

**DIRIGENTE D'AZIENDA**

Periodico dell'Unione Regionale  
Piemontese Federmanager  
edito in collaborazione  
con i colleghi della VALLE D'AOSTA  
e i dirigenti piemontesi  
di aziende assicurative (APDIA)  
e della Funzione Pubblica

**Direttore responsabile**

Antonio Coletti

**Condirettore**

Andrea Rossi

**Comitato di redazione**

Carlo Barzan - Mario Benedetti  
Arturo Bertolotti - Giancarlo Borri  
Claudio Cavone - Sergio Favero  
Antonino Lo Biondo  
Eligio Bessone (APDIA)  
Gianfranco Guazzone  
Giuseppe Scoffone (VALLE D'AOSTA)

**Corrispondenti dai Sindacati  
delle Province Piemontesi**

**Alessandria** - Luigi Caprioglio  
Francesco Bausone  
Roberto Promutico  
Asti - Ezio Mosso  
**Biella** - Giuseppe Nobile  
**Cuneo** - Gianni Formagnana  
**Novara** - Aroldo Stevens  
**VCO** - Pierluigi Lanza de Cristoforis  
**Vercelli** - Renzo Michelinì

**Verifica Amministrazione e Costi**Vittorio Ambrosio *Tesoriere***Direzione, redazione, amministrazione**

Via S. Francesco da Paola, 20 -  
10123 Torino  
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03

**Posta elettronica**

info@apdai.it

info@updai.it

presidente.urpiemonte@cida.it

**Sito internet**

www.ildirigente.it

**Fotocomposizione e Stampa**

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)  
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2  
c. 20/b Legge 662/96 filiale di Torino. Auto-  
rizzazione del Tribunale di Torino N. 2894  
del 13 settembre 1979

**Pubblicità**

ALL MEDIA Pubblicità: 10137 Torino  
Corso Siracusa, 152 - Tel. 011.311.90.90  
Fax 011.311.95.48

**Lettere e articoli firmati impegnano tutta  
e solo la responsabilità degli autori.**



Associato all'USPI  
(Unione Stampa Periodica Italiana)

**ORARIO UFFICI A.P.D.A.I. - TORINO**

lunedì - venerdì: 9-12.

Sommarìo **Dirigente d'azienda** novembre-dicembre 2005 n. 235**Editoriale.** Cultura d'impresa, un impegno per tutti **4****Cronache Federmanager**

**Consiglio Nazionale** (Bologna, 4-5 novembre 2005) Inter-  
vento di Edoardo Lazzati, presidente Federmanager □ Rap-  
presentanti piemontesi in Enti collaterali □ Nuovi eletti: *Wal-  
ter Cucciati, Ezechiele Saccone, Francesco Bausone* **5-7**

**Cronache CIDA**

**Protocollo d'intesa** tra i presidenti delle Federazioni ade-  
renti alla CIDA *Stefano Moscarelli* □ Dalla relazione del Con-  
siglio Nazionale Federmanager. Il rilancio della CIDA □ CAF  
CIDA. Primo anno di attività □ Dirigenti al bivio **8-10**

## VITA ASSOCIATIVA

**Alessandria.** Sessant'anni di fondazione □ La delocalizza-  
zione sotto esame □ Ricordato *Gilberto Scremin* **11-15**

**Cuneo.** Un futuro senza certezze □ Premiati i dirigenti con  
quarant'anni di iscrizione □ Ad una Relazione fortemente cri-  
tica di *Sibilla* si oppongono *Lazzati* e *Caprioglio* **16-18**

## SINDACALE

Dall'incontro/confronto di Milano (3 ottobre) si riprendono  
dichiarazioni di S. Zeme e G. Merselek **19-22**

## PREVIDENZA

T.F.R. Una voce fuori dal coro *Mario Benedetti* □ Informa-  
zioni INPS on line *Pier Giorgio Prato* □ La pensione al super-  
stite ridotta al 50% □ Nuove regole per accedere alla pen-  
sione □ **Proposta di legge per la rivalutazione delle pen-  
sioni** **23-26**

## SANITÀ

il FASI guarda avanti *Ezechiele Saccone* □ Nuova tessera  
sanitaria □ Ricerca lavoro **27**

**APDIA - Associazione Piemontese Dirigenti Imprese Assicuratrici**

Luigi Russo, alla guida della FIDIA **28**

## OPINIONI

Botta e risposta *Luvison risponde a De Masi* □ "Lei non sa  
chi sono io" *Gianni Formagnana* **29-30**

## FORMAZIONE

La formazione *Giulio Airaghi* **31**

## CULTURA

Giovanni Agnelli di Mauro Petrarulo *m.boc.* □ La forza delle  
parole *Angelo Luvison* **32-34**

UNA RISPOSTA IMPORTANTE all'editoriale  
dello scorso numero di **Antonio Coletti**, Luciano Anelli, diret-  
tore di "Dirigenti" in Puglia e Giulio Airaghi **37**

**RINNOVO DELLE ISCRIZIONI PER IL 2006** **38**

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 21 novembre 2005

**In copertina:** In alto, Chiesa di Sant'Andrea a Bra, e, a sinistra Relais Villa Pomela a Novi Ligure, rispettivamente sedi delle Assemblee di Cuneo e di Alessandria.



In attesa dell'indagine, il Consiglio Nazionale propone alcuni spunti per il "nuovo corso"

## Cultura d'impresa un impegno per tutti

*Nel 2006 tutti noi saremo chiamati ad un grande sforzo di elaborazione per la ridefinizione e valorizzazione dell'identità e del ruolo della nostra categoria.*

Tutti noi sappiamo che l'imminente anno nuovo sarà importante per il nostro paese e per il nostro territorio: ci attende infatti una consultazione elettorale nazionale, dalla quale dipende l'indirizzo di governo per il prossimo quinquennio, mentre, sul piano regionale, oltre ad una parallela consultazione amministrativa per parecchie realtà locali a partire da Torino, ospiteremo l'evento olimpico, che ci porterà per un tempo relativamente lungo all'attenzione di larga parte dell'opinione pubblica mondiale.

Sarà questo un banco di prova formidabile per le Amministrazioni pubbliche e per le imprese di servizio coinvolte, forse in prevalenza pubbliche anch'esse, ma certamente non solo.

Con ogni probabilità è invece meno nota alla generalità dei colleghi (ma noi siamo qui anche per questo!) l'importanza del prossimo anno per la nostra categoria.

Per spiegarlo è condizione necessaria e sufficiente rifarsi al Consiglio Nazionale di Federmanager, recentemente svoltosi a Bologna, ed in particolare alla relazione che vi ha tenuto il Presidente Lazzati.

