

Seconda riunione Osservatorio bilaterale Federmanager-Confindustria

Nel corso della seconda riunione dell'Osservatorio bilaterale Confindustria-Federmanager, la Delegazione Federmanager ha sottolineato l'esigenza di un'azione, da parte di Confindustria, nei confronti delle Unioni Industriali, utile a sensibilizzare verso una maggiore apertura al dialogo e alla collaborazione con le corrispondenti Associazioni di Federmanager. Infatti si sono registrati, in alcuni casi, atteggiamenti tesi a minimizzare la portata e la valenza dei contenuti più qualificanti del nuovo modello contrattuale e relazione e, in altri, una scarsa informazione sulle azioni da attivare in sede territoriale in correlazione alle iniziative bilaterali avviate a livello nazionale.

La Delegazione di Confindustria, da parte sua, ha segnalato casi di "lettura forzata" da parte di Presidenti territoriali Federmanager e di rappresentanze aziendali di quanto previsto dal contratto in tema di nuovi modelli retributivi.

In tale situazione si è convenuto sull'opportunità di individuare e promuovere, già dall'autunno prossimo, iniziative comuni sul territorio, in grado di far evolvere ed affermare relazioni coerenti con gli obiettivi che le Parti si sono dati.

Agenzia per il lavoro

L'obiettivo è quello di realizzare in Fondirigenti una "Agenzia" che favorisca la ricollocazione di dirigenti involontariamente disoccupati.

Alla luce di ciò stanno procedendo, con i competenti uffici del Ministero del Lavoro, le fasi di verifica tecnica per acquisire l'autorizzazione ad operare nel rispetto di quanto previsto dalla legge "Legge Biagi".

Sarà cura della Federazione, d'intesa con Fondirigenti, promuovere incontri operativi con le Associazioni territoriali che saranno coinvolte nell'attività dell'Agenzia per tutto quanto riguarda la fase di assistenza ai dirigenti disoccupati.

Fondo bilaterale di sostegno al reddito

Il 30 settembre p.v. i liquidatori del FIPDAI dovranno rendere nota l'entità delle risorse che è possibile mettere a disposizione delle Parti per finanziare lo start up del Fondo in oggetto.

Nella riunione di cui sopra sarà anche esaminata una proposta di modello operativo del Fondo (entità, modalità e durata dell'intervento).

Sulla base delle risorse FIPDAI rese disponibili e del modello operativo che verrà scelto, sarà valutato il finanziamento aggiuntivo da porre a carico delle imprese.

Ovviamente continua la pressione sul Governo per ottenere l'obiettivo primario e cioè il recupero del contributo dello 0,30% che oggi finanzia la mobilità, istituto a cui i dirigenti non hanno diritto.

Tutele ex art. 15 a favore dei dirigenti di aziende cessate

La Delegazione Federmanager ha presentato una proposta relativa alla "costituzione di un Fondo o di uno stru-

mento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende" in grado di offrire una tutela ai dirigenti coinvolti in procedimenti civili e penali relativi a fatti connessi a funzioni svolte in aziende cessate.

Ad una prima valutazione si tenderebbe ad escludere la necessità di costituire un apposito fondo e si è ipotizzato di attribuire questo ruolo al Fondo bilaterale di sostegno al reddito, ad esempio prevedendo al suo interno una gestione specifica ma con evidenza contabile separata.

Attività di monitoraggio e valutazione dei sistemi retributivi con componente variabile

Per conseguire tale obiettivo si è fatta strada l'ipotesi di individuare un campione rappresentativo delle imprese italiane; il campione verrebbe costituito dalle aziende che le Unioni Industriali e le corrispondenti Associazioni Federmanager sceglieranno congiuntamente in sede territoriale; alle imprese del campione verrebbe inviato il questionario che l'Osservatorio elaborerà; si cercherà di lanciare la prima indagine già entro il 2005 per acquisire dati sulla situazione ante rinnovo contrattuale e quindi poter valutare, nel 2006, le eventuali, auspicabili modificazioni. Tale impostazione consentirà valutazioni anche in sede territoriale.

Questa metodologia di rilevamento riguarderà le imprese medio piccole; per le imprese di maggior dimensione e per i gruppi ove sono presenti le RSA, saranno definite metodologie specifiche anche per valorizzare questo soggetto di rappresentanza.

Riunione al Ministero del welfare sulla previdenza integrativa a capitalizzazione

Mercoledì 27 luglio u.s., la Presidenza e la Direzione Generale di Federmanager hanno partecipato, come CIDA, alla riunione con le Parti sociali, indetta dal Ministro Maroni, per continuare il confronto sulla previdenza integrativa a capitalizzazione.

Entra nella fase operativa il progetto di ridefinizione e valorizzazione dell'identità e del ruolo del dirigente e di Federmanager

Il progetto in argomento costituisce uno degli elementi qualificanti del programma 2005-2006 approvato dal Consiglio Nazionale. Partendo da una fase di rilettura culturale del nostro passato e di analisi del nostro presente, l'obiettivo posto è quello di individuare risposte coerenti e auspicabilmente vincenti, per il nostro futuro di Organismo di rappresentanza.

Momenti fondamentali del progetto saranno le conferenze programmatiche territoriali e, come sintesi, la conferenza programmatica nazionale, che si terrà a **Roma a fine settembre 2006**, costituirà il momento di sintesi finale delle varie fasi di riflessione, analisi e dibattito, nonché la **sede di presentazione delle linee guida su cui realizzare quella ridefinizione e valorizzazione dell'identità e del ruolo del dirigente e di Federmanager di cui si diceva all'inizio.** □

Cuselli, neo presidente di Federmanager Torino

Nel corso della seduta del 19 settembre 2005, il Consiglio Direttivo di Federmanager Torino ha eletto, con 28 voti su 30 aventi diritto,

Renato Cuselli alla carica di presidente dell'Associazione.

Cuselli succede a PierCarlo Cargnel dimissionario. □

Quale futuro per il FASI?

Nuovi problemi per la categoria dei dirigenti industriali.

Un gruppo di lavoro paritetico, all'interno del FASI ha già elaborato una bozza dello Statuto/Regolamento dell'ente. Il fatto non è certo un segreto, poiché il gruppo di lavoro è stato stabilito con il Contratto, ma il contenuto di questo documento resta riservato. Ne consegue che ciò che si sta proponendo non è noto alla base.

Siamo venuti a conoscenza che la futura situazione potrebbe ulteriormente penalizzare i dirigenti pensionati se venisse attuato quanto espresso dal gruppo di lavoro.

Nulla di più, per ora, ci è dato di sapere.

È pur vero che, considerata l'attuale situazione congiunturale, non possiamo attenderci grandi progressi dalle prestazioni FASI, ma **deve restare fermo** lo scopo del Fondo che è quello "di erogare ai dirigenti di imprese industriali in servizio o in pensione ed ai loro familiari nell'ambito di un sistema di mutualità, prestazioni, ecc." come recita l'articolo 1 dell'attuale Statuto.

Ricordiamo che già era stata aumentata sensibilmente la quota contributiva per i soli pensionati.

Non dobbiamo perdere di vista quello che sta succedendo al FASI.

Dobbiamo evitare che si attuino modifiche a nostra insaputa e che ci si metta poi davanti al "fatto compiuto".

La nostra categoria è ben cosciente di quello che sta succedendo dal punto di vista economico nel nostro Paese ed in Europa.

Non possiamo però rinunciare a conquiste ottenute a fatica nell'arco di molti anni.

La Commissione Previdenza ed Assistenza dell'APDAI, riunitasi il 19 settembre 2005, ha deciso di inviare una lettera al Presidente Federmanager che raccomanda di consultare la base prima di assumere impegni.

Non perdiamo di vista l'obiettivo di avere un FASI migliore...

Pier Giorgio Prato

Presidente Commissione Previdenza ed Assistenza APDAI

Copertina

La Metropolitana

La notizia che la Metropolitana si è presentata ufficialmente al pubblico, sia pure con un primo viaggio-test - come si precisa nel comunicato - ci ha un po' rinfanciati.

Il titolo che accompagna l'immagine di copertina riecheggia il film di "Vacanze romane", dove con una esile e divertente trama ci vengono mostrate le glorie architettoniche di Roma.

L'accostamento potrebbe ironicamente far pensare allo scempio che è stato fatto a questa nobile città per rispondere alle esigenze, oggi primarie, di "presenza" al cospetto del mondo degli affari e del lavoro, prima che sportivo-turistico.

