI 2000 – Ricerca & Impresa per l'Innovazione in Piemonte offre alle Piccole e Medie Imprese la possibilità di accedere a servizi di informazione, orientamento, confronto, analisi dei bisogni e consulenza. In altre parole, sostegno concreto all'innovazione. Per un'impresa, partecipare a DIADI vuol dire

poter sviluppare concretamente le proprie idee grazie al supporto degli esperti del Sistema della Ricerca.

DIADI offre a tutte le Pmi in Area obiettivo 2 la possibilità di usufruire gratuitamente di servizi quali audit, check-up e studi di fattibilità. Per rilevare al meglio i bisogni della singola impresa ed entrare in contatto con il gruppo di ricerca più adatto ad analizzarli e approfondirli, le Pmi possono utilizzare lo strumento **"audit"**, effettuato da un esperto industriale. All'incontro, può seguire un **"check-up"**, un'analisi specialistica da parte dell'esperto del Centro di Ricerca coinvolto che esaminerà il tema di interesse dell'azienda. L'obiettivo è individuare le soluzioni migliori per crescere, che vengono successivamente approfondite tramite uno **"studio di fattibilità"**.

Con l'obiettivo di offrire un percorso completo che stimola l'innovazione e favorisce l'incontro tra il mondo dei ricercatori degli atenei piemontesi e l'universo di

imprese presenti nel nostro territorio, DIADI propone una serie di attività di informazione e divulgazione finalizzate alla creazione di una collaborazione costruttiva ed efficace. Un servizio che si articola in **seminari** per l'approfondimento su tematiche specifiche e speciali **work-lab** per incontrare i migliori esperti della ricerca nei vari settori. Infine, con i panel, imprese ed enti di ricerca possono interagire per analizzare i fabbisogni di innovazione in settori produttivi specifici, individuati di volta in volta in collaborazione con le Associazioni delle Imprese.

Finanziato dalla Regione Piemonte attraverso i fondi strutturali messi a disposizione dall'Unione europea, il progetto è sviluppato dalla **Associazione Temporanea di Scopo (A.T.S.) DIADI**, costituita da Corep (Consorzio per la Ricerca e l'Educazione Permanente), Csp - Innovazione nelle Ict, Dct (Consorzio per il Distretto Tecnologico del Canavese) e Tecnorete Piemonte.

Per informazioni:

COREP – Segreteria Progetto DIADI - Via Boggio, 71/A – 10138 Torino - Tel. 011.564.51.41 - Fax 011.564.51.69
E-mail info@diadi.it - Web www.diadi.it

L'INNOVAZIONE A MISURA DI AZIENDA. LA TUA.

www.diadi.it



EFFETTO DIADI

Scopri le opportunità per costruire attraverso DIADI la strategia di sviluppo della tua impresa.

Convegni e seminari per conoscere le competenze disponibili nel sistema della ricerca e potenzialmente utili alla propria attività.

Incontri per essere guidati nella scelta della giusta competenza all'interno degli Atenei piemontesi.

Approfondimenti con un esperto del settore di interesse per lo sviluppo di uno studio di fattibilità.

Tutti i servizi sono completamente gratuiti per le Piccole e Medie Imprese in Area Obiettivo 2 della Regione Piemonte



COREP
Consorzio per la Ricerca e l'Educatione Permanente

Segreteria Progetto DIADI
Tel. 011.564.51.41 / 51.30
Fax 011.564.51.69
E-mail: info@diadi.it



Sindacale

re, è possibile solo se questo impegno per il sindacato è concentrato e finalizzato, in modo forte ed esclusivo, sulle questioni più importanti e, per me, **le più importanti sono quelle che riguardano i dirigenti.**

E questo mio modo di pensare ritengo sia coerente con i principi che da sempre ispirano Federmanager: questa organizzazione, infatti, ha sempre preteso e ritengo debba continuare a fare, che i propri rappresentanti in servizio siano effettivamente occupati, professionalmente impegnati, men che mai operino in regime di distacco sindacale o usino il Sindacato per fare carriera.

Sono infatti fermamente convinto che il ruolo di Vice Presidente, soprattutto nella prossima legislatura, per le cose che vogliamo fare sul piano del rinnovamento e del riposizionamento strategico, debba essere ricoperto da un dirigente **veramente** in servizio, se vogliamo che sia **veramente** in grado di interpretare gli interessi e le attese della categoria.

Quale ulteriore elemento di garanzia per questo Congresso e per contraddistinguere ulteriormente la mia candidatura, credo doveroso aggiungere che, stanti le vigenti norme di legge, non potrò raggiungere la pensione prima del gennaio 2012.

Da quando ho deciso di candidarmi, ho ritenuto che, al di là di quello che ciascun candidato vuole e può dire, ciò che conta è quello che ciascuno di noi ha fatto e intende fare per il futuro, nell'interesse dei colleghi e dell'organizzazione, a cui appartengo dal 1986, assumendo responsabilità crescenti, sia a livello territoriale, che nazionale.

Per quanto riguarda il recente rinnovo contrattuale, ciascuno di noi, legittimamente, ha sviluppato proprie valutazioni di merito sui suoi contenuti.