Nel 2006 tutti noi saremo chiamati ad un grande sforzo di elaborazione per la ridefinizione e valorizzazione dell'identità e del ruolo della nostra categoria.

Tale sforzo, attraverso le conferenze programmatiche territoriali e la partecipazione ai forum tematici sui siti di Federmanager, culminerà con la conferenza programmatica nazionale, che si terrà in autunno e dalla quale dovrà scaturire una chiara visione di come la categoria intenda proporsi ed essere percepita e valutata da Istituzioni, sistema delle Imprese e, in genere, da tutti gli attori presenti sul grande teatro sociale contemporaneo.

Non si tratta della ennesima iniziativa socio-culturale, interessante, ma fine a se stessa; bensì di un modo molto concreto di superare una situazione che ci vede in ritardo, ad esempio nell'applicazione di uno dei più importanti istituti contrattuali, l'istituto della retribuzione variabile, portato con l'ultimo rinnovo contrattuale alla sua massima espressione, dopo un percorso di progressiva crescita di peso, iniziato molti anni fa.

Troppe sono le aziende nelle quali l'istituto risente di una gestione unilaterale, non tra-

sparente e non coinvolgente, ma se è vero che, per riprendere le parole di Lazzati, "gli accordi ci sono e li faremo rispettare", è anche vero che ciò avverrà tanto più quanto più i nostri rappresentanti sentiranno, alle loro spalle, una categoria dotata di una identità forte e condivisa.

Tuttavia, come ben sappiamo, per ottenere risultati, identità e valori devono anche essere correttamente percepiti al nostro esterno.

Ed ecco un'altra grande ed importante novità del 2006: **Progetto Manager**, il nostro organo nazionale, diverrà un dorso de *Il Sole 24 Ore*, come punta di diamante di una serie di spazi autogestiti nell'ambito di altri strumenti editoriali, che fanno capo al Gruppo proprietario del quotidiano citato.

Ciò potrebbe portare nel futuro a novità importanti anche per il nostro periodico.

Sappiamo tutti molto bene che il Gruppo Sole 24 Ore fa riferimento alla nostra principale controparte contrattuale, ma sappiamo anche che il Gruppo in genere e il quotidiano in particolare sono cresciuti nel prestigio e nella credibilità dell'opinione pubblica, per effetto di una politica editoriale aperta a contributi non appiattiti sugli interessi degli imprenditori, con il solo limite, peraltro ovvio, di essere dentro la "cultura di impresa".

D'altra parte, possiamo noi essere "fuori" dalla cultura di impresa? O meglio, quando criticiamo gli imprenditori, in ultima analisi non lo facciamo in nome di una cultura di impresa che, a torto o a ragione, rimproveriamo loro di non avere a sufficienza?

E allora, se le cose stanno così, non dobbiamo temere di barattare il salto di qualità, che faremo in termini di esposizione mediatica, con una sudditanza, anche solo psicologica, agli interessi della controparte.

Ultimo, ma non meno importante, è l'allargamento della nostra rappresentanza ai Quadri, realizzato negli atti formali nell'anno in corso, ma che nel 2006 dovrà sostanziarsi di contenuti.

Si compie così una lunga marcia di avvicinamento, iniziata molti anni fa, che ci porta a fare sul piano della rappresentanza degli interessi quello che già facciamo quotidianamente in azienda e cioè, in sostanza, lavorare fianco a fianco.

Insomma e per concludere, ci siamo dati una ricca e corposa massa di "Obiettivi 2006".

E ora, dulcis in fundo e come di prammatica, non restano che gli auguri: *Buone Feste a tutti noi e alle nostre famiglie* e un grande "in bocca al lupo", in particolare a quanti hanno scelto o sceglieranno di impegnare parte piccola o grande del loro tempo per contribuire al raggiungimento degli obiettivi 2006.

Ma, tornando a quanto dicevamo all'inizio, un grande "in bocca al lupo" anche a tutti i colleghi coinvolti, nelle forme e nei modi più svariati, per assicurare la riuscita dell'evento olimpico, nella certezza che, anche grazie al loro impegno e alla loro dedizione, il nostro territorio saprà manifestare all'esterno la propria centenaria tradizione di capacità organizzativa e di caparbietà nel perseguimento dei risultati. □





# Cronache Federmanager

Consiglio Nazionale - Bologna, 4-5 novembre 2005

## Intervento di Edoardo Lazzati Presidente Federmanager

### Care Colleghe e cari Colleghi,

stiamo entrando nella fase centrale del nostro mandato triennale, un mandato che, ritengo utile ricordarlo, è incentrato sui seguenti obiettivi:

- ✓ Realizzare un processo di riflessione sul nostro modo di fare rappresentanza, al fine di definire politiche e modelli organizzativi più coerenti e rispondenti ai cambiamenti in atto.

- ✓ Affermare ed implementare il nuovo modello di relazioni industriali, affinché risulti pienamente coerente con una moderna concezione del rapporto dirigente-impresa-imprenditore e funzionale agli obiettivi contrattuali, definiti con gli accordi del 24 novembre 2004.

- ✓ Consolidare la nostra immagine verso la categoria, il sistema delle imprese, le istituzioni e la politica, mediante una strategia comunicativa più strutturata e finalizzata.

- ✓ Realizzare una campagna innovativa di sviluppo associativo, che sappia interpretare le attese dei dirigenti e, nel contempo, promuovere e valorizzare il nostro ruolo.

- ✓ Concretizzare il lancio promozionale ed operativo di Federmanager Quadri, quale soggetto in grado di dare voce e valore aggiunto a quella componente predirigenziale del mondo del lavoro dipendente, che è sempre più critica per le aziende e sempre più gestita in modo simile ai dirigenti.

- ✓ Dare una risposta chiara e definitiva al ruolo della CIDA, finalizzandone uomini, risorse e finalità.

Siamo quindi in presenza di obiettivi assai complessi, ma di grande valore strategico: nel 2005 abbiamo riflettuto e valutato per impostare progetti e programmi operativi; il 2006 sarà l'anno della concretizzazione, dei riscontri, dei risultati.

### Il programma di ridefinizione e valorizzazione dell'identità e del ruolo del dirigente e di Federmanager

Questo programma costituisce, deve costituire, il cuore pulsante del nostro mandato; esso deve rappresentare occasione irripetibile per una rilettura culturale del nostro passa-

to e di individuazione di risposte chiare e non elusive per il nostro futuro di Organismo rappresentativo.