Invece, per strada, dopo aver scavalcato, non sappiamo quanti cantieri, abbiamo guardato con altro occhio il procedere febbrile dei lavori.

Per questo non abbiamo rinunciato al titolo vacanziero, con la certezza che al segnale dello starter dei Giochi Olimpici, Torino sarà veramente un'occasione per dare a tutti - autoctoni e non - una vacanza per riscoprire valori ed opere e realtà storiche che ne hanno fatto la prima capitale d'Italia. □



*...non è solo oro
quel che luccica*

Shopville LE GRU - Via Crea, 10 - GRUGLIASCO (TO) - Tel. 011 770 89 23

www.oro giallo.net - info@oro giallo.net

Problematiche INPS-INPDAl

Il 29 giugno scorso la Cida Piemonte ha organizzato, presso la sede dell'APDAI di Torino, un incontro aperto a tutti gli iscritti, per parlare delle problematiche Inps e del passaggio, avvenuto tempo fa, dall'Inpdai all'Inps stessa.

Hanno assistito il Presidente Cida Moscarelli, il dr. Messina, delegato nazionale Cida Piemonte per il Comitato Inps, e il dr. Granatelli, direttore APDAI.

È stata molto interessante l'analisi che il dr. Messina ha fatto circa le ragioni della nascita dell'Inps e del concetto di previdenza in generale, nato con la industrializzazione del Paese, trasformatosi da comunità agricola a industriale.

La previdenza, quando le comunità agricole in Italia erano preponderanti, veniva vista come una protezione familiare, mentre l'industria ha reso necessario uno strumento più generale, che salvaguardasse la mano d'opera, forte e con molti diritti quando era giovane, ma piena di problemi, soprattutto economici, da vecchiaia.

All'inizio, l'assicurazione volontaria (1898), lanciata come strumento previdenziale, non ha avuto successo e dal 1919 è stato reso obbligatorio l'Istituto di Previdenza sociale, per coprire la vecchiaia, ma anche l'invalidità e i superstiti familiari.

Questo concetto sociale, che i padri pagano per i figli e sono pagati come previdenza dai loro padri, ha retto per molto tempo, anche se oggi, con l'economia che non tira più e la crescita zero della popolazione, mostra la corda.

L'INPDAl nasce nel 1953 e si conclude nel 2002, per gestire il fondo di previdenza privata dei Dirigenti industriali, con pensioni che erano molto significative rispetto alle medie e con una serie di meccanismi molto favorevoli per i dirigenti.

Dal 2003, per l'impossibilità economica del fondo di garantire una previdenza reale per i dirigenti industriali, l'Inpdai è confluita nell'Inps, accettando il regolamento Inps in essere.

È stata introdotta la pensione, su base contributiva e non retributiva, ed è stato introdotto il concetto di previdenza complementare, che dovrebbe coprire quanto non si riesce più a coprire con la previdenza classica.

Dopo l'intervento di Messina, riassunto qui sopra, c'è stato un pubblico dibattito con i soci presenti, oltre una cinquantina, per approfondire le modalità attuali, connesse sia alla previdenza Inps attuale, sia a quella complementare, che al nuovo scenario che si presenta ai dirigenti di oggi e di domani (dai 45 anni in giù), non fa sperare in una pensione realmente valida alla fine dell'età lavorativa.

Il Dr. Granatelli ha supportato il Dr. Messina nell'illustrare molti casi di calcoli pensionistici e le griglie di uscita con i parametri di anzianità e anni minimi di contribuzione, mostrando chiaramente quante leggi e regole ormai bisogna conoscere, per evitare di fare errori, e quanto il supporto della Cida e di Federmanager Torino possano essere utili nell'aiutare puntualmente i dirigenti.

Si è parlato molto di requisiti pensionistici Inpdai e Inps, di consulenze di "Cococo", nonché di attività autonome, con partita Iva e senza, che stanno diventando per molti dirigen-

ti una costante lavorativa e non un piacevole scivolo professionale a fine carriera, quando si sono sistemati tutti i parametri relativi alla propria situazione previdenziale.

La disamina di molti casi è stata molto stimolante e sicuramente un incontro di questo tipo sarà replicato.

Numerose le testimonianze, che hanno attestato la riuscita della serata.

Stefano Moscarelli

Prime valutazioni della CIDA sul DPEF 2006/2009

Nel DPEF 2006-2009 è contenuta l'esplicita intenzione del Governo di costruire, mediante interventi anticiclici e nei limiti dei vincoli di bilancio, una manovra di finanza pubblica che sostenga il sistema economico dal lato dell'offerta. Ciò corrisponde alla natura della crisi ed allo stato recessivo della nostra economia. Si tratta di un'obiettivo novità rispetto all'impostazione del precedente DPEF nel quale, invece, era prevalente la linea di sostegno alla domanda. Purtroppo, però, l'apprezzamento che possiamo esprimere su questa nuova linea di politica economica riguarda soltanto l'impianto teorico, mentre sul piano delle stime previsionali e degli strumenti attuativi il contenuto del documento ci sembra non solo contraddittorio con gli obiettivi strategici dichiarati, ma anche lacunoso e scarsamente attendibile. Questa valutazione complessiva non positiva sul documento trova la sua motivazione nelle seguenti argomentazioni.

- a) **Incertezza sui presupposti macroeconomici: stime e previsioni 2005-2006**
- b) **Andamento tendenziale dei conti pubblici**
- c) **Misure correttive di finanza pubblica**

Le proposte della CIDA

- a) prevedere una dimensione della manovra correttiva pari ad 1,2%-1,5% sul PIL anziché solo dello 0,8%;
- b) invertire la tendenza al calo dell'avanzo primario e del rapporto debito/PIL;
- c) perseguire la riduzione della pressione fiscale attraverso però criteri selettivi e prevedere fiscalità di vantaggio per il Mezzogiorno;
- d) privilegiare, nell'ambito della revisione della spesa sociale, un adeguato sistema di ammortizzatori sociali a fini di ridurre il precariato dei rapporti di lavoro;
- e) riprendere vigorosamente il processo di liberalizzazioni, soprattutto nell'ambito dei servizi pubblici locali;
- f) accelerare il processo di modernizzazione della P.A.;
- g) recuperare il nucleare nel mix di fonti energetiche del paese, a fronte della dinamica preoccupante dei prezzi degli idrocarburi;
- h) posizionare il ruolo strategico dell'Italia nel sistema logistico e dei trasporti dell'Europa, quale accesso privilegiato da Sud. □



Cena d'estate nella Basilica di Superga

Il Presidente della CIDA-Piemonte, allo scopo di creare nuove sinergie tra le varie associazioni, ha invitato i consiglieri alla "Cena d'estate" organizzata dall'ATLEC (Associazione torinese laureati in economia) il 5 luglio 2005 a Superga.

La serata è iniziata con il ritrovo nel piazzale antistante la Basilica per continuare con la salita sulla balconata della cupola per fruire dello splendido panorama. Successivamente è seguita la visita alle tombe reali, alla Sala dei papi e come chiusura la visita alla sala da pranzo reale.

Al termine l'aperitivo nel chiostro e la cena nella suggestiva galleria della basilica.

L'iniziativa, molto apprezzata dai partecipanti, ha unito l'aspetto conviviale con quello culturale favorendo lo scambio relazionale tra membri di diverse organizzazioni [ATLEC, AIESEC (dottori agronomi e forestali), Associazione M. Morelli, Centro Studi san Tommaso Moro]. □

Indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani

Ci sono pervenuti gli esiti di questa indagine – promossa in sede nazionale dal senatore Battagramo – che riprende molte proposte avanzate dalla CIDA.

Il documento conclusivo – molto corposo – sarà oggetto di una relazione in uno dei prossimi numeri. □



Torino. La Basilica di Superga.

Da Deutsche Bank

Conti e mutui a costi speciali

Grazie all'accordo stipulato tra CIDA e Deutsche Bank, l'Istituto di credito che fa capo a uno dei gruppi più importanti nel panorama bancario internazionale, tutti i soci CIDA potranno usufruire di un'offerta molto competitiva per quanto riguarda l'apertura di un conto corrente e i servizi bancari ad esso collegati, come mutui, prestiti personali e investimenti.

In particolare, è possibile scegliere tra tre tipologie di conto corrente a condizioni speciali: il conto corrente senza spese **db Partner**, il conto "a pacchetto" **db Solution** e il conto ad "Alto rendimento" **db Performance**.