Ebbene io credo che il mio operato di Capo Delegazione debba essere valutato soprattutto **in considerazione della trasparenza** con cui ho inteso connotare questa delicata trattativa, svoltasi nel pieno rispetto delle delibere assunte dai competenti Organi federali, ai quali ho sempre puntualmente rappresentato lo stato del negoziato e rispetto ai cui mandati mi sono sempre correttamente attenuto.

La mia esperienza associativa mi consente di dire che in passato questa trasparenza e questo strettissimo raccordo tra Capo Delegazione e Organi federali non sempre lo si è registrato.

Come ho avuto modo di dire in più occasioni, in sedi istituzionali e non, ritengo che quello **stipulato con Confindustria sia il miglior contratto possibile** nell'attuale situazione economico-sociale ed occupazionale.

Non disporre oggi di un contratto avrebbe determinato, a mio avviso, una situazione ancor più precaria e **certamente non apprezzata dalla maggioranza dei dirigenti.**

Peraltro, immaginare di poter imporre a Viale dell'Astronomia le stesse valutazioni adottate con Confapi e Confservizi significa non tener conto delle diverse volontà delle Parti datoriali, nonché dei diversi rapporti di forza negoziale.

Naturalmente, un giudizio obiettivo e, soprattutto, definito sarà possibile esclusivamente allorché sarà stata data completa attuazione ai punti ancora aperti, punti che qualificano il nuovo impianto contrattuale.

Una cosa è certa: l'impegno su questo fronte, per quanto mi compete, **è e rimarrà totale**, per cogliere nuove opportu-

nità, sviluppare implementazioni, utilizzare tutti i nuovi spazi creatisi a seguito del nuovo modello contrattuale e delle nuove relazioni industriali che vogliamo affermare.

Dovremo operare con grande determinazione sul fronte politico parlamentare e nei confronti del sistema delle imprese: per riuscirci l'imperativo è **lavorare assieme**, al centro e sul territorio.

Se sarò eletto, per quello che sarà il mio ruolo, il mio impegno sarà massimo, per favorire e rendere efficace questa sinergia.

Non c'è dubbio che un eventuale atteggiamento imprenditoriale, non coerente con questa nuova impostazione contrattuale, vedrà in me la stessa determinazione, ma, questa volta, sul piano della denuncia e della reazione conseguente.

Sul piano dei progetti ci sarà certamente molto da lavorare nel corso di questo mandato, anche per riflettere profondamente sul futuro della nostra Organizzazione e sulla nostra funzione di rappresentanza, per renderla più coerente con l'evoluzione del ruolo manageriale.

Il risultato di questo lavoro sarà tanto più proficuo, se la nostra Organizzazione associativa, a tutti i livelli, centrale/territoriale/aziendale, saprà muoversi unita su obiettivi che dovranno essere **definiti da tutti** e conseguiti con la massima determinazione in **un clima di forte coesione**, che privilegi prioritariamente gli interessi dei colleghi che rappresentiamo.

È necessario, in modo particolare, un recupero di immagine e di "appeal" nei confronti non solo dei nostri iscritti, una parte dei quali si iscrive per "abitudine", ma soprattutto nei confronti dei non iscritti, e dei più giovani, che costituiscono la linfa di rinnovamento e quindi il futuro della stessa Organizzazione.

Queste espressioni corrono il rischio di essere generiche e rituali.

Tuttavia, mai come di questi tempi, abbiamo bisogno di ricreare momenti di forte elaborazione progettuale della nostra Organizzazione, avvalendoci soprattutto dei giovani dirigenti, della loro

naturale vivacità intellettuale e del loro ancoraggio alle **condizioni di lavoro più attuali.**

Ritengo, in altre parole, che sia fondamentale "fare squadra", che vuol dire condividere gli obiettivi, determinare le modalità di raggiungimento degli stessi, generare attività sistemica, dedicare il tempo necessario e farsi carico responsabilmente dei risultati, sia di quelli positivi, sia di quelli meno premianti.

Si tratta di trasferire anche nella nostra realtà organizzativa concetti che normalmente molti di noi praticano nelle aziende in cui operano, ispirati **al risultato, all'efficacia e all'efficienza.**

In conclusione, se questo Congresso riterrà di volersi avvalere del mio impegno e del mio rinnovato entusiasmo nel contribuire, assieme al Presidente, alla realizzazione della politica di indirizzo della Federazione definita dal Congresso, della cui attuazione è naturalmente garante in primis il Consiglio Nazionale, ne sarò molto lieto e onorato. □



Luigi Caprioglio.

In via sperimentale questo numero è stato stampato in quadricomia.

Computer

Chi ha il computer è pregato di trasmetterne i dati alla Segreteria se non l'ha ancora fatto

Da più di un anno questa Associazione comunica con i propri associati, anche attraverso la posta elettronica, in gergo mediatico chiamata "Sito", con la sigla info...

L'utilità di questo strumento non ha bisogno di ulteriori specificazioni: conoscere una notizia nel cosiddetto tempo reale non è solo un servizio in più che l'Associazione dà, ma anche la possibilità per l'interessato di provvedere ad eventuali operazioni in tutti i campi: amministrativo, fiscale, o per incontri, riunioni, assemblee con chiamata d'urgenza.

Purtroppo questo strumento non è ancora molto diffuso tra i nostri iscritti. All'ultima verifica abbiamo accertato la presenza di 1200 indirizzi elettronici su 6000 iscritti della provincia e altri 3000 delle restanti province del Piemonte.