Ed è un programma già avviato: le conferenze programmatiche territoriali – due nel 2005 e tre nel 2006 – costituiranno i passaggi fondamentali per la preparazione della *conferenza programmatica nazionale*, che terremo in autunno e che dovrà essere una grande occasione di confronto tra noi, espressione della classe dirigente economica, il Governo, i Partiti, gli imprenditori.

Come ho già detto, perché questo si realizzi, occorre il massimo impegno del territorio, affinché i protagonisti delle conferenze siano i dirigenti in servizio e, possibilmente, quelli meno vicini a Federmanager: è soprattutto dai loro interventi, dalle loro valutazioni e sensazioni che possiamo capire come siamo percepiti, valutati e che cosa si attende da noi.

### L'attuazione degli impegni e degli obiettivi contrattuali

- ✓ Recentissime indagini svolte da organismi di ricerca indipendenti hanno dimostrato come nelle imprese italiane l'"istituto" della retribuzione variabile non sia ancora diffuso come potrebbe e dovrebbe – specie nelle aziende più piccole ed a gestione familiare – e come, soprattutto, risenta di una gestione unilaterale, non trasparente e non coinvolgente.

Pur con qualche resistenza, la rappresentanza imprenditoriale in seno all'Osservatorio bilaterale Federmanager-Confindustria ha preso atto di questa realtà ed ha dato la propria disponibilità a lanciare una indagine conoscitiva di grande spessore sul piano quali-quantitativo.

- ✓ Gli inizi del 2006 debbono e possono vedere la costituzione del **Fondo bilaterale per il sostegno del reddito**, mediante l'iniziale utilizzo delle somme residue del FIPDAI.

In parallelo, è in fase di approfondimento il modello operativo del Fondo, anche questo proposto dalla Federazione (durata ed entità della tutela economica), passaggio indispensabile anche per determinare l'aliquota contributiva aggiuntiva di equilibrio.

**TORINO ZONA BARCA** capannone di mq. 6.500 più palazzina uffici/servizi. Libero subito. Comodo ingresso tangenziale. **VENDESI**  
**PIANEZZA** capannone mq. 1.000 più palazzina uffici/servizi mq. 300. Cortile sul fronte. Occupato con reddito del 9% annuo. **VENDESI**  
**RIVOLI** capannone fronte tangenziale mq. 4.000 più palazzina uffici. Indipendente recintato. Impianti a norme, uffici arredati. **AFFITTASI**  
**VENARIA** uffici mq. 720, capannone mq. 300 ca. libero subito. Impianti a norme. Adiacenze imbocco tangenziale. **AFFITTASI**  
**TORINO** capannone mq. 4.200 su due piani. Indipendente recintato. Con palazzina uffici servizi. Comodo mezzi pubblici. Cortile mq. 3.000. Libero subito. **AFFITTASI**  
**GRUGLIASCO** capannone mq. 2.000 più palazzina uffici/servizi. Piazzale mq. 7.600. Libero subito. **AFFITTASI**  
**CIRIE'** capannoni di mq. 1200 uffici mq. 90 cortile mq. 450. Capannone mq. 1200, uffici mq. 800 cortile mq. 2500. A norme. Ottime condizioni. **VENDESI**

**CAMBIANO** capannone mq. 3000 con ampio cortile recintato. Uffici mq. 600. Libero subito. Mensole carro ponte per 20 tonn. di portata. Prezzo interessantissimo. **AFFITTASI**  
**SETTIMO TORINESE** capannone di mq. 2300 più uffici. Ampio cortile recintato. Divisibile in due lotti di mq. 1.100 e mq. 1.200 più uffici. **VENDESI**  
**CINTURA SUD DI TORINO**, fronte strada statale di forte passaggio, complesso interamente commerciale di mq. 19.000 ca., con ampia area esterna. In parte occupati in parte liberi. Ottimo investimento per reddito.  
**VENARIA** adiacenze ingresso tangenziale capannone mq. 5.400 con porte di ribalta, ampio piazzale. Palazzina uffici distribuita su due piani. **VENDESI** in blocco o separatamente.  
**SAN MAURO AUTOPORTO PESCARITO** Capannone per aziende di logistica Mq. 2.600 più palazzina uffici mq. 500. Con 30 porte di ribalta. Indipendente con ampio piazzale recintato. Impianti a norme. Libero subito. Volendo divisibile in due lotti. **AFFITTASI**



**IMMOBILIARE LA GINEVRA** TEL 011 - 447.56.51 Fax 011 - 447.56.53  
 Mail: info@immobiliarelaginevra.it www.immobiliarelaginevra.it

# Cronache Federmanager



Il 28 novembre, anche su questo argomento, l'Osservatorio varerà e proporrà alle Parti una proposta condivisa.

✓ E sempre il 28 novembre sarà validato, in via definitiva, il modello organizzativo per la costituenda **Agenzia per il lavoro dirigenziale**: tale agenzia sarà costituita da Fondirigenti ed avrà, come strumenti operativi sul territorio, le Associazioni di Federmanager e di Confindustria; l'agenzia si avvarrà anche di UNIMPIEGO, la società di Confindustria, che solo lo scorso settembre è stata autorizzata dal Ministero del lavoro ad operare come soggetto di intermediazione del lavoro.

✓ E sempre il 28 novembre saranno anche definiti gli aspetti riguardanti l'iniziativa di **sostegno a favore dei dirigenti** chiamati a rispondere, sul piano civile e penale, di atti compiuti mentre erano in servizio **in aziende cessate**.

## Il rafforzamento dell'immagine e lo sviluppo della comunicazione

È un tema ricorrente, perché nella società dell'immagine e della comunicazione chi fa rappresentanza di interessi deve necessariamente e continuamente affinare ed implementare le proprie capacità di esprimersi, di farsi correttamente percepire e valutare, in sostanza, di essere interlocutore sociale.

Su questo fronte abbiamo previsto di investire molto sia in supporti e sia in formazione, una formazione che deve riguardare i nostri Organi e le nostre strutture operative: in tante, troppe occasioni abbiamo dovuto riscontrare i limiti soggettivi ed oggettivi nel veicolare con efficacia le nostre idee e le nostre valutazioni.

Che si voglia fare un vero e proprio salto di qualità lo dimostra l'accordo definito con il **Gruppo Sole-24 Ore: dal 1° aprile 2006 il nostro Progetto Manager diventerà un "dorso" de Il Sole-24 Ore**; lo miglioreremo dal punto di vista grafico e dei contenuti; forse sarà l'occasione per riproporre il tema della stampa di categoria.

Nell'ambito di queste intese disporremo anche di spazi autogestiti sul supplemento settimanale de Il Sole-24 Ore, che si occuperà di tutte le problematiche relative al management: avremo modo di comunicare con la categoria, con il sistema delle imprese e con tutti i soggetti che ruotano attorno a questi due mondi, in modo strutturato e tempestivo.