Il conto **db Partner** è un conto corrente che non prevede remunerazione, ma non ha spese di tenuta conto e offre una serie di servizi bancari di base completamente gratuiti: un numero illimitato di operazioni, libretto di assegni, bancomat e deposito titoli gratuito.

È prevista anche l'attivazione, sempre senza canone, del servizio di home banking **db interactive**, sia tramite call center sia attraverso collegamento a Internet.

Il conto **db Solution** è un conto con canone "tutto compreso" di soli 7 euro mensili che include: un numero illimitato di operazioni, invio dell'estratto conto, domiciliazione delle bollette, libretti di assegni, Bancomat e Pago Bancomat, carta di credito con Telepass gratuito, deposito titoli, servizio di home banking **db interactive** (anche tramite call center).

Il conto **db Solution** non prevede spese di tenuta né di chiusura conto e offre un tasso d'interesse attivo che prende a riferimento il tasso Euribor a 3 mesi ridotto dell'1,50%.

Comprende anche numerosi servizi extra-bancari: tra cui servizio di protezione delle carte di pagamento, sconti sul carburante Esso, riduzioni del 30% sui biglietti del cinema e del 15% sull'abbonamento per la palestra, sconti per prestazioni sanitarie presso studi e ambulatori del circuito Day Medical e tariffe agevolate per il noleggio di autovetture Avis.

Inoltre tutti i soci CIDA, titolari di conti **db Partner** e **db Solution** potranno effettuare prelievi con il Bancomat senza com-

missioni, anche da sportelli di altre banche.

Per questi due conti, correnti, accreditando sul conto lo stipendio o la pensione, è possibile anche disporre di uno scoperto di conto di 3 mila euro.

Infine, il conto **db Performance** offre, per giacenze superiori a 2500 euro, una remunerazione pari all'Euribor 3 mesi ridotto dello 0,25% (ad agosto pari a 1,88).

Non prevede spese di tenuta conto e offre un numero illimitato di operazioni, libretto di assegni, bancomat, deposito titoli e l'emissione della carta di credito gratuita per il primo anno.

Un mutuo per amico

L'offerta prevede anche un'offerta vantaggiosa sui Mutui:

Nessuna spesa d'istruttoria su tutti i prodotti della linea **Mutuo Amico**.

Tre tipi di tasso d'interesse (fisso, variabile, misto) con una durata dai tre ai 20 anni.

Fino a fine 2005 c'è anche una particolare agevolazione sui mutui a **Tasso variabile**: Tasso legato a indice Euribor 3 mesi + spread 0,75%, fra i migliori attualmente disponibili sul mercato (ad agosto tasso 2,88% Taeg 2,92%). □

Decorazione conferibile il 1° maggio 2006

“Stella al merito del lavoro”

Con circolari n. 33069/DEC e n. 33070/DEC del 4 luglio 2005, il Ministero del Lavoro ha comunicato che, ai fini del conferimento della “STELLA AL MERITO DEL LAVORO”, per l'anno 2006.

Campo di applicazione

Requisito fondamentale per determinare le categorie dei beneficiari, è l'esistenza di un rapporto di lavoro **subordinato** alle dipendenze di terzi. Ciò premesso, possono aspirare alla decorazione:

- lavoratori dipendenti, occupati in qualità di operai, impiegati, quadri e dirigenti di imprese pubbliche e private;
- i dipendenti ed i soci lavoratori delle società cooperative;
- i dipendenti di **stabilimenti** o **aziende** istituite da Enti Pubblici, per lo svolgimento di attività di tipo imprenditoriale;
- lavoratori dipendenti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni legalmente riconosciute a livello nazionale;
- i pensionati già appartenenti a tutte le categorie elencate nei precedenti punti a), b) c).

Requisiti richiesti

I lavoratori, per essere candidati alla decorazione, debbono essere in possesso dei *seguenti requisiti*:

- essere cittadini italiani;
- aver compiuto 50 anni di età entro il termine ultimo previsto per la presentazione della domanda;
- essere stati occupati **ininterrottamente**, per un periodo minimo di *25 anni documentabili* alle dipendenze di una o più aziende;
- si siano particolarmente distinti per singolari meriti di perizia, laboriosità e di buona condotta morale;
- abbiano, con invenzioni o innovazioni nel campo tecnico e produttivo, mi-

- abbiano contribuito in modo originale al perfezionamento delle misure di sicurezza del lavoro;
- si siano prodigati per istruire e preparare le nuove generazioni nell'attività professionale.

Documentazione

Le proposte dovranno pervenire corredate dei seguenti documenti in carta semplice:

- certificato di nascita o autocertificazione (Legge 15-5-1997, n. 127);
- certificato di cittadinanza italiana o autocertificazione (Legge 15-5-1997, n. 127);
- attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende, fino alla data della proposta o del pensionamento;
- attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende, fino alla data della proposta o del pensionamento;
- attestato di professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
- curriculum vitae;
- copia del libretto di lavoro.

Presentazione delle proposte

Le proposte, complete di tutti i dati anagrafici dell'aspirante:

- dalle aziende presso cui prestano la loro opera i lavoratori interessati;
- dalle Organizzazioni Sindacali e Assistenziali;
- dagli stessi lavoratori interessati.

Le domande, redatte in carta semplice, dovranno pervenire per la Regione Piemonte alla direzione regionale del lavoro, Via Arcivescovado n. 9, scala A, 3° piano, Torino, **entro il termine del 31 ottobre 2005**.

Si prega di far pervenire proposte singole per ciascun lavoratore interessato.

Direttore Regionale del Lavoro
per il Piemonte
(dott. **Salvatore Napoli**)

Prevenzione e cura delle malattie della bocca e dei denti in pazienti adulti e bambini.



Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



ALL MEDIA TORINO - www.afm-italia.it

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

- Prevenzione
- Igiene orale
- Parodontologia
- Chirurgia orale, conservativa
- Endodonzia
- Protesi fissa e mobile
- Implantologia
- Patologie del cavo orale
- Articolazione temporo mandibolare
- Pedodonzia
- Ortodonzia

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)
Per informazioni e appuntamenti
Tel. **011 8985456** - E-mail: geso@virgilio.it

Nei mesi di Aprile-Maggio e Ottobre-Novembre visite di controllo gratuite agli iscritti FASI, CIDA e loro familiari.

CONVENZIONATO IN FORMA DIRETTA E/O INDIRETTA CON I PIU' IMPORTANTI FONDI SANITARI ITALIANI (FASI, FASDAC, ASSILT, FIDENI, NEW MED, ecc.)
USUFRUISCONO DELLE TARIFFE IN CONVENZIONE ANCHE I FAMILIARI DEGLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI

Severa analisi del sistema industriale che mira solo al profitto, qualche volta in modo fraudolento

Da dove nasce la irresponsabilità delle imprese

Luciano Gallino*

Il 14 luglio 2005 Bernard Ebbers, ex *Chief Executive Officer* della WorldCom (fallita nel 2002), è stato condannato da un giudice federale a 25 anni di prigione. Giusto un anno prima il fondatore di Adelphia Communications, John Rigas – un signore ottantenne – e suo figlio Timothy, *Chief Financial Officer* della stessa società, erano stati condannati rispettivamente a 15 e a 20 anni. Pene altrettanto severe attendono con tutta probabilità Kenneth L. Lay e Jeffrey K. Skilling, ex CEOs della Enron (fallita nel 2001), il cui processo comincerà nei primi mesi del 2006.

Tutti questi top manager sono stati ritenuti colpevoli di avere scientemente falsificato i bilanci, esagerando i profitti e occultando perdite per miliardi di dollari. Per colpa loro investitori istituzionali e piccoli risparmiatori hanno subito perdite per centinaia di miliardi di dollari, a causa del crollo del valore borsistico delle rispettive società. La fiducia collettiva nei mercati di borsa e nella corretta gestione delle imprese è stata drammaticamente scossa. Anche per questo motivo i giudici sono stati eccezionalmente duri con gli accusati, come mai prima nella storia americana.

Un'interpretazione corrente di simili vicende insiste sulla rapidità con cui il sistema ha saputo individuare le poche "mele marce" presenti tra i manager Usa – l'espressione è del presidente Bush – ed è riuscito ad inasprire la legislazione per colpirli con la massima durezza. La legge Sarbanes-Oxley, che prevede le severissime pene di cui sopra per la condotta fraudolenta dei dirigenti delle società quotate, è stata in effetti elaborata e approvata dal Congresso entro pochi mesi dal collasso della Enron. Da ciò la conclusione che il sistema è fondamentalmente sano, e possiede entro di sé gli anticorpi per combattere presto e con efficacia le eventuali devianze di qualche sua parte.