Vi saremo grati se potessimo avere TUTTI i siti di quelli che già utilizzano la posta elettronica e non sono a nostra conoscenza.

Grazie della collaborazione. □

Federmanager-Fasi

Convenzione

A suo tempo abbiamo dato notizia – la circolare della Federmanager Roma è del gennaio di quest'anno – che è allo studio una convenzione di FASI-Federmanager, che si propone il miglioramento dei servizi resi dal Fasi nei confronti dei dirigenti iscritti ed in particolare di quelli non più in attività e servizio. Per realizzare questo obiettivo, Federmanager si impegna ad attivare la propria organizzazione territoriale per sviluppare interventi e garantire la massima informazione, consulenza ed assistenza individuale nei confronti dei dirigenti (in particolare di quelli non in attività di servizio, iscritti o non iscritti a Federmanager), al fine di favorire la migliore conoscenza delle attività del FASI, con particolare riguardo al convenzionamento delle strutture sanitarie e, nel contempo, l'acquisizione – presso i dirigenti – di informazioni per un ulteriore sviluppo della rete di convenzionamento.

Attraverso un costante monitoraggio delle attività e dei servizi di cui alla Convenzione, sarà possibile valutare se, in che forma e con che tempi, adottare eventuali interventi correttivi per migliorare il servizio. La Convenzione sarà attivata prima delle ferie estive. □

FIPDAI

Applicazione accordo FIPDAI 24 novembre 2004

Premessa

In data 24 novembre 2004, Confindustria e Federmanager, considerato l'attuale stato liquidatorio del Fipdai, hanno sottoscritto un nuovo accordo, il cui testo è integralmente visionabile attraverso il sito www.Fipdai.it.

Per quanto di diretto ed immediato interesse degli iscritti, l'accordo in oggetto, stabilisce in via del tutto esclusiva:

- la liquidazione d'ufficio delle posizioni ancora attive presso il Fondo, entro il 30 giugno 2005;
- in alternativa alla liquidazione d'ufficio, la facoltà per l'interessato di richiedere, entro la data suddetta, il trasferimento della posizione Fipdai ad altra forma di previdenza complementare, di cui al D.Lgs. n. 124/93, presso la quale abbia in atto una posizione complementare e da cui abbia ottenuto preventivo consenso.

Non sono previste soluzioni diverse da quelle sopra citate. □



AMBULATORIO MEDICO POLISPECIALISTICO
Via Nazario Sauro, 50 Cap. 10093 Collegno (TO) - Tel. 011 780 50 80 Fax 011 408 41 19

MEDICINA DEL LAVORO

Dott. Marco Ferri
Medico Chirurgo
Competente per gli ambienti di lavoro

ODONTOIATRIA

Dott. Paolo Zulian
Medico Chirurgo
Spec. in Odontostomatologia

CONVENZIONATO IN FORMA DIRETTA E/O INDIRETTA CON I PIU' IMPORTANTI FONDI SANITARI ITALIANI
(FASI, FISDE, BLUE ASSISTANCE, FASCHIM, EMVAP)
USUFRUISCONO DELLE TARIFFE IN CONVENZIONE ANCHE I FAMILIARI DEGLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI

RESPONSABILE SANITARIO: *Dott. Marco Ferri* - Medico Chirurgo

Sindacale

Amianto

Lavoratori esposti all'amianto
Termine di presentazione
15 giugno 2005

La Gazzetta Ufficiale n. 295 del 17 dicembre 2004 ha pubblicato il decreto 27 ottobre 2004, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, dal titolo "Attuazione dell'articolo 47 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modifiche nella legge 24 novembre 2003, n. 326. Benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto", previsto dal comma 6 dello stesso articolo 47.

Il decreto in esame – operando un raccordo tra le disposizioni contenute nell'articolo 47 della legge e quelle introdotte dall'articolo 3, comma 132, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 – delinea le misure di riconoscimento dei benefici pensionistici, per lavoro svolto con esposizione all'amianto da parte di Enti previdenziali erogatori delle prestazioni pensionistiche, nonché le modalità di rilascio della certificazione attestante l'esposizione all'amianto da parte del-

l'INAIL, a ciò deputato dalle nuove disposizioni normative.

Si rammenta che, con circolare n. 195 del 18 dicembre 2003, sono state illustrate le novità introdotte dal citato articolo 47 della legge n. 326 del 2003 e, con circolare n. 54 del 19 marzo 2004, sono state fornite indicazioni per la liquidazione dei trattamenti pensionistici in favore dei soggetti di cui all'articolo 3, comma 132, della legge n. 350 del 2003.

Termine di presentazione all'INAIL della domanda di certificazione dell'esposizione all'amianto, sia per i lavoratori destinatari della nuova disciplina, sia per i destinatari della disciplina previgente: 15 giugno 2005, 180° giorno dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del decreto ministeriale indicato in oggetto. □



INPS

Omessa comunicazione della Banca

Al collega che aveva chiesto chiarimenti in merito ad una omessa comunicazione bancaria relativa alla sua pensione, l'INPS ha precisato che la comunicazione bancaria non sempre è obbligatoria.

Infatti il neopensionato, con il modello TE08, riceve dall'INPS il prospetto iniziale della liquidazione con tutti i dati relativi, successivamente – sempre dall'INPS con il modello OBIS.M – viene informato sulla entità delle rate dell'anno in corso. Inoltre l'INPS provvede anche a segnalare eventuali variazioni degli importi preventivamente indicati.