Ma non basta ancora: sarà reso operativo un canale privilegiato di interazione con **Radio 24**.

Come vedete, gli strumenti li abbiamo predisposti, ma dovremo saperli usare, dovremo saper comunicare, abbandonando tiepidezze e timori reverenziali, uscendo dagli ambiti ristretti delle nostre problematiche, offrendo analisi e contributi in grado di interessare il Paese nel suo insieme e, quindi, valorizzando il nostro ruolo sociale e professionale.

## I nuovi strumenti per lo sviluppo associativo

Vogliamo far prendere coscienza a tutti i dirigenti, iscritti e non, che le tutele e i servizi di cui dispongono o possono dispor-

re, **non sono un grazioso benefits aziendale**, ma il frutto di un'azione sindacale quotidiana e sempre più difficile.

**Valorizzeremo le tutele contrattuali ed i fondi cogestiti come il Fasi, il Previndai ed il Previndapi; parleremo di cosa possano offrire Assidai e Praesidium; enfatizzeremo il ruolo strategico dei fondi bilaterali per la formazione continua; sottolineeremo i servizi che il territorio è in grado di offrire; parleremo del Gruppo Giovani, degli obiettivi che si prefigge e delle iniziative che propone.**

Ma non è finita: il 2006 sarà l'anno di avvio della **convenzione Fasi-Federmanager**: altro strumento dalle forti potenzialità di crescita associativa; dobbiamo crederci ed investire su di essa, puntando sulla qualità del servizio reso.

## L'allargamento della rappresentanza ai Quadri

A giugno 2005 è formalmente nata **Federmanager Quadri**: la 63esima associazione di Federmanager.

La sua costituzione ha comportato una serie di passaggi formali in ambito Italtquadri, nonché la definizione e l'approvazione di uno statuto-regolamento, che risultasse coerente sia con i principi dello statuto federale e sia con le esigenze operative di un soggetto chiamato a fare rappresentanza, sia in senso verticale che orizzontale.

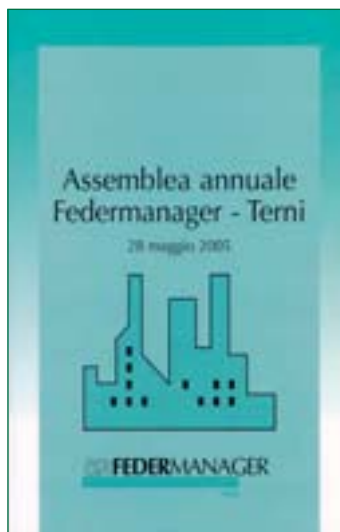
In questi ultimi mesi del 2005 e, soprattutto nel 2006, in sinergia con le iniziative Federmanager, la nostra Associazione Quadri formalizzerà all'esterno la propria nascita e si proporrà per quello che vuole essere: il punto di riferimento per la componente apicale dell'area quadri.

Certo ci scontriamo con un sistema di rappresentanza contrattuale, che sarebbe da illusi pensare di modificare nel breve periodo; ma la forte attenzione delle imprese a questa categoria ed il crescente ruolo delle politiche aziendali nei confronti di questa area professionale (come del resto avviene per i dirigenti) offre spazi di azione che Federmanager Quadri può occupare.

Nel 2006 Federmanager Quadri comincerà ad aprirsi sul territorio, lo farà man mano che ci saranno le condizioni associative ed organizzative e soprattutto in quelle Associazioni Federmanager disposte a sostenere la crescita. Ovviamente tutto ciò comporterà la fornitura di materiale documentale, di procedure di iscrizione, di scambio di adeguate informazioni ed il riconoscimento di quota parte del contributo associativo, richiesto da Federmanager Quadri.

Ovviamente, oltre ai Sindacati si cercherà di coinvolgere le rappresentanze sindacali aziendali dei dirigenti ed i Coordinamenti sindacali dei grandi gruppi: a tutti dovrà essere chiara la valenza politica di questa operazione sindacale.

Nelle pagine successive (pag. 8) riportiamo il testo dell'intervento del Presidente Lazzati, relativo al **rilancio della CIDA**. □



## In difesa della A.S.T. Acciai Speciali Terni

*Il Presidente Lazzati ha fatto inserire nella cartella lavori del Consiglio Nazionale Bologna 2005, anche il dossier Federmanager Terni a testimonianza dei risultati ottenuti dal sindacato locale che ha realizzato ante litteram gli obiettivi che sono attualmente al centro dell'attenzione federale. Unificare i problemi, raccogliere le energie locali, convincere forze politiche, imprenditori, lavoratori, per fondarli nel trinomio tecnico-capitale-lavoro, una definizione che figura nel Consiglio Direttivo del 20/03/1946 rivendicando la preminenza di quella categoria di tecnici, che oggi si chiama "conoscenza", cioè la dirigenza.*



# Cronache Federmanager

**C**onsiglio Nazionale, riunitosi a Bologna il 4-5 novembre aveva all'o.d.g. una rilevante mole di lavoro, e tra le altre, anche le elezioni di componenti di vari Istituti.

Riportiamo qui di seguito i risultati degli incarichi più importanti e delle posizioni riconosciute alla Regione Piemonte:

- *Federmanager* - Delegazione Federale  
Capo Delegazione: Nicola B. Tosto (Roma)  
Componenti (5 membri): **Walter Cucciati** (Torino).
- *FASI* - Presidente riconfermato Adriano Cappellari (Treviso)  
Consiglio di Amministrazione (5 membri): **Francesco Bausone** (Alessandria)
- Collegio dei Sindaci (2 membri): **Ezechiele Saccone** (Torino)
- *PREVINDAI* - Presidente: Agostino Mazzocchi (Bergamo)

Rileviamo con piacere che agli attuali rappresentanti della nostra Regione negli Enti paralleli si aggiungono questi tre

colleghi: Cucciati, Saccone, Bausone, ai quali auguriamo un'efficace presenza nelle rispettive cariche e dai quali ci aspettiamo, se possibile, una costante informazione del lavoro svolto e dei risultati conseguiti.

Il piatto forte del Consiglio è stato però l'intervento del Presidente Federale E. Lazzati, di cui avevamo già avuto alcune anticipazioni nelle Assemblee di Vercelli e Alessandria; ma che, nella sede nazionale, si sono articolate in un discorso compiuto, precisando l'apporto delle consultazioni dei più grandi Sindacati territoriali.

I risultati confluiranno in una *carta costituzionale di consolidamento categoriale e di rilancio* in questa nuova temperie economica sociale, che si sta affermando nella nuova Europa.