Tale interpretazione appare corretta in superficie, ma nel fondo è gravemente fuorviante. Concentrando l'attenzione dei media, della politica e del potere giudizia-

rio sulla condotta deviante dei dirigenti, la distoglie dall'analisi delle cause strutturali che favoriscono tale condotta – senza che ciò, ovviamente, la giustifichi. Il problema non sta nella eventuale anormalità della condotta dei dirigenti, quanto nella aberrante definizione delle strategie industriali che da una quindicina d'anni vengono considerate obbligatoriamente normali nel governo delle imprese, e che essi debbono mettere in pratica. È questo l'argomento che ho sviluppato nel libro *L'impresa irresponsabile* (Einaudi 2005).

Paradigma dominante nel governo delle grandi imprese è diventato quello che vede come loro esclusiva missione la massimizzazione del valore per gli azionisti. Al lume di tale paradigma ogni altro portatore di interesse – dipendenti, comunità locali, risparmiatori, fornitori – è di fatto scomparso dall'orizzonte decisionale delle corporations. Si è trattato di

Gli investitori istituzionali sono diventati di fatto i maggiori proprietari delle grandi imprese.

una modificazione della concezione stessa dell'impresa che è stata teorizzata sin dagli anni '80 da agguerriti plotoni di economisti, compreso l'italo-americano Franco Modigliani. Peraltro essa ha potuto affermarsi su vasta scala specialmente a causa dell'avvento al potere, nel corso degli anni '90, degli investitori istituzionali: fondi pensione (in specie quelli anglosassoni), fondi di investimento, compagnie di assicurazione.

In un solo decennio, il totale degli attivi finanziari – azioni, obbligazioni, derivati ecc. – gestiti da tali enti si è moltiplicato per tre in Francia, Germania, Regno Unito e Stati Uniti, e per sei in Italia, che era partita da valori iniziali più bassi. In tali paesi, all'anno 2000, i capitali gestiti da tale classe di investitori sfiorava i 27.000 miliardi di dollari. Aggiungendo ad essi i capitali degli analoghi investitori di Canada, Giappone, Olanda,

Svizzera, il volume di capitali controllati e gestiti dagli investitori istituzionali superava nel 2000 i 30.000 miliardi di dollari. Questa cifra corrisponde come ordine di grandezza al Pil di un anno del mondo intero. Mai tanto potere economico e finanziario è apparso concentrato nelle mani di così pochi soggetti.

Investitori istituzionali

Per quanto si tratti di una forma di proprietà vicaria, ovvero per procura, poiché amministrano capitali non loro, gli investitori istituzionali sono diventati di fatto i maggiori proprietari delle grandi imprese. Sebbene ciascuno di essi non posseda in genere più del 2% del capitale di una singola società, in molti paesi, a cominciare dagli Stati Uniti, gli investitori istituzionali detengono nell'insieme oltre il 50% del capitale azionario in circolazione e sono presenti come titolari collettivi di tale quota nelle prime 50 o 100 società di ciascun paese. Da queste, ovvero dai loro manager, essi pretendono una cosa sola: la massimizzazione a breve termine del valore delle azioni possedute. Il comportamento dei manager ne è stato stravolto: anziché alla produzione di un elevato valore aggiunto a lungo termine, essi vengono spinti ad accrescere soprattutto il valore di mercato delle società che dirigono.

A tale scopo i manager hanno proceduto ad una riorganizzazione globale del processo produttivo. In primo luogo hanno immensamente frazionato nello spazio la catena di creazione del valore, scomponendola mediante il meccanismo degli appalti e sub-appalti di fornitura in gran numero di anelli distribuiti per il mondo. Gran parte delle delocalizzazioni osservate negli Stati Uniti e nell'Unione Europea sono state generate dalla costruzione di tale meccanismo. Così facendo i manager possono individuare in tempo reale gli anelli in cui la produzione di valore è minore e sostituirla rapidamente con altri. In secondo luogo hanno mirato ad avvicinare il più possibile l'ideale della *impresa virtuale*. Un'impresa che

Attualità

nel centro di programmazione e controllo delle sue attività industriali ha un numero limitatissimo di dipendenti, talora poche centinaia, mentre dette attività sono materialmente svolte da migliaia di imprese, con decine o centinaia di migliaia di dipendenti, collegate tra loro da una rete che prima ancora di essere fisica, ossia sorretta dalle tecnologie della comunicazione, è una rete di *contratti*.

Ascesa e collasso della Enron

Alla suddetta forma di organizzazione giuridico-telematica la Enron, distributore di servizi energetici, dovette il suo straordinario successo nella seconda metà degli anni '90, quando divenne una delle prime sette società del mondo come valore di mercato. La stessa organizzazione, messa in piedi al fine esplicito di creare valore azionario nel più breve tempo possibile, fu anche la causa del suo improvviso collasso all'inizio degli anni 2000. Di certo quest'ultimo fu prodotto anche dalla disonestà dei top manager. Cui va aggiunta la abilità da questi dimostrata – come in molte altre

Come indicano i molti dati riportati nel mio libro, la grande impresa si sente responsabile soltanto nei confronti degli azionisti.

società – nell'ottenere dagli investitori compensi astronomici, in forma di stipendi pari a 100-200 volte un salario medio, di opzioni sulle azioni, di "paracadute d'oro" e di altri benefits. Ma in prevalente misura fu l'organizzazione dissennata, peraltro glorificata tanto dai media quanto dagli accademici, a forzare i manager a diventare disonesti quanto avidi e irresponsabili. Giudizi a loro riguardo che stanno scritti, in Usa, nelle sentenze dei giudici federali.

I disastri tipo Enron, anche se ciascuno di dimensioni minori, sono stati parecchie decine negli Stati Uniti. Per l'Europa basterà ricordare i casi Vivendi (12 miliardi di euro di debiti scoperti da un giorno all'altro) e Parmalat (20 miliardi di debiti non ripagati). Per quanto ciascuna società abbia una sua storia, in tutti questi casi di collasso finanziario le cause profonde sono analoghe. Come ha scritto un giurista americano, Lawrence E. Mitchell, "La radice del problema è la struttura stessa della società per azioni. [Essa] incoraggia i manager a massimizzare il prezzo delle azioni, e lo fa

limitando la loro libertà di agire responsabilmente e moralmente. Il risultato è un comportamento immorale. [Esso] ha effetti specialmente perniciosi sui gruppi estranei alla struttura societaria tradizionalmente intesa, il che vuol dire tutti quelli che non fanno parte degli azionisti o dei manager."

Come indicano i molti dati riportati nel mio libro, la grande impresa che si sente responsabile soltanto nei confronti degli azionisti, e irresponsabile nei confronti di tutti gli altri portatori di interessi, ha avuto grande successo nel creare valore azionario durante la seconda metà degli anni '90. Gli indici delle principali borse mondiali sono cresciuti di 2-3 volte in soli cinque anni. L'indice dei titoli tecnologici Nasdaq Composite si moltiplicò addirittura per 5, passando da 1000 punti a metà del 1995 a oltre 5000 al marzo 2000. È stata anche, lo stesso modello di impresa, un fattore di enormi distruzioni di valore borsistico. Si calcola in complesso che la distruzione di valore conseguente al crollo del valore dei titoli verificatisi tra l'inizio del 2000 (un anno e mezzo prima, si noti, del dramma delle Torri gemelle) e l'autunno del 2002 sia ammontata a 8,4 *trillioni* di dollari in Usa, e 3-3,5 *trillioni* di euro nell'Unione Europea.

La lenta ripresa delle Borse

Da allora le borse hanno ripreso a salire, ma sono ancora ben lontane dai valori raggiunti a inizio millennio. Il Mibtel italiano, ad esempio, con i suoi 25.450 punti di fine luglio 2005 risulta ancora al disotto del suo massimo (33.829 punti a febbraio 2000) di ben il 25%. E il Composite, l'indice principale della Nasdaq, che era diventata la più grande borsa degli Stati Uniti, è ritornato ad appena 2150 punti rispetto al massimo di 5048 fatto registrare nel marzo 2000: in altre parole è tuttora in perdita del 57,5%. Oltre al collasso di migliaia di imprese grandi e piccole, tale distruzione di valore è costata cara in vari paesi a milioni di famiglie, in forma di risparmi scomparsi, fondi pensione dimezzati o azzerati, e appartamenti espropriati dalle banche perché i collaterali dati in origine a garanzia del prestito – un adeguato pacchetto di titoli – non avevano più nessun valore.