In tutti gli altri casi, l'interessato deve rivolgersi alla sua Banca e chiedere – accollandosi le spese – le comunicazioni che lo interessano. □





A me gli occhi

Gli occhi sono un bene prezioso. Controllarne la salute è buona abitudine. Affidati alla competenza del personale altamente specializzato di **Optovision** e troverai le migliori marche di occhiali da sole e da vista.

Optovision è

- **Ottica:** centro specializzato in lenti progressive, con possibilità di prova anticipata e gratuita. Montature delle migliori marche.
- **Lenti a contatto:** specialisti in lenti idrofile e gas-permeabili.
- **Ortocheratologia:** speciali lenti a contatto per la riduzione della miopia e dell'astigmatismo senza chirurgia.
- **Ipovisione:** centro convenzionato ASL, ausili meccanici ed informatici.

SCONTO

20%

AI SOCI CIDA
E LORO
FAMILIARI

2 punti vendita in Torino

Via Tunisi, 118/D





Corso Dante, 76



Via Tunisi 118/D, TORINO - tel/fax 011 3190228
 Corso Dante 76, TORINO - tel 011 677127
 Maggiori informazioni su internet alla pagina www.opto-vision.it

PHAAF Pfizer Healthy Ageing Advocacy Forum -
Ce.R.R.Co Centro Ricerche e Relazioni Cornaglia

Anziani verso il 2010: da discriminati ad attori sociali

Dario Bracco*

L' invecchiamento è un fenomeno che sta modificando l'assetto del mondo. Gli americani lo hanno definito *Silver Tsunami* - l'onda anomala d'argento - perché gigantesco e devastante. *"Recente ed improvviso"* ebbe a dire il prof. De Rita, *"non c'è ancora la cultura dell'anziano, c'è paura di non farcela a gestire il fenomeno"*.

L'età media della popolazione europea era, nel 2000, di 38 anni; nel 2050 salirà a 48 (dati ONU). Se la denatalità perderà sui livelli attuali, la popolazione europea così detta attiva (dai 15 ai 64 anni) diminuirà di 130 milioni e quella degli over 75 aumenterà di 70 milioni, raggiungendo, nel 2050, il 28% della popolazione. Ma già dal 2010 si avrà un cambiamento epocale: i nati dopo la seconda guerra mondiale avranno 65 anni. Sono i "baby boomers", figli del progresso che non invecchiano come i loro genitori, grazie alla miglior qualità di vita, alle "protesi" quali il termosifone, l'ascensore, il telefono, la dentiera, l'insulina, il pace-maker ecc. ed il progresso medico-scientifico che consente diagnosi precoci e terapie mirate, meno invasive e più efficaci. Il boom economico prima e la crisi che perdura favoriscono una denatalità mai vista prima e, così, la situazione può sfuggire di mano.

Negli ultimi anni però, in tutto il mondo, si sono tenute conferenze, convegni, congressi ed altre riunioni che hanno visto esperti e addetti ai lavori impegnati per trovare rimedio socio-economici, medici e tecnologici che consentano agli Anziani di vivere meglio la vecchiaia.

* Dario Bracco, presidente del Ce.R.R.Co, membro di PHAAF - Torino, febbraio 2005.

Dal 1999, dichiarato dall'Onu, Anno Internazionale delle Persone Anziane al 2002 quando l'Onu tenne a Madrid la Seconda Conferenza Mondiale sull'Invecchiamento dichiarando "Una Società per tutte le età" è iniziata la lotta alla discriminazione che ha generato una massa enorme di pubblicazioni, statistiche e sociologiche, analisi demografiche, studi ed anche leggi sul lavoro ecc. Oggi si può chiedere a loro, agli anziani, di partecipare direttamente e attivamente a questo fenomeno, di prepararsi meglio ad affrontarlo. Una serie di ricerche condotte in Europa consentono infatti un maggior coinvolgimento degli anziani grazie a programmi di formazione, soluzioni

abitative, condizioni ambientali conformate alle loro condizioni.

Questo percorso viene definito "Empowerment", termine inglese difficile da tradurre. È il rafforzamento, il potenziamento dei soggetti over 65 attraverso un'emancipazione guidata che consenta loro di essere indipendenti, fisicamente e psicologicamente, veri attori sociali. Di vivere il più possibile a casa propria assistiti da servizi domiciliari sempre più efficienti; di muoversi nell'ambiente costruito, sempre più accessibile e fruibile e di accedere alle strutture socio sanitarie ed assistenziali sempre più moderne e flessibili.