Giacché riteniamo che il testo completo sarà pubblicato su Progetto Manager, affidiamo alla riflessione dei lettori alcuni passaggi importanti. □

## RAPPRESENTANTI PIEMONTESI IN ENTI COLLATERALI

### CONSIGLIO NAZIONALE FEDERMANAGER

Vittorio Ambrosio, Stefano Moscarelli, Massimo Rusconi, Ezechiele Saccone, Gabriele Sorli, Ezio Mosso, Luigi Bellussi.

### VICE PRESIDENTE FEDERMANAGER

Luigi Caprioglio

### COLLEGIO NAZIONALE PROBIVIRI

Rinaldo Strazzarino

### COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Ubaldo Tagliapietra

### GIUNTA ESECUTIVA

Massimo Rusconi

### MEMBRO ASSEMBLEA ASSIDAI

Enzo Bessone

### CONSIGLIERE PREVINDAI

Silvano Paschero

### REVISORE DEI CONTI PREVINDAI

PierFranco Sibilla

### CONSIGLIERE AMMINISTRAZIONE FONDAZIONE IDI

Angelo Luvison

### COMPONENTE DELEGAZIONE FEDERALE

Walter Cucciati

### CONSIGLIERE AMMINISTRAZIONE FASI

Francesco Bausone

### COLLEGIO SINDACI FASI

Ezechiele Saccone

La ristretta élite dei colleghi piemontesi – sono quasi dieci mila gli iscritti, e altrettanti renitenti – che opera nel Gotha dei delegati alla gestione di Enti federali, merita una giusta considerazione e l'opportunità di una citazione completa.

Questi colleghi delegati svolgono un delicato responsabile compito di organizzazione e controllo dei vari centri loro affidati.

All'occorrenza i colleghi iscritti possono prendere contatto con i

delegati, tramite le rispettive segreterie, per esporre pareri, richieste e – se necessario – anche critiche, qualora ci fossero errori nell'applicazione o interpretazione delle norme dei regolamenti.

A questi colleghi la nostra gratitudine, mentre la Redazione coglie l'occasione per invitarli a comunicare al "loro" giornale ciò che succede nei piani alti di Federmanager, con le novità del giorno. □

...non è solo oro  
quel che luccica

**Shopville LE GRU - Via Crea, 10 - GRUGLIASCO (TO) - Tel. 011 770 89 23**  
[www.oringiallo.net](http://www.oringiallo.net) - [info@oringiallo.net](mailto:info@oringiallo.net)

## Protocollo d'intesa tra i presidenti delle federazioni aderenti alla CIDA

Riportiamo qui di seguito una sintesi dell'incontro avvenuto tra i Presidenti delle federazioni aderenti alla CIDA, con l'eccezione di Fidia e Federdirigenti credito, che sono in attesa delle decisioni in merito dei loro organi consiliari.

L'incontro ha portato all'approvazione di un protocollo d'intesa, molto significativo per la strategia operativa da seguire da qui alle nuove elezioni confederali di marzo 2006.

I Presidenti delle federazioni aderenti a CIDA si sono incontrati a Roma il 21 settembre u.s., per arrivare ad un chiarimento sui criteri di "governance" e di funzionamento della CIDA e per cercare di capire il futuro modello strutturale confederale.

Sono stati riconfermati gli obiettivi strategici CIDA del "patto di rifondazione" novembre 2002, oltre alla riconferma che CIDA è uno strumento di rappresentanza istituzionale e politica da salvaguardare.

CIDA è il soggetto che dà indirizzi generali per le politiche sindacali e di aggregazione, soggetto di sintesi politica, culturale e sindacale per il management italiano, soggetto autorevole e rappresentativo di valori etico professionali e competenze dei dirigenti. Le Federazioni rappresentano invece gli interessi settoriali, contrattuali e negoziali.

CIDA deve operare con tempestività e contenuti di qualità nella governance politica, perché le federazioni aderenti mettono a disposizione le proprie migliori risorse: questi obiettivi possono essere più facilmente realizzati attribuendo anche al vice presidente CIDA specifici incarichi, da sviluppare in stretta collaborazione con il presidente CIDA stesso.

Come primo passo per rilanciare la CIDA, si dovrebbe defi-

nire un nuovo modello operativo più funzionale dell'esistente, prima del rinnovo delle cariche confederali del marzo 2006.

Va individuato un network di esperti qualificati, che sappiano dare di volta in volta contenuti specifici per il vertice politico, supportando gli organi confederali nella fase di elaborazione, comunicazione, gestione e valorizzazione di proposte politiche. I futuri assetti della CIDA devono recepire anche modifiche statutarie opportune, che garantiscano ruoli e spazi di rappresentanza a tutte le componenti confederali.

**Stefano Moscarelli**

## Dalla relazione di Edoardo Lazzati al Consiglio Nazionale Federmanager

### Il rilancio della CIDA

È un problema molto serio quello che abbiamo di fronte; la CIDA è in crisi: è una crisi di identità, di leadership, di organizzazione, di rappresentatività, di capacità elaborativa e di intervento.

In un quadro associativo che riduce le risorse disponibili, la CIDA attuale costa troppo e rende troppo poco.

Da questa situazione occorre rapidamente uscire.

Nel 2003, come tutti ricordiamo, è uscita *ManagerItalia* con i suoi 25.000 iscritti.

Nel 2005 è uscita la ANAAO con i suoi 12.000 iscritti e sempre nel 2005 *Federdirigenticredito* ha ridotto la propria consistenza associativa a solo 6.000 iscritti, ponendo condizioni molto forti per riconsiderare la propria decisione: il rischio non è che resti autoridotta a 6.000 iscritti, ma che esca del tutto anch'essa.

Se ciò avvenisse, Federmanager rappresenterebbe oltre l'80% della Confederazione.

In questi mesi abbiamo lavorato ancora una volta per verificare gli spazi per un rilancio della CIDA, lo abbiamo fatto nella convinzione che rappresenti una sigla storica da salva-



*Stefano Moscarelli, presidente della CIDA Piemonte.*

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](mailto:lastilografica.to@fastwebnet.it)



guardare, ma anche un organismo da rifondare profondamente: in questi mesi, in piena Finanziaria, l'abbiamo spesso vicariata sia in fase elaborativa e sia fornendo nostri uomini nei momenti di rappresentanza tecnico istituzionale; non è possibile e non è giusto farlo oltre.

Con le altre Federazioni abbiamo definito un nuovo protocollo di intesa: alcune lo hanno già approvato; Federdirigenticredito ha convocato il proprio Consiglio Nazionale e ci farà conoscere le proprie decisioni entro questo mese.