Le molte iniziative che si sono avute in anni recenti in sede ONU, Ocse, e Commissione Europea al fine di accrescere la cosiddetta "responsabilità sociale dell'impresa" (sono illustrate in dettaglio nell'ultima parte del mio libro), fanno riferimento implicito o esplicito agli scandali societari degli anni '90 e primi anni 2000, ma trascurano completamente le cause



strutturali del restringimento dell'orizzonte decisionale delle grandi imprese e della loro concentrazione sui soli interessi degli azionisti. Così come non vi è traccia di esse nella discussione di un provvedimento legislativo volto alla tutela del risparmio che a stento procede nel Parlamento italiano.

Per contro gli argomenti sopra riassunti portano a concludere che soltanto una riforma delle strutture di governo dell'impresa, tale da comprendere come suo elemento costitutivo maggiori e più estese pratiche di responsabilità economica e sociale da parte delle imprese – a cominciare da quelle quotate, ma non limitate ad esse – permetterebbe di prevedere l'adozione di modelli societari di gestione nuovamente orientati alla creazione di valore aggiunto a lungo periodo, e ad una maggior considerazione degli interessi di tutti coloro che in una impresa hanno "una posta in gioco" (che è quel che significa il termine onnipresente di *stakeholder*). Nello sviluppare iniziative mirate in tal senso, la voce di manager sensibili a tali interessi, oltre che a quelli degli azionisti, potrebbe avere un notevole peso. □

* Luciano Gallino è professore emerito di Sociologia nell'Università di Torino. Si è occupato a lungo, in differenti ruoli, di trasformazioni del lavoro, di effetti sociali delle tecnologie dell'informazione e di organizzazione delle aziende industriali. Per Einaudi ha pubblicato, tra l'altro, *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione* (1998) e *L'impresa responsabile. Un'intervista su Adriano Olivetti* (2001).

Vercelli. Assemblea, sabato 8 ottobre

60 anni da celebrare!

L'Assemblea annuale dell'Associazione si svolgerà sabato 8 ottobre 2005 (anziché il 22 ottobre, come precedentemente comunicato), per sopravvenuti impegni del Presidente nazionale dott. Lazzati, che sarà presente ai lavori assembleari. □



Alessandria. Assemblea 15 ottobre 2005

Delocalizzazione: necessità o opportunità?

L'Italia multinazionale vale un milione di posti di lavoro all'estero e per alcune aziende vi sono più addetti fuori d'Italia che in patria. Nelle imprese con più di 50 addetti ve ne sono tre all'estero contro quattro in Italia, ma in alcuni settori il sorpasso è già avvenuto: nel settore tessile-abbigliamento vi sono 157 addetti oltre confine contro 100 in Italia.

Queste produzioni generano un fatturato procapite inferiore a quello che si ottiene in Italia dove restano concentrati prodotti e lavorazioni a forte valore aggiunto, perché ad essere "esportati" sono lavori a minor valore aggiunto, tanto che il fatturato per addetto nel nostro paese è pari a due volte e mezzo quello delle partecipazioni estere che, comunque, generano 20,7 miliardi di reddito pari all'1,5% del PIL del 2004.

Ma sono posti di lavoro e PIL sottratti al benessere nazionale? Al contrario, le aziende affermano che gli effetti delle delocalizzazioni sono trascurabili ed in alcuni casi positivi, perché quei posti di lavoro non sarebbero più esistiti mentre sotto il controllo delle imprese consente di difendere meglio le produzioni che sono realizzate nel nostro paese e che generano utili. □

Il fenomeno della delocalizzazione ha subito un'accelerazione negli ultimi tempi: nel 40% dei casi l'avviamento delle attività è avvenuto negli ultimi 5 anni ed il 76% comunque nell'ultimo decennio.

Imprenditori e dirigenti si confronteranno su questi argomenti nel corso dell'Assemblea annuale che si terrà il 15 ottobre p.v. presso il Relais Villa Pamela a Novi Ligure (AL) e che avrà per tema

Delocalizzazione: necessità od opportunità?

Federmanager Alessandria, da sempre impegnata a fianco dell'imprenditoria per difendere la *centralità del lavoro*, la cultura del merito e dell'assunzione di responsabilità, celebrerà con l'occasione il suo 60° anniversario. □



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

Quando è ravvisabile la giustificazione dell'assenza alla visita medica di controllo

Visite mediche di controllo



Roberto Granatelli

Com'è noto nel caso di incapacità lavorativa derivante da "malattia" al lavoratore spetta la retribuzione o un'indennità economica in base ad ineludibili disposti normativi a partire dall'art. 38 costituzione, art. 2110 codice civile, art. 6 c. 4, R.D.L. n. 1825/1924, art. 74 L. n. 833/1978 ed ancora in base a regole contrattuali.

A questi espliciti dati normativi, per la dirigenza industriale, si deve sottolineare la previsione del Contratto Collettivo che, art. 11, così recita: "

"1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione".

La previsione contrattuale, essendo migliorativa rispetto al trattamento economico di malattia previsto dalla legge prevale su quest'ultimo con sicura soddisfazione del personale "dirigente".

Al di là di questo dato favorevole per tutte le altre incombenze relative allo stato di malattia ci si deve attenere il più possibile al dettato legislativo ed alle disposizioni che l'INPS ha emanato in materia.

Il dirigente, in quanto lavoratore subordinato, deve per esempio attenersi alla comunicazione tempestiva dello stato di malattia al proprio datore di lavoro e, ai sensi dell'art. 2 L. 29 febbraio 1980, n. 33, all'invio, sempre al datore di lavoro, della certificazione del medico (la comunicazione all'INPS è necessaria solo quando l'Istituto sia tenuto al pagamento dell'indennità economica).

La "comunicazione" giustifica l'assenza dal lavoro permettendo al datore di lavoro di conoscere subito il fatto (assenza), mentre la certificazione esplicita la causa giustificativa cioè la prova della malattia.

Si sottolinea che il lavoratore deve essere parte diligente e attiva nella formazione del certificato, per le parti che

non riguardano l'aspetto sanitario, che è di competenza del medico.

La Giurisprudenza della Cassazione, infatti, sottolinea che il lavoratore abbia l'onere di verificare se nel certificato medico sia stato indicato il proprio indirizzo che, se omesso, deve essere integrato (Cass. N. 7909 del 23/08/97).

La certificazione preferibilmente è sempre effettuata con i noti moduli ufficiali ma l'INPS ritiene validi anche i certificati redatti su modelli non standard, cioè su ricettario privato dei medici diversi dal "curante", ai quali l'assicurato si sia rivolto per esigenze correlate alla specificità della patologia sofferta (Circolare INPS n. 99 del 13/04/96).

Quanto ai termini per l'invio del certificato il lavoratore deve recapitarlo o trasmetterlo, con raccomandata con avviso di ricevimento, al datore di lavoro (ed eventualmente all'INPS) entro 2 giorni dal rilascio (meglio anticiparlo anche via fax).

Eventuali diversi termini (ma solo più ampi) previsti dalla contrattazione collettiva, in deroga alla previsione legislativa, riguardano solo il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro.

Per la dirigenza industriale, nulla essendo previsto in contratto, ci si riferisce ai termini di legge (2 giorni dal rilascio).

Ai fini del computo dei 2 giorni non va considerato il giorno del rilascio del certificato; se quello di scadenza è festivo il termine è prorogato al 1° giorno seguente non festivo.

Il ritardo nell'invio del certificato medico produce nei rapporti con il datore di lavoro l'ipotesi di "assenza non giustificata" con possibilità di eventuale contestazione del fatto e conseguenze nell'ambito del potere disciplinare del datore di lavoro (sempre nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 Statuto lavoratori che è applicabile anche al Dirigente "non apicale" secondo le elucubrazioni dottrinali e della giurisprudenza).

Lo stato di malattia può essere oggetto di controllo, su richiesta del datore di la-

voro (o dell'INPS quando vi è l'indennità di malattia erogata dall'ente), dalle strutture sanitarie pubbliche (ASL) che operano attraverso i loro servizi medico-legali.

Il lavoratore ammalato deve rendere possibile la visita di controllo e, per domicilio occasionale durante tutta la durata della malattia.