Questi ed altri aspetti dell'evoluzione della condizione anziana sono stati oggetto del convegno "Anziani verso il 2010: da discriminati ad attori sociali" che si è tenuto il 15 marzo 2005 alla GAM di corso Galileo Ferraris. Tre sessioni hanno sviluppato il tema con esempi concreti del valore sociale di chi invecchia con inalterati interessi e capacità di contribuire alla società attuale; contribuendo in modo essenziale al rafforzamento delle generazioni più giovani con il loro esempio, la loro esperienza e la fiducia che riesce a trasmettere chi ha vissuto attraverso le varie vicende della vita. □



Telecom Lab, 1964-2004. Quarant'anni d'innovazione

Tilab da sempre una leva di valore e di innovazione per il sistema-paese

*Responsabile del Gruppo Scientifico che si occupava di teoria delle comunicazioni, passato poi alla Divisione Reti e Sistemi all'inizio degli anni Ottanta, **Angelo Luvison** è stato responsabile della Sezione Sistemi, espletando dall'85 le funzioni di Vicecapo Divisione. Negli anni Novanta è stato prima responsabile dell'Area Sistemi di Trasmissione e poi della funzione Società dell'Informazione. Il suo punto di vista esprime bene la doppia prospettiva: quella di uomo di ricerca e di manager. Un mix divenuto oggi cruciale in una fase in cui al capitale intellettuale deve sempre più corrispondere una strategia capace di far valere le competenze alla prova del mercato globale.*

Ingegnere Luvison, Lei è stato da entrambe le parti della barricata. Ha lavorato come ricercatore, ma ha anche coordinato e guidato diversi gruppi di ricerca. Che cosa ha rappresentato e continua a rappresentare TILAB?

Vorrei prima di tutto richiamare un episodio che può far comprendere il livello di eccellenza raggiunto già negli anni Settanta e Ottanta da CSELT. Nel giugno del 1976, mi trovai a partecipare a un convegno internazionale in Svezia, precisamente a Ronneby. Per noi ricercatori gli incontri all'estero si stavano facendo più frequenti, ma in quell'occasione suonarono per me particolarmente gratificanti le parole con cui il professor Jack Wolf, rinomato studioso e docente di teoria dell'informazione, dichiarò nel suo intervento: "CSELT è uno dei migliori istituti di ricerca che ci sia nel settore delle telecomunicazioni". Non era certo una frase di circostanza ma un'affermazione che si basava sulla quantità – e qualità – di pubblicazioni prodotte dal nostro centro di ricerca, pubblicazioni che stavano trovando ampio spazio nella letteratura scientifica internazionale.

Altro aspetto che vorrei richiamare, e che ha segnato la storia del Centro, è sicuramente rappresentato dalla capacità di coniugare la ricerca di base con la ricerca applicata. Competenze tecnologiche (per esempio, su dispositivi elettronici e ottici) e sistemiche (per esempio, sul *networking*) potevano camminare insieme nello sforzo di calibrare gli obiettivi tenendo presente l'utilità, i fattori di innovazione pratica e quel complesso di elementi che mi piace definire l'"insieme dei cambiamenti utili", che danno valore aggiuntivo ai prodotti/servizi. La strategia in definitiva era di

sposare l'approccio basato sul progresso nelle tecnologie fondanti con quello dell'utilità dell'applicazione, del servizio, come del resto insegnavano, e insegnano, i manager più lungimiranti, i leader che hanno una visione del futuro delle telecomunicazioni. E grande attenzione era prestata al capitale umano: oggi è di gran moda parlare di "knowledge workers" ma già allora i ricercatori dello CSELT, un po' scherzosamente, ma non tanto, venivano definiti "operai del pensiero".

L'esperienza di CSELT ha delle esperienze omologhe in altri contesti nazionali o internazionali?

Mi viene in mente il Politecnico di Milano, in particolare la figura di Giulio Natta che ha saputo coniugare la ricerca

teorica, lo sviluppo e l'impiego delle materie plastiche, dando una dimostrazione concreta dei livelli di eccellenza che è possibile raggiungere quando si instaura un collegamento sinergico tra università e impresa. In CSELT, questo connubio virtuoso risultava rafforzato dalla consapevolezza pratica dei problemi che per la SIP di allora erano pregnanti. Né si può dimenticare il ruolo più che ventennale del suo Comitato Scientifico nel promuovere collaborazioni e nel suggerire nuovi temi di ricerca.

La flessibilità, il corredo delle conoscenze, l'adattabilità dei ricercatori, sono stati nel tempo il terreno più favorevole per far germogliare l'innovazione e i progetti di avanguardia. Paradigmatici di questa mentalità aperta sono state, a mio avviso,