Auspichiamo e lavoriamo per un rientro pieno di Federdirigenticredito, ma, al di là di quanto è scritto nel protocollo di intesa, dovremo capire bene quale siano le loro reali intenzioni e richieste.

Siamo d'accordo su un modello di "governance" più partecipativo e coinvolgente; siamo d'accordo sulla rotazione delle cariche e degli incarichi; siamo d'accordo sulla esigenza di finalizzare di più e meglio uomini, risorse ed obiettivi; siamo convinti che occorra rimettere mano all'organizzazione della Confederazione ma riteniamo anche che sia giunto

il momento, per Federmanager, dopo oltre 15 anni, di assumere in prima persona la responsabilità di rilanciare la Confederazione.

Per poterlo fare, non basterà avere idee chiare sulla mission della CIDA e sul suo modello organizzativo; dovremo saper mettere in campo uomini in grado di assumere con grande senso di responsabilità questo compito, uomini in grado di dare un segno forte di discontinuità, in grado di riaprire e sviluppare un vero dialogo con la politica e con le istituzioni. E questo significa impegno e sacrificio personali, significa essere in grado di inserirsi tempestivamente nell'agenda politica ed esserne coprotagonisti.

Forse sbaglio, ma non sarà facile. In ogni caso questi prossimi mesi ci chiameranno a fare scelte meditate, visto che il rinnovo della Presidenza confederale si terrà nella primavera del 2006 e che, prima di tale data tutte le condizioni per la ripresa della collaborazione tra le Federazioni CIDA dovranno essere chiare e definite.

**Edoardo Lazzati**

## 26-10-2005 Comitato Tripartito OIL

Il Comitato consultivo Tripartito OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), istituito presso il Ministero del Welfare, si è riunito il 26 ottobre per varare il nuovo programma della consiliatura 2005-2008.

Alla prima riunione hanno partecipato i rappresentanti del Ministero del Welfare, degli altri Dicasteri interessati, degli Enti locali e dei partner sociali, tra cui la CIDA, che compongono il Comitato.

Il Comitato, rispetto ai sette temi indicati dall'OIL (CSR; crescita occupazionale e sviluppo economico lavoro minorile e protezione del lavoro dei giovani; rafforzamento del ruolo dell'OIL, per sostenere i Paesi membri di fronte alla globalizzazione; protezione sociale e nuovo contesto demografico; uguaglianza di genere nel mondo del lavoro; il lavoro nel settore della pesca), ha individuato nei primi tre quelli che caratterizzeranno l'attività della nuova consiliatura.

## Blair incontra la CEC e le altre parti sociali

Si è svolto il 24 ottobre un incontro tra il Presidente del Consiglio Europeo, Tony Blair, accompagnato dai Primi Ministri austriaco e finlandese e le parti sociali. Al summit ha partecipato anche il Presidente della Commissione Europea José

Barroso e tutti i leader sindacali delle imprese. Nella sua introduzione il Presidente Blair ha sottolineato il momento di difficoltà economica e politica attraversata dalla UE, anche in relazione alla sfida della globalizzazione dei mercati. Tuttavia ha sostenuto che i caratteri fondamentali della identità europea, legati allo sviluppo del Welfare State, all'attenzione per le pari opportunità e al dialogo sociale, debbano essere salvaguardate. Nel suo intervento, il dott. Maurizio Angelo, Presidente della CEC (Confédération Européenne des Cadres) ha preso atto con soddisfazione del fatto che, da parte di molti partecipanti alla riunione, anche al massimo livello, è stata sottolineata l'importanza di interventi in materia di formazione e di istruzione generale. Secondo Angelo, strettamente legato al tema dell'istruzione, anche il problema dell'accesso dei giovani nel mondo del lavoro, che avviene, spesso, in tarda età e con delle professionalità che non sono del tutto in linea con le richieste del mercato. Solo attraverso questi interventi ed altri interventi si garantisce il ritorno allo spirito originario della strategia di Lisbona, che ha indicato gli strumenti per il rilancio delle economie europee e per il miglior utilizzo delle risorse umane. C'è da augurarsi che questo nuovo spirito passi dal terreno delle enunciazioni a quello delle iniziative concrete. □

**BARONIO**  
VALIGERIA PELLETERIA ACCESSORI OUTWEAR

Via Garibaldi, 46 Ang. Piazza Statuto - 10122 Torino  
Tel. 011 43 66 388 - Fax 011 43 69 020  
e-mail: pbaronio@alma.it

CONVENZIONATO  
**CIDA**

## CAF CIDA

**U**na iniziativa che ha riscosso un notevole consenso è stata l'assistenza prestata dai CAF, che ha richiamato un numero davvero imprevedibile di adesioni.

Siamo lieti di vedere la nostra Associazione in cima all'elenco dei sindacati che si sono attivati per questo servizio. A Torino abbiamo cercato di rendere agevole l'accesso alle postazioni (coda ridotta al minimo) e soprattutto a dare una sperimentata consulenza ai colleghi.

### Primo anno di attività

La sede nazionale del CAF CIDA s.r.l. si trova a Roma, Via Nazionale 75.

\* \* \*

I centri di raccolta delle dichiarazioni sono ospitati presso le associazioni territoriali delle Federazioni aderenti alla CIDA.

(Ancona, Biella, Bologna, Brescia, Cagliari, Campobasso, Firenze, Foggia, Francavilla, Genova, Latina, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Parma, Pescara, Piacenza, Pisa, Reggio Calabria, Roma, Rossano Calabro, Sassari, Terni, Torino, Trapani, Trento, Trieste, Varese, Verona).

\* \* \*

Hanno operato presso i Centri di raccolta 38 commercialisti convenzionati.

\* \* \*

Nei Centri di raccolta è stato designato da ciascuna Associazione ospitante un responsabile organizzativo di riferimento per il CAF.

Città e dichiarazioni:

TORINO 1203, MILANO 785, ROMA 417; VERONA 180, FIRENZE 158, FRANCAVILLA 134, PARMA 129, BRESCIA 110, VARESE 109, PISA 101. □

### Dirigenti al bivio

Alla fine di novembre si è tenuta nella sede dell'associazione dirigenti di Torino un incontro con esperti Sindacali e legali, impegnati nell'esame delle opportunità concesse a una categoria che in questi anni, più delle altre, si trova a subire il rischio della stabilità dell'impiego. Il bivio che dà il titolo al dibattito, si riferisce appunto all'incertezza dei dirigenti, che a quel punto devono fare la scelta tra un'autonomia di consulenti o inventarsi un lavoro da imprenditore. Nel prossimo numero daremo la cronaca della riunione con il parere degli esperti interrogati.