Il certificato medico deve infatti, a tale scopo, contenere come elemento distintivo, da compilare a cura del lavoratore, l'abituale domicilio del lavoratore ed eventualmente il diverso temporaneo recapito.

Penalità previste in caso di assenza

Le fasce orarie di "reperibilità" giornaliere sono:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00
- dalle ore 17.00 alle ore 19.00

L'obbligo della reperibilità sussiste tutti i giorni, anche le domeniche ed i giorni festivi.

Nel caso in cui vi sia "assenza" alla visita medica di controllo il lavoratore assente è invitato per il giorno successivo non festivo alla visita di controllo ambulatoriale (l'invito può essere lasciato nella cassetta delle lettere, al portiere, ecc.).

L'assenza del lavoratore, rendendo impossibile l'accertamento della malattia, può avere conseguenze per il dirigente, come già accennato, di carattere disciplinare se ingiustificata e se non si seguono le regole della ordinaria diligenza nella reperibilità.

Di solito per la pluralità dei lavoratori le sanzioni consistono nella perdita del trattamento economico erogato dall'INPS che è totale per i primi 10 giorni di malattia in caso di assenze alla 1ª visita medica (per il dirigente l'azienda potrebbe, analogamente, in ipotesi, trattenere la retribuzione per i 10 giorni di quo).

In caso di assenza alla 2ª visita: oltre alla precedente sanzione, è prevista la riduzione del 50% del trattamento economico da parte dell'INPS per il residuo periodo (per il dirigente analogamente, l'azienda potrebbe comportarsi altrettanto).

In caso di assenza alla 3ª visita si intende interrotto il periodo di malattia con le eventuali azioni che ne conseguono (se il dirigente non rientra in servizio, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 Statuto lavoratori l'azienda potrebbe contestare disciplinarmente l'assenza dal posto di lavoro e relative sanzioni comprese, nei casi più gravi ed in caso di omissione di giustificazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro).

Il contenzioso che in materia si è prodotto è assai elevato ed è incentrato per

lo più sui casi in cui l'assenza può considerarsi giustificata o meno.

La Corte Costituzionale con sentenza 14 Gennaio 1988 n. 78 è intervenuta in materia affermando l'obbligo del lavoratore di prestare la più ampia collaborazione per rendere possibile la visita di controllo, sia rimanendo disponibile durante le fasce orarie di reperibilità sia facilitando al medico di controllo l'immediato ingresso nell'abitazione.

L'inosservanza di questi obblighi comporta la decadenza dal diritto al trattamento economico (dell'INPS, ma è configurabile anche dal datore di lavoro per analogia), che non può essere sanata dal successivo riconoscimento della malattia in sede di visite ambulatoriali.

Quando l'assenza è giustificata

Le sanzioni non sono invece comminabili in alcune ipotesi che per prassi e giurisprudenza sono considerate "assenze giustificate" ma evidenziamo, in proposito, che la giurisprudenza (e l'INPS) è in continuo movimento altalenante per cui ben altri casi potranno essere ricompresi nelle assenze giustificate ed altri in quelle "ingiustificate".

In caso di necessità specifica è preferibile rivolgersi all'Associazione di categoria che, attraverso i suoi legali ed esperti, può fornire ulteriori concreti dettagli in occasione di fattispecie concrete che possono verificarsi.

In via generale comunque sono considerate giustificate le assenze per:

- ricovero ospedaliero
- eventi dovuti a giustificato motivo

L'INPS con una circolare del 1984 (n. 134421) aveva riassunto i casi in cui potevano ricorrere gli estremi per la non sanzionabilità dell'assenza e cioè "la forza maggiore", "situazioni in cui la presenza altrove del lavoratore è indifferibile", "con-

comitanza di visite mediche, prestazioni specialistiche ecc. purché si dimostri che non si potevano effettuare in orari diversi da quelli oggetto di controllo-reperibilità".

La casistica esistente è però molto più complessa e varia e vi è nella realtà un contenzioso assai diffuso.

Limitandoci a fornire chiarimenti essenziali si sottolinea che è il lavoratore che ha il compito di fornire la documentazione necessaria per giustificare l'assenza nel giorno in cui è stata effettuata la visita di controllo, anche se ha comunicato preventivamente la propria assenza al datore di lavoro (circolare INPS 15 luglio 1996).

Sempre l'INPS con mess. N. 11628/99 ha sottolineato che le assenze dovute alla necessità di visite effettuate con urgenza devono essere valutate considerando per ogni caso singolo non solo le cause dell'urgenza, ma anche la effettiva capacità dell'interessato di accedere all'ambulatorio. Talune infermità, infatti, che richiedono l'intervento urgente del medico non dovrebbero consentire al lavoratore malato di uscire di casa, ma richiedono l'intervento del medico al domicilio (es. colica addominale, renale, minaccia di aborto, ecc).

Per le visite specialistiche ed esami strumentali, l'INPS evidenzia che queste devono essere effettuate fuori dalla fascia di reperibilità fatta eccezione per quelli eseguiti presso strutture pubbliche.

L'Istituto previdenziale ha giustificato poi l'assenza del lavoratore recatosi presso studi privati che praticano la medicina alternativa purché vi sia dimostrazione che non si poteva fare al di fuori della fascia di reperibilità.

La Cassazione, in merito, ha poi sancito che costituisce giustificato motivo qualsiasi ragionevole impedimento o situazione di necessità tale da non poter evitare che gli adempimenti che hanno determinato l'assenza fossero effettuati

nelle ore indicate per la reperibilità (sentenza n. 3625 del 8/4/0998).

Ricordiamo altri casi di giustificata assenza alle visite di controllo per la giurisprudenza: per ritirare dagli uffici sanitari le radiografie collegate alla malattia; per farsi praticare un'iniezione, indifferibile; per recarsi dal medico curante, sempre che fosse impossibile conciliare l'orario di ricevimento con le fasce di reperibilità; per recarsi in farmacia con la prova dell'indifferibilità e di esserci andato per svolgere attività di volontariato sempre che non possa essere effettuato fuori dalle fasce di reperibilità (Cass. 30 marzo 1990 n. 2604).

Quindi la costante è quella di fornire la prova di non poter soddisfare, se non con notevole pregiudizio, le proprie esigenze terapeutiche al di fuori delle fasce di reperibilità.

Per concludere affrontiamo il problema dell'"assenza momentanea" che l'INPS con messaggio n. 13385/99 ha delineato fornendo alcune linee comportamentali.

Il lavoratore può essere momentaneamente assente all'arrivo del medico di controllo o perché si trova in una pertinenza dell'abitazione, o box, cantina, solaio, o perché proviene da luogo esterno alla pertinenza.

Nel primo caso (arrivo da pertinenza) non è configurabile l'ipotesi dell'assenza. Nel caso di arrivo da extra-pertinenza si configura la fattispecie di inosservanza dell'obbligo di reperibilità che come tale andrebbe sanzionato.

Con l'esecuzione della visita non si sana, per l'INPS, la situazione di assenza iniziale con la conseguenza che abbiamo esplicitato.

Chi scrive ritiene di aver fornito un riassunto il più completo possibile della fattispecie esaminanda e, in ogni caso, conferma che gli uffici FEDERMANAGER APDAI sono a disposizione degli associati per i casi concreti che verranno sottoposti. □

La Stilografica

SCONTI PER ASSOCIATI CIDA

Concessionario **MONTBLANC**

dal 1937 le migliori penne del mondo

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

Sindacale

Visite gratuite nei mesi di ottobre e novembre nei centri convenzionati

Con il FASI la prevenzione dentale

Ezechiele Saccone

Sono ormai molti anni che il FASI promuove su tutto il territorio nazionale, e solo con i centri convenzionati nella forma diretta, la campagna della prevenzione odontoiatrica per bambini e adulti, nei mesi di ottobre e novembre 2005.

Quest'anno la campagna assume un maggiore significato per le innovazioni introdotte sulle convenzioni in materia di odontoiatria.

Le più significative riguardano, per capitolì:

- L'uniformità delle procedure nella richiesta di rimborso.
- La trasparenza e maggior controllo economico sull'impiego delle risorse disponibili.
- L'aumento selettivo delle tariffe di rimborso, in particolare per l'implantologia.
- L'incremento delle strutture convenzionate nella forma diretta.
- La riconferma per l'iscritto FASI di poter scegliere tra l'odontoiatra di sua fiducia nella forma indiretta o i professionisti convenzionati nella forma diretta.
- La conferma agli assistiti di attenersi alle "regole" previste dal Fondo.
- La medesima documentazione sanitaria da inviare o far pervenire al Fondo per ottenere i previsti rimborsi.