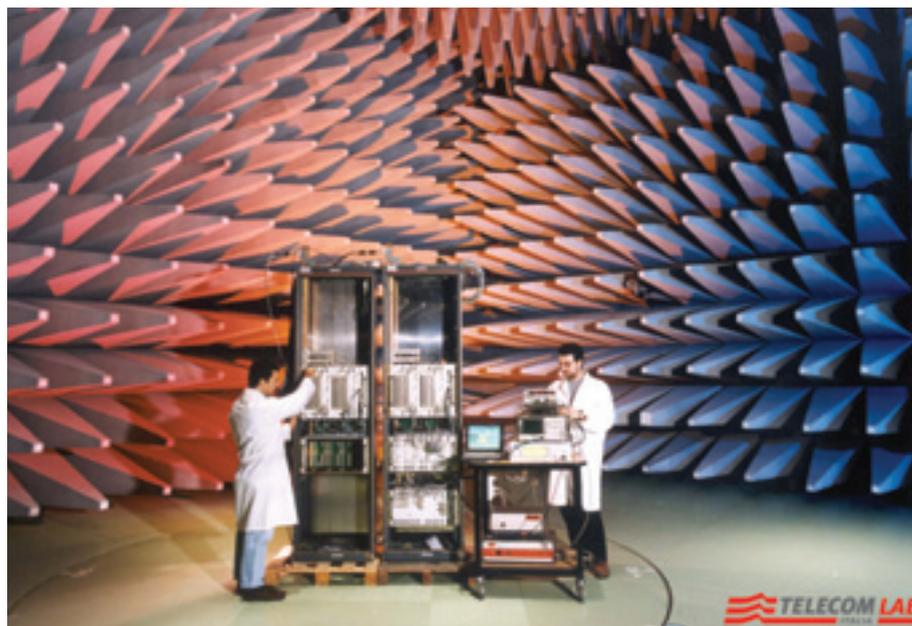
le attività sviluppate dal settore della commutazione e della trasmissione. I "Gruppi Speciali", le ricerche – teoriche e sperimentali – nel campo delle fibre ottiche, della trasmissione digitale numerica ad alta velocità, dell'elaborazione del segnale (vocale e video) sono state le testimonianze più concrete di uno stile di lavoro, di un'impostazione di metodo molto rigorosa, che è rimasta nel tempo un carattere distintivo di TILAB. I programmi ESPRIT e RACE hanno visto i nostri laboratori in posizione di primo piano in numerosi progetti di collaborazione di respiro europeo. Un solo esempio per dare l'idea: un progetto ESPRIT della prima fase, che vide lo CSELT come capofila, ha coinvolto in un arco temporale di 5 anni ricercatori di mezza Europa per quasi 150 anni-uomo totali, con un finanziamento da parte della Commissione europea di circa sette miliardi e mezzo di lire. Se consideriamo che stiamo parlando della metà degli anni Ottanta, si può avere la misura della consistenza dell'impegno richiesto.

La scuola, il lavoro di équipe, a detta di molti studiosi sono stati la chiave del successo. Qual è il suo parere merito?

L'integrazione e la collaborazione devono far parte del DNA di chi lavora nella ricerca: in altri termini, servono l'orchestra, il direttore d'orchestra, la partitura. Nella storia di CSELT questi fattori hanno trovato una declinazione originale. Faccio qualche esempio per chiarire. Il gruppo che operava nella commutazione poteva vantare l'esperienza accumulata nel campo del traffico telefonico, espressa da una scuola che i responsabili di allora avevano costruito, ancorandola a strumenti teorici e metodologici molto sofisticati. Di lì sono germinati i concetti e le applicazioni di reti e servizi, sia fissi che mobili, che oggi vanno per la maggiore.

Allo stesso modo i colleghi che lavoravano nel campo della trasmissione maneggiavano con padronanza gli studi di teoria delle telecomunicazioni, i cui fondamentali fanno capo soprattutto a Shannon, e la letteratura scientifica sulla propagazione guidata, di cui le fibre ottiche sono un imprescindibile capitolo.

I primi algoritmi della voce a pacchetto, gli stessi principi che si utilizzano adesso nella voce su IP sono stati sviluppati prima in un piccolo gruppo scientifico e poi nella Sezione Sistemi. Un'anticipazione unanimemente riconosciuta e, ora, anche applicata nei sistemi *voice over IP*. Questo a dimostrazione che molte delle idee sviluppate venivano da una filosofia comune,



dal gruppo di lavoro. A riprova, tutti i miei lavori scientifici, circa 130, sono firmati insieme con colleghi e collaboratori.

Rispetto al contesto geografico, quale potrà essere il ruolo di TILAB?

Un Centro di ricerca che ha una tradizione così importante ha certamente una responsabilità. Oggi va molto di moda lo stilema linguistico "glocale". Il termine fa capire che la spinta verso la globalizzazione non deve farci dimenticare di seguire le vicende riguardanti il circuito sociale e geografico in cui operiamo. Questa sensibilità deve essere avvertita dal management e dalle classi dirigenti, non solo per i relativi ritorni che l'immagine aziendale ne può ricavare, ma perché attraverso di essa si misura il livello di responsabilità collettiva, di una comunità.

Circa Torino e il suo territorio metropolitano, occorre ricordare che nel settore ICT esistono diverse realtà interessanti. Penso che TILAB abbia ancora un ruolo preminente. Sarà poi il mercato a dire quali enti e istituzioni potranno sopravvivere. Uno studio da noi realizzato qualche anno fa sulla piccola e media impresa ha evidenziato che il tessuto produttivo del territorio torinese non era molto in salute, soprattutto per quel che riguardava l'uso e la capacità di intendere il vantaggio competitivo derivante dall'uso delle tecnologie ICT. Ancora oggi analoghe ricerche empiriche indicano come la situazione non sia, purtroppo, affatto migliorata.

Rimanendo sul tema dello sviluppo, Lei è stato responsabile della funzione

"Società dell'informazione". Su quali tasti deve spingere l'innovazione per poter accentuare quel vantaggio competitivo cui faceva riferimento?

Torino punta molto sul *wireless*. Devo per sincerità aggiungere che il mio background mi fa guardare con interesse a tutte le soluzioni che si chiamano "FTTx", letteralmente "fibra verso qualcosa", in questo caso "verso l'utente". Osservando quello che succede nel Nordamerica e, tenendo conto delle strutture e delle potenzialità che esistono, la mia sensibilità tende ad identificare la "x" con la "H" di casa. La rivoluzione dei prossimi anni si giocherà nell'ambiente domestico.