Ha presentato il dibattito il presidente della CIDA Regionale Piemonte Stefano Moscarelli. □

# BIESSEDENTAL

## Studio Medico Specialistico Associato

**dr. Massimo BRUNO** Medico Chirurgo Specialista in Chirurgia Odontostomatologica  
**dr. Roberto SALERNO** Medico Chirurgo Specialista in Odontostomatologia

*Il centro è aperto tutti i giorni con orario continuato e il sabato mattina*

Via Monti n° 28 (tra Via Pietro Giuria e C.so Massimo D'Azeglio) 10126 Torino

Tel. e Fax 011/6694543

[biessedental1@virgilio.it](mailto:biessedental1@virgilio.it)



Aut. Com. n° 284 del 4/10/2004



Analisi di un inquietante aspetto della produzione manifatturiera: la delocalizzazione

## Alessandria in assemblea industriali e management a confronto



Sergio Favero.

Seguendo un indirizzo raccomandato in sede federale, di dar voce non solo ai problemi aziendali della categoria, Alessandria da tempo s'impegna ad approfondire ed informare i colleghi – ed anche il mondo economico politico – con iniziative di alto interesse sociale, invitando i personaggi di spicco della cultura contemporanea.

L'argomento del giorno, quello che occupa sempre più insistentemente le pagine dei giornali e gli schermi, e che a suo tempo aveva indotto più di un settore, ad esempio il tessile, di chiedere una copertura garantito dallo Stato, è stato posto all'attenzione della platea, con personalità delle aziende e della Pubblica Amministrazione.

La relazione di Sergio Favero spazia su tutti i campi socio-economici del Paese, con una ricchezza di documentazione che attesta l'impegno del corpo direttivo del Sindacato che cerca, non solo all'interno, proposte e possibili soluzioni alla crisi italiana.

### Delocalizzazione: necessità o opportunità?

Il tema dell'incontro, la delocalizzazione produttiva, è un argomento molto attuale per i suoi risvolti sociali.

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.

Ma sono posti di lavoro e PIL sottratti al benessere nazionale? Al contrario, le aziende affermano che gli effetti delle delocalizzazioni sono trascurabili, perché quei posti di lavoro non sarebbero più esistenti per effetto della concorrenza.

Il fenomeno della delocalizzazione ha subito una 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.

Il Presidente Sergio Favero ha fornito gli indicatori dell'andamento industriale del Paese.

La crescita scomparsa è la conseguenza di una crisi che viene da lontano "...Abbiamo distrutto per demagogia un promettente settore nucleare, trascurato la chimica, perso l'informatica e ridotto, per miopia politica, l'industria aeronau-

tica e quella degli armamenti...", a cui si aggiungono l'inadeguatezza delle infrastrutture "...È, di fatto, quasi impossibile fare una lista di servizi che in Italia costino meno che in Europa...", della Pubblica Amministrazione "...Una burocrazia al servizio delle regole e non del cittadino...", del sistema scolastico "...un difficile rapporto tra una formazione priva di lavoro ed un lavoro privo di formazione...", anche la dirigenza non è esente da colpe "...È stata certamente la ricerca del consenso politico, quella a cui ci siamo prestati, di tenere in vita aziende 'cotte e decotte' con dispendio di risorse e ricorsi alla Cassa integrazione straordinaria 'a vita' o ad altri meccanismi di tamponamento simili, che hanno prodotto danni al tessuto sociale inimmaginabili, piuttosto che operare una politica industriale...", le liberalizzazioni mancate.

Il difficile passaggio dalle parole ai fatti passa anche attraverso il recupero della cultura del merito, per cambiare il paese che deve vedere la *classe dirigente in prima fila* "...La competenza non è, dunque, nel progettare... ma nel 'generare valore'...".

Il nostro sistema economico è caratterizzato da un'alta specializzazione produttiva, dalla propensione verso gli investimenti tecnici in macchinari più che in quelli della scienza, ma anche e soprattutto dalla frammentata dimensione aziendale (il 95% delle aziende italiane ha meno di 10 addetti), che è un fortissimo deterrente per l'internazionalizzazione delle imprese italiane.

Le aziende che hanno *delocalizzato* hanno ottenuto un incremento medio del fatturato superiore del 10%, un aumento della produttività del

5% e tale scelta sembra non incidere negativamente sul tasso di disoccupazione già esistente.

La *delocalizzazione* può rappresentare un'opportunità per il manager, in quanto richiede competenze, efficace coordinamento e capacità tali da legittimare il suo ruolo (e quindi il potere).

Stiamo passando dal modello di management del *volume* al modello del *valore*, la cui strategia è esattamente l'opposto di quella del *volume* ed è una somma di benefici materiali ed immateriali.

Gli imprenditori avranno (o ritroveranno?) la voglia e l'orgoglio di *fare imprenditoria* con una visione strategica del futuro, orientato al recupero della capacità produttiva di quei settori industriali per i quali eravamo ai primi posti nel mondo, verificando la capacità dell'azienda di intercettare nicchie di mercato, che possano portare *competitività* al prodotto.

Il paese ha bisogno di una classe imprenditoriale forte e capace, disposta a rischiare per produrre quella ricchezza indispensabile alla crescita dell'intera collettività.

La dirigenza deve ritrovare la legittimazione della sua esistenza accettando la duplice sfida verso noi stessi e verso gli altri all'interno del nostro sistema, dimostrando la nostra affidabilità di detentori di competenze complesse e diverse. Ma in questa leadership di competenze è importante credere, noi per primi, per poter convincere "gli altri" e migliorare giorno per giorno, istante per istante.

Approvata dal Consiglio Direttivo di Alessandria del 2 settembre 2005



*Novi Ligure (sede dell'Assemblea di Alessandria), 30 mila abitanti, quasi una costola della Superba per la bellezza dei luoghi, scelta dai nobili e dai signori genovesi, si è da qualche tempo conquistata una sua autonomia con industrie, artigianato e produzione di dolciumi, medicinali, vetro, corda, carbone, ecc. Oggi è reclamizzata in tutta Europa e gareggia con la Svizzera, per la qualità del cioccolato. Gli italiani, sportivi e non fra le due guerre, si entusiasmarono per un asso del ciclismo, Girardengo, un mito che si meritò il titolo di Campionissimo.*

# Vita associativa

L'attualità del tema ed il livello degli invitati alla tavola rotonda hanno richiamato un gran numero di presenze, tant'è che la sala prenotata ed i dossiers di accompagnamento al dibattito sono risultati insufficienti alla bisogna. I quesiti posti dalla delocalizzazione hanno portato all'approfondimento dei primi risultati ottenuti e dalle ipotesi per il futuro.