In pratica gli assistiti che godono dell'accordo in forma "diretta" nelle strutture convenzionate non devono inviare alcuna documentazione al Fondo, sarà cura degli Odontoiatri convenzionati farlo per loro.

Anche gli adempimenti previsti (che comunque sono gli stessi sia per la forma diretta che indiretta) sono a carico della struttura convenzionata.

Le nuove procedure, che da alcuni colleghi sono state "interpretate" come una preventiva "schedatura" con possibile penalizzazioni, rispondono invece all'esigenza di migliorare il rapporto tra assistiti, Centri convenzionati e Fondo nella comune esigenza di abbreviare i tempi e rendere più trasparente e facile ogni singola pratica e relativo rimborso.

Il piano di cure, da inviare preventivamente al FASI, serve solo a dare una conoscenza preventiva delle prestazioni che verranno rimborsate agli iscritti, evitando di aumentare i tempi aumentando burocrazia e disagi per l'iscritto.

Va ricordato che la prevenzione odontoiatrica, non riconosciuta né dalle assicurazioni né da molti fondi di categoria, viene invece assicurata dal FASI nella maniera più efficiente e rapida.

È uno sforzo organizzativo importante sia per la salute che per la corretta gestione delle risorse economiche del fondo.

Accertare e prevenire vuol dire mantenere intatta la salute dei denti e della bocca, pianificare gli interventi, renderli più efficaci e duraturi nel tempo.

È anche da notare come la prevenzione assicurata dal FASI sia ben diversa dalle varie campagne simili promosse da Ordini e Associazioni mediche.

In questi casi è quantomeno evidente la sponsorizzazione dalle varie ditte farmaceutiche che, proprio durante le campagne di prevenzione, si propongono con i loro prodotti (spazzolini, dentifrici, collutori, ecc.) a prezzi maggiorati... Insomma un buon affare.

Il FASI assicura la prevenzione ai propri iscritti in strutture con comprovate qualità medico-specialistiche e abbiano dimostrato nel tempo di aver potuto adottare avanzate scelte tecnologiche.

Ad ogni prestazione corrisponde una precisa tariffa, nel rispetto del tariffario nazionale dell'ordine dei medici, e prima di procedere ad eventuali trattamenti, è loro obbligo convenzionale presentare un dettagliato piano di cure.

Se poi saranno necessarie le prestazioni consigliate durante la campagna di prevenzione, sia l'assistito che il FASI avranno contezza di come verranno applicate le tariffe concordate ed evidenziate le eventuali differenze, a carico del paziente.

Le informazioni relative alle singole strutture sanitarie, che hanno aderito alla campagna di prevenzione dentale, sono disponibili sul sito internet del FASI (www.fasi.it), accessibile agli iscritti con la "Password" personale o telefonando alla centrale operativa sanitaria del FASI, tel. 06-87201126, chiedendo della struttura che si vuole utilizzare con la possibilità di verificare se la stessa ha aderito alla campagna di prevenzione. □

Ricordo di Ugo Semino



Nel pieno dell'estate - quando il clima diventa quasi torrido e i colleghi più anziani subiscono le punte della massima temperatura climatica, dobbiamo purtroppo registrare la perdita di alcuni colleghi di età maggiore.

È proprio di pochi giorni fa - esattamente il 3 luglio c.a. - la notizia, del tutto lontana dalle previsioni, di un'altra perdita: il collega Ugo

Semino, genovese come nascita ed autorevole componente del gruppo dei maggiori anziani disponibili a favorire, con la propria disponibilità, le diverse forme di aiuto e di assistenza di cui i Sindacati di Torino e di Genova assistono i loro soci.

Il collega Semino - che ha già superato l'80° genetliaco - non ha più potuto proseguire la sua partecipazione alle opere di assistenza, perché senza preavvisi - ha cessato di vivere nella giornata del 3 luglio 2005.

I colleghi di Torino e di tutto il Piemonte hanno appreso dolorosamente la notizia dell'abbandono di Semino, con il quale esisteva - e non sarà dimenticato - una volontaria alleanza di aiuti ed assistenza per ogni problema.

Le esequie del collega Semino si sono svolte ad Albaro (Genova) il 5 luglio e la notizia, purtroppo, non ha reso facile la partecipazione diretta dei colleghi piemontesi. L'assenza dei piemontesi non impedisce, tuttavia, di esprimere, con sincera partecipazione, una presenza amichevole di tutto il Piemonte: Semino è stato un campione di attività sindacale che non può essere dimenticata da chi vive l'attività delle organizzazioni sindacali. Tutti i colleghi di Torino e del Piemonte augurano a Semino di trovare accoglienza tra le anime dei colleghi, sia quelli che lo hanno preceduto nell'"Esodo", sia quelli che lo ricordano per il bene che ha diffuso nella sua attività sindacale: non lo dimenticheremo mai per tutto il tempo che ci rimane.

Antonio Coletti

NOGARD**Odonto
Stomatologia**San Giorgio
S.p.A.

*Dal 1986 a Torino due Centri Odontoiatrici al servizio di tutti.
Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.*

**Centro Odontoiatrico Infantile**

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ 011.500.689/011.548.605

**Centro Odontoiatrico Adulti**

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605/011.547.144

Operatori. L'equipe odontoiatrica è composta da 43 operatori: 14 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche, 15 assistenti alla poltrona, 9 segretarie e 5 odontotecnici. Il gruppo di lavoro si avvale di tecnologie e strumenti avanzati per la Prevenzione e per la Cura delle Malattie della bocca e dei denti di tutte le età. Ogni prestazione Odontoiatrica è realizzata esclusivamente da medici specialisti e odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

Specialità. Prevenzione, Igiene Orale, Conservativa, Endodonzia, Parodontologia, Implantologia, Estrattiva, Pre-protetica, Protesi fissa e Protesi mobile, Articolazione Temporo-Mandibolare, Patologie del Cavo Orale, Ortodonzia, Pedodonzia.

Struttura. Le strutture odontoiatriche si sviluppano su 700 metri quadrati, con 18 unità operative allineate ai migliori standard tecnologici, 4 Centri di Sterilizzazione per strumenti e apparecchiature, 8 apparecchi radiografici a minima esposizione ionizzante, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche, 1 sala conferenze di 40 posti con sistema di video-proiezione collegato alle unità operative, 2 sale d'attesa, 2 centrali tecnologiche, sistema di archiviazione dati computerizzato. I Centri osservano le Normative della legge 626/94 in materia di sicurezza e sono in corso di Certificazione di qualità ISO 9001.

Convenzioni. Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale. **Convenzioni in forma diretta:** FASI, FASDAC, REALE MUTUA, BLUE ASSISTANCE, CASAGIT, FISDE, FASDIP. **Convenzioni in forma indiretta:** MANAGERITALIA, FASCHIM, UNISALUTE, AUGUSTA, FASDIR, ASIDAL, ASSILT, MICHELIN, NEW MED, ASSIDA-STET, EMVAP. A tutti gli iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli iscritti CIDA ed ai loro familiari, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il FASI.

Tariffe. Applicazione delle tariffe minime previste dall'Ordine dei Medici. Per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente un preventivo dettagliato e un'approfondita informazione didattica.

Finanziamenti. La Nogard, ha stipulato con Finemiro (Gruppo San Paolo) una convenzione che dà la possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi interamente a carico dei Centri, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

NEI MESI DELLA PREVENZIONE (APRILE-MAGGIO E OTTOBRE-NOVEMBRE)

I CENTRI ODONTOIATRICI SONO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER LE VISITE PREVENTIVE DI CONTROLLO.

VISITE GRATUITE PER GLI ISCRITTI DI TUTTI I FONDI SANITARI DI CATEGORIA FAMILIARI COMPRESII CENTRI SONO APERTI DALLE 8:00 ALLE ORE 20:00 CON ORARIO CONTINUATO, DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ E SABATO MATTINA **PER CASI URGENTI, VISITE IMMEDIATE****Informazioni telefonare allo 011.548.605**
Sito Internet: www.nogard.it e-mail: nogard@nogard.it



CIDIMU SpA

GUERRA DICHIARATA AL CANCRO AI POLMONI

L'ULTIMO BILANCIO

Il tumore al polmone è attualmente la principale causa di morte per cancro.

Questo dato inquietante giustifica l'attenzione che sia il Ministro della Salute che il Professor Veronesi stanno riservando alle campagne informative di prevenzione.