Tutto corre verso l'utente cliente. Con quali conseguenze?

Il neumanesimo digitale di cui tanto si parla è questo. Ne discendono tutte le implicazioni di marketing, comunicazione e visibilità su cui devono puntare non solo TILAB, ma anche Telecom Italia. Una leva importante rimane comunque la dimensione internazionale, che, oltre a essere uno dei fattori presenti nel DNA di CSELT, è l'unica metrica che, consentendo di misurarsi (autovalutarsi), evita il rischio dell'autoreferenzialità provinciale. Tra gli ingredienti che alimentano l'innovazione non c'è solo l'apertura dei mercati, ma anche una corretta azione di *benchmarking*.

Bisogna porsi dei traguardi di creatività ambiziosi per avere futuro. □

* Per gentile concessione di "Mediaduemila 2005".

Lavoro domestico

Assunzione di una colf extracomunitaria

Lelio Casale

La presenza di personale per lavoro domestico nelle famiglie italiane è esigenza sempre più sentita, proprio per l'evoluzione della famiglia stessa, che vede oggi la donna sempre più sentita proprio per l'evoluzione della famiglia stessa che vede oggi la donna sempre più impegnata all'esterno della casa e l'anziano, sovente solo, sempre più bisogno di assistenza: la risposta, nella quasi totalità dei casi, è il ricorso all'extracomunitario.

Ora, come si può assumere una colf? Facile, se già si trova in Italia con tanto di contratto di soggiorno e di lavoro. Ma, se è ancora residente all'estero anche solo virtualmente? Ecco la procedura da seguire:

In primo luogo il datore di lavoro deve presentare apposita domanda alla Dpi – Dipartimento Provinciale del Lavoro – per avere il rilascio (possibile nell'ambito delle quote annuali) della relativa autorizzazione la lavoro.

Nella richiesta deve impegnarsi a garantire salario minimo mensile di 439 euro, un'adeguata sistemazione di alloggio e a sostenere le spese del rimpatrio. Ricevuta l'autorizzazione, deve chiedere alla questura il **nulla osta all'ingresso** in Italia della colf.

Ottenuto il suddetto nulla osta, deve inviare la documentazione completa alle persone da assumere, affinché venga presentata al consolato italiano del luogo di residenza, per ottenere il visto di ingresso in Italia. L'autorizzazione rilasciata dal consolato deve essere utilizzata entro sei mesi dal rilascio. Giunta in Italia, la colf **entro 8 giorni deve chiedere** alla questura locale **il permesso di soggiorno per motivi di lavoro** e all'Agenzia delle entrate il codice fiscale. Se la colf è convivente, occorre presentare dichiarazione **entro 24 ore** all'ufficio di pubblica sicurezza. Iniziato il lavoro, la famiglia ha solo 24 ore di tempo per dichiarare l'avvenuta

assunzione all'Inail. All'Inps va fatta denuncia nei termini ordinari (nei primi 10 giorni del trimestre successivo), versando successivamente i regolamentari contributi previdenziali, conteggiati sulla base della retribuzione oraria effettiva e sulle ore effettuate settimanalmente (vedere tabella).

I contributi previdenziali così versati **si possono dedurre dal reddito annuo** del singolo contribuente interessato, sino a un importo massimo di **1549,37 euro**.

Nel caso di spese sostenute **per l'assistenza di persone non autosufficienti**, la legge finanziaria 2005 prevede **un'ulteriore deduzione scalare a seconda del reddito**, sino a un importo massimo di **1820 euro**.

Chi necessitasse di consulenza e assistenza in materia di assunzione, gestione, reperimento modulistica, pratiche per la richiesta e regolarizzazione di colf extracomunitarie, contenzioso,

ecc. può rivolgersi alla ASSINDATCOLF, cioè a:

Associazione Sindacale Nazionale Datori di Lavoro Domestico. Sezione di Torino, via Alberto Nota, 3, Tel. 011/52.14.218, Fax 011/52.14.450 - e-mail: ape@apetorino.191.it.

Ai soci APDAI che intendono associarsi è riservata quota annuale ridotta a 60 euro, anziché 80 euro. □

Nella sede della segreteria di via San Francesco da Paola, 20, Torino, è in distribuzione gratuita una copia del fascicolo edito dalla Assindatcolf, con notizie aggiornate sulla legislazione vigente dell'impiego delle colf. Gli interessati possono anche rivolgersi per il Piemonte a Confedilizia, V; Alberto Nota, 3, 10122 Torino, Tel. 011/5214218, signora Pier Franca Santoro.

Contributi lavoratori domestici da gennaio a dicembre 2005

| Retribuzione effettiva oraria | Contributo orario con CUAF in Euro | Contributo orario senza CUAF |
|--|------------------------------------|------------------------------|
| Rapporti di lavoro di durata fino alle 24 ore settimanali | | |
| Retribuzione oraria effettiva da € 0 a € 6,59 | 1,27 (0,28)* | 1,014 (0,28)* |
| Retribuzione oraria effettiva oltre € 6,59 e fino a € 8,04 | 1,43 (0,31)* | 1,29 (0,31)* |
| Retribuzione oraria effettiva oltre € 8,04 | 1,74 (0,38)* | 1,57 (0,38)* |
| Rapporto di lavoro oltre le 24 ore settimanali | 0,92 (0,20)* | 0,83 (0,20)* |

*V.pr: Assindatcolf

* La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

Centinaia di giovani si esercitano con prove simulate

Novara dà il buon esempio

La Provincia in concreto affronta il dilemma del giovane che ha concluso il primo ciclo di studi: lavoro o università?