UNO STRAORDINARIO ALLEATO NELLA BATTAGLIA

Grazie ai progressi raggiunti recentemente nel campo della prevenzione invertire questo trend negativo è oggi possibile, mediante la **TC Spirale Multi Slices**, utilizzata ad un basso



dosaggio di radiazioni, secondo protocolli di indagine che prevedono la valutazione delle immagini da parte di due Radiologi in doppio cieco, ossia indipendentemente tra loro. Questa metodica per i tumori in fase precoce, è sei volte più efficace dell'RX del torace.

I PRINCIPALI INTERESSATI

Assumere un atteggiamento responsabile nei confronti della propria salute deve essere considerato un diritto-dovere di tutti, soprattutto perché ci troviamo a combattere un nemico che il più delle volte si presenta asintomatico anche in fase già avanzata.

L'esame, da effettuarsi con cadenza personalizzata è, pertanto, vivamente consigliato ai seguenti soggetti "a rischio":



- Maschi e femmine di età superiore ai 50 anni fumatori;
- Pregressi fumatori (20 sigarette al giorno per 20 anni o 10 sigarette al giorno per 40 anni).

L'IMPEGNO DEL C.I.D.I.M.U.

Né il Servizio Sanitario Nazionale né le Assicurazioni o i Fondi di Categoria coprono questo tipo di diagnostica.

L'Istituto C.I.D.I.M.U. S.p.A. aderisce alla campagna di prevenzione del tumore al polmone proponendo di eseguire la TC Polmonare Spirale Multi Slices a bassa dose di radiazioni con un contributo del paziente di soli 100 EURO previa richiesta di un medico.



18 milioni di fumatori italiani hanno ormai uno strumento "efficace e non invasivo" per battere sul tempo il tumore al polmone...

IL REGALO CHE OGNI FUMATORE INTELLIGENTE
DOVREBBE FARSI...

CHIAMA: 011.5616111

Istituto Diagnostico C.I.D.I.M.U. SpA Via Legnano, 23 - 10128 Torino Tel. 011.5616111
Sito Internet: www.cidimu.it - E-mail: info@cidimu.it

Un progetto di ricerca, approfondimento e confronto sull'impresa, il management e la competitività

“Management Forum”

Fondirigenti, il Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti promosso da Confindustria e Federmanager, ha presentato il 6 luglio alla Luiss Guido Carli di Roma l'iniziativa MANAGEMENT FORUM, la più ampia attività di ricerca, approfondimento e confronto sull'impresa, il management e la competitività dell'Italia mai avviata in Italia di recente.

L'impresa italiana attraversa oggi una fase cruciale per lo sviluppo dell'economia nazionale: la sfida è mantenere ritmi di crescita adeguati e competitività. L'attuale contesto di recessione, calo della domanda interna e generale instabilità rende tali obiettivi difficili da perseguire. La funzione del manager e la funzione dell'imprenditore, anche per le caratteristiche e le dimensioni tipiche dell'impresa, in Italia si intrecciano e uno degli elementi che rendono critico lo sviluppo del nostro sistema economico sembra essere proprio la relativa debolezza di competenze manageriali rispetto ad altri paesi industrializzati.

Gli attuali sistemi formativi non sempre sono in grado di rispondere ai bisogni di sviluppo manageria-

le, specialmente nei passaggi generazionali delle PMI ed in funzioni specifiche come l'area internazionale e la finanza. Il dato relativo alle uscite di dirigenti dalle imprese industriali inoltre è in preoccupante crescita: lo testimoniano le recenti cifre rilasciate da Federmanager che, nella sola Lombardia (area di elevatissima concentrazione di imprese industriali), stimano in circa 5000 il numero dei dirigenti attualmente non occupati (il 65% in più rispetto agli inizi del Duemila).

Mai come oggi in Italia è importante interrogarsi a fondo sui requisiti formativi necessari per mantenere e possibilmente rafforzare le capacità imprenditoriali e di management insite nel nostro tessuto industriale. Ma quali capacità? Con quali modelli? E ancora: come eventualmente recuperare le risorse manageriali disponibili che attualmente sono fuori dalle imprese?

MANAGEMENT FORUM è stato ideato per rispondere a tali interrogativi e indagare sugli strumenti da mettere in gioco per fare evolvere l'impresa e i suoi manager e sui percorsi ottimali di questa crescita.

MANAGEMENT FORUM è un progetto articolato, che nell'arco dei prossimi mesi svilupperà una ricerca

sulle imprese italiane, estesa ai manager e agli imprenditori-manager, nei settori più significativi (Tessile/Abbigliamento, Agro-alimentare, Mobili/Arredamento, Turismo, Macchine/Apparecchi meccanici; ecc.) e con una distribuzione geografica che permetta di avere un quadro completo delle competenze manageriali del nostro Paese nelle diverse realtà. MANAGEMENT FORUM proporrà inoltre iniziative di discussione e confronto sul territorio, articolate in una serie di workshop, e focus group, convegni locali nelle aree di interesse. Parallelamente sarà avviato un Forum telematico per moltiplicare le possibilità di confronto e discussione attraverso la rete, sul sito www.managementforum.it.

MANAGEMENT FORUM sarà realizzato da Fondirigenti in partnership con Luiss Guido Carli, Fondazione Università IULM di Milano e la società di consulenza manageriale Booz Allen Hamilton.

“Uno degli obiettivi è individuare, all'interno di un possibile modello italiano di management, i meccanismi di sviluppo professionale attraverso i quali le spiccate capacità di leadership che sembrano contraddistinguere i nostri manager di successo possano essere valorizzate, anziché rappresentare un potenziale fattore di debolezza, soprattutto nei casi in cui l'impresa si appresta ad affrontare l'attuale delicata fase di cambiamento – ha sostenuto Giuseppe Perrone, Presidente di Fondirigenti –. Fondirigenti, attraverso l'iniziativa MANAGEMENT FORUM, intende proporsi come soggetto capace di orientare queste scelte, per promuovere il rilancio della formazione attorno a temi oggi cruciali: innovazione, internazionalizzazione, sviluppo delle competenze, capacità di far squadra, capacità di promuovere e comunicare”.

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.

www.opto-vision.it

2 punti vendita in Torino

Via Tunisi, 118/D

Corso Dante, 76

OPTOVISION

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

SCONTO 20% AI SOCI CIDA E LORO FAMILIARI



APDIA un nuovo Presidente

Eligio Bessone

Nella riunione del Consiglio APDIA del 1° luglio si è proceduto alla nomina del nuovo presidente, in sostituzione del dimissionario Giulio Faina. È stato designato a succedergli il dottor Carlo Omodeo Zorini, con votazione plebiscitaria da parte dei consiglieri presenti.

Giulio Faina aveva già manifestato nel corso del precedente Consiglio la decisione, legata ai nuovi impegni di lavoro che lo allontanano da Torino, per cui con rammarico – ed esprimendogli tutta la nostra gratitudine per l’impegno profuso in questi anni dapprima come membro del Consiglio e poi come presidente dell’Associazione – i consiglieri hanno dovuto scegliere un nuovo presidente: la disponibilità ad assumere l’incarico da parte di Omodeo Zorini ha facilitato la soluzione del problema, in un momento particolarmente delicato per la nostra Federazione, che come sapete sta affron-



tando un rinnovo di contratto affatto semplice per la categoria. L’esperienza professionale specifica del nuovo presidente, maturata negli ultimi anni della sua carriera presso la Reale Mutua, sarà indubbiamente di aiuto anche nell’impegno compito, di portare la dirigenza

assicurativa ad avere un contratto aggiornato nelle sue parti più “datate” e migliorato nei limiti del possibile.

Al nuovo presidente dell’APDIA vanno quindi espressi i nostri auguri di un proficuo lavoro per la tutela degli interessi degli iscritti e per una rappresentanza “forte” in ambito nazionale, dove presumibilmente potrà far parte della Commissione trattativa nominata per discutere con l’ANIA il nuovo contratto nazionale. □



DIRCLUB PIEMONTE
Club Dirigenti e Manager d’azienda

Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it



PATEK PHILIPPE
JEAGER-LECOULTRE
IWC
FRANCK MULLER
ROLEX
CARTIER
BREGUET
AUDEMARS PIGUET
VACHERON CONSTANTIN
OMEGA

VENDO - COMPRO - PERMUTO

Scegli il tuo stile

Gioielleria

Trumaz

NONSOLOROLOGI

Via XX Settembre, 22/C
TORINO
Tel. 0115178165