Con un apparato pubblicitario di tutto riguardo, la provincia di Novara, piuttosto che lamentarsi delle file sempre più lunghe di disoccupati – in specie tra i giovani – si è rivolta a un centro di orientamento al lavoro (Alpha test), che ha impegnato alcune scolaresche alla fine dei corsi di scuola media superiore e li ha sottoposti ai meccanismi che regolano l'ingresso dello studente al mondo del lavoro o al proseguimento degli studi.

Il collega Giancarlo Borri, su questo stesso numero, analizza la posizione degli studenti alla vigilia dell'ingresso all'Università, ed esprime le riserve che ha raccolto nelle sue visite scolastiche.

Singolare, ma esplicita, la dichiarazione del prof. Beccaria (ben noto anche al pubblico televisivo) che in un testo di recente dato alla stampa presenta questa enigmatica equazione: $3 + 2 = 0$, per sostituirla con un $3 + 2 + 2 =$.

Non è uno scherzo, bensì la ripartizione dei 5 anni di scuola superiore, dopo i 3 dell'obbligo, che è ritenuta da molti erronea e inefficace.

I ragazzi novaresi sono stati penalizzati dalla riforma Moratti? Davvero "3 + 2 uguale a zero" non ha condotto a nulla?

Le iperboli – si sa – fanno parte del linguaggio giornalistico e politico, per cui dobbiamo ritenere che qualcosa sia rimasto dei due ultimi anni delle medie superiori, porta d'ingresso al ciclo universitario prescelto.

Avendo chiesto maggiori ragguagli ai colleghi del sindacato locale – per altro molto attenti a seguire i dirigenti in difficoltà – ci è stato risposto con l'invio di tutto il materiale divulgativo e in dotazione agli studenti, a seconda delle scelte operate dopo il diploma: se proseguire negli studi o se intendono inserirsi direttamente nel lavoro.

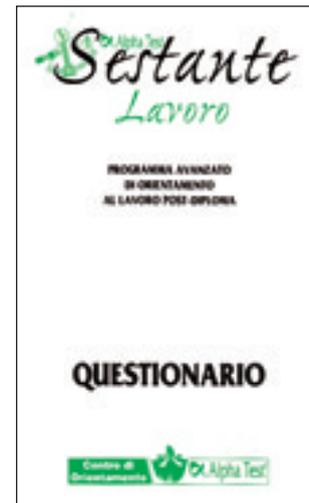
A quelli che intendono proseguire gli studi è stato consegnato il fascicolo di teoria, con la prova simulata del test svol-

ta a lezione e un "eserciziaro" Esercitatest della Collana Test universitari (ed. Alpha test), corrispondenti alla facoltà di proprio interesse.

A coloro invece che hanno scelto di inserirsi direttamente nel mondo del lavoro, è stato dato a un questionario *Sestante Lavoro*, che consente a ciascun studente di ricevere un profilo di orientamento individuale con i settori più vicini ai propri interessi, capacità e valori professionali.

A tutti è stato consegnato il volume *Trovare lavoro dopo la scuola superiore* (ed. Alpha test), in cui sono illustrate le principali tecniche di ricerca attiva. Ci sembra significativo riprendere gli ultimi paragrafi dell'intervento del presidente della Provincia di Novara Sergio Vedonato, che conferma un nuovo patto generazionale, a dispetto di tutte le Cassandre che popolano i nostri giornali.

I giovani sono il nostro futuro e il fatto che in tanti partecipino ai test di orientamento, che il Salone propone, dimostra come i ragazzi di oggi siano – a dispetto di ciò che talora si pensa – anche molto concreti. E a noi, adulti e politici di questa Provincia, spetta il compito di suscitare e sostenere le realtà e le iniziative che si muovono in questa direzione e di diventare elemento di promozione e di sviluppo e di futuro".



Luigi Bellussi che con il collega Calgaro si è prodigato per farci avere la documentazione dell'iniziativa (che ci era parsa del massimo interesse), alla fine si è quasi giustificato "per non aver potuto entrare nel vivo dei numerosi interventi, lamentando di non aver tempo a sufficienza per dedicarsi a queste attività esterne, che coinvolgono la categoria; secondo l'invito, fatto a più riprese, di partecipare in qualche modo alla vita sociale. A questo proposito ha ricordato che già il suo predecessore – il "mitico" Pietro Spigarolo – (mitico perché, gentile com'era, era facile alla critica implacabile), aveva a più riprese richiesto una professionalizzazione del sindacato, in specie su questioni legali e previdenziali. In sede federale la proposta non era stata presa in considerazione.

Ci sembra invece che il ventaglio dell'assistenza di tutela si sia allargato: il CAF è l'ultimo, ma anche il Fasi ha in programma di inviare periodicamente suoi emissari nelle zone che necessitano di aiuti. □



Osteopata
Massofisioterapia

Fisiokinesiterapia

STUDIO
ESPERIA
di Claudio Duò

Riceve su appuntamento

10036 SETTIMO TORINESE (TO) - Via Goito, 17/L - Tel. e Fax 011 895 05 32