Riassumiamo i contenuti degli ospiti pro e contro e i dubbi al riguardo.

Il Presidente dell'Unione Industriale di Alessandria **Piero Martinotti** ha evidenziato come necessità e opportunità siano complementari, ma, per essere vincente, la delocalizzazione deve *creare valore nell'azienda e*, soprattutto, è importante che ognuno, in questo difficile momento, faccia il suo dovere.

**Guido Ghisolfi** - Amministrazione Delegato della M. e G. Finanziaria Industriale S.p.A., premesso che solo 650 dipendenti dei 3.000 appartenenti al Gruppo M. & G. sono italiani, ha sottolineato come, tra le carenze strutturali del nostro sistema paese, vi siano anche quella di una classe dirigente con un'età media troppo alta, una scarsa conoscenza dell'inglese, che continua a chiedere sicurezze, protezione previdenziale e sindacale, senza rendersi conto che le regole del gioco sono cambiate.

**Marco Giovannini** - Presidente e Amministratore Delegato della Guala Closures S.p.A., ha sottolineato come la globalizzazione abbia comportato 22 stabilimenti fuori d'Italia (mentre il personale in Italia non è aumentato), ma questo ha costituito un arricchimento professionale, perché si è appreso come gestire il confronto con altre realtà e come convivere con lo stress, perché aiuta ad essere più reattivi.

**Michela Marguati** - della SO.TRA.F., nella relazione ha evidenziato che nel 2005 il 50% della ricchezza prodotta arriverà dai mercati asiatici: per questo è necessario chiedere regole condivise. Il nostro paese deve attrarre anche capitale umano, per accrescere la ricchezza delle intelligenze e del sapere. È necessario inoltre, ritrovare un sistema formativo premiante ed offrire servizi di qualità per essere competitivi. L'impegno dell'imprenditoria deve essere quello della cultura del rischio.

**Maurizio Tacchella** - Amministratore Delegato della Tacchella Macchine S.p.A. - a capo di un'azienda leader in un settore strategico per l'Italia, che deve competere con grandi gruppi multinazionali e soddisfare con i prodotti di "qualità". Infatti il problema è di produrre qualcosa che funzioni in tutto il mondo. Delocalizzare è conveniente, ma è altrettanto importante "detenere la conoscenza".

**Mario Gibertoni** del Gruppo Studio Base, che opera nel campo della consulenza e formazione imprenditoriale e manageriale, in chiusura, ha invitato il management a confrontarsi con gli "altri", poiché sono cambiati i mercati (oggi il pericolo è la Cina, domani sarà l'Africa) e le regole. Il nostro paese sa esprimersi al meglio nei momenti difficili; lo si è visto nel recente passato e questa è la nostra forza.

È importante ritrovare la voglia di crescere culturalmente, di vivere "il cambiamento" di ritrovare l'orgoglio di essere italiani. □



Da sinistra, il presidente di Alessandria Favero, dell'Unione Industriale Martinotti e Caprioglio, vicepresidente Federale.

## Attività sindacali dell'anno: richiesta di nuovi strumenti operativi

Dopo la pausa ed il break che ci ha permesso uno sguardo sullo splendido parco circostante la villa, si è aperta la seconda parte dell'assemblea, entrando in medias res dell'attività sindacale della provincia di Alessandria.

Favero ha esordito con il sessantennio di fondazione (con una certa civetteria ha sottolineato... sessant'anni e non vorremmo dimostrarli); ringrazia il presidente federale Edoardo Lazzati e la nomina di Luigi Caprioglio...

### Dalla Relazione

Abbiamo ampliato i nostri servizi prendendo spunto dalle risposte dell'Indagine Conoscitiva del giugno 2003.

Ravvisiamo la necessità che entri in funzione al più presto la banca dati dei profili professionali e delle necessità aziendali, per avviare concretamente l'Agenzia territoriale della ricollocazione, creata da Confindustria e Federmanager, attraverso Fondirigenti.

Il decentramento sul territorio di alcune operazioni connesse con il FASI sarà sicuramente positivo per valorizzare la centralità e l'importanza delle Associazioni per gli associati, ma, soprattutto, per quelli non iscritti.

Le convenzioni che stipuleremo in modo capillare sul territorio per la compilazione delle denunce dei redditi dovrebbero completare i servizi erogati, con un piccolo ritorno economico (almeno ci auguriamo) per la nostra associazione.

L'erogazione dei servizi di assistenza contrattuale, previdenziale, legale in procedure concorsuali, l'impegno dei referenti per la formazione e, in futuro, la gestione dell'Agenzia di ricollocazione, richiederanno l'impegno di professionisti seri, preparati, competenti e disponibili, per cui, a mio avviso, dobbiamo superare la logica del volontariato (la provocazione "dell'esercito di terracotta" di un mio

recente articolo...) in cui l'impegno delle persone non è soggetto ad alcun obbligo o regola.

Ma per fare questo alla nostra categoria occorrono una dose di umiltà, la voglia ed il coraggio di rimettersi in discussione attraverso la *competenza del sapere* ovvero il patrimonio delle "cinque C": *cambiamento* (cultura dell'innovazione), *capacità* (abilità di comportamento), *conoscenza* (presa di possesso intellettuale), *competenza* (caratteristica personale adeguata) e *crescita* (sviluppo professionale), è questa la sfida da raccogliere.

Dobbiamo, a questo punto, fare doverosamente alcuni ringraziamenti, cominciando dallo **Studio Antonioletti** per l'elaborazione dello stipendio della segreteria; al nostro esperto previdenziale Angelo Bonetta per l'impegno e la precisa assistenza fornita agli iscritti (e molto apprezzata); alla Cassa di Risparmio di Alessandria nella persona del suo Presidente Pernice, sempre disponibile a tangibili contributi e, infine, alle Assicurazioni Generali e a Sandra Bo, per aver voluto "sponsorzare" questo incontro.

## I servizi

Fare squadra è uno slogan che è entrato nel linguaggio corrente. È in questa direzione che Favero ha lasciato il passo a due validi collaboratori, Angelo Bonetta e Paolo Giorgi.

Il primo ha riepilogato l'attività di supporto ai colleghi comunque in difficoltà o bisognosi di un chiarimento in merito al capitolo sui servizi.

Secondo i dati OCSE il tasso di disoccupazione, già dell'8,1% nel 2004, salirà quest'anno all'8,4%, ed a questo livello è destinato a rimanere anche nel 2006.

I dati ISTAT segnalano un'ulteriore riduzione dei

segue a pag. 15

**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' équipe 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](http://www.nogard.it) e-mail: [nogard@nogard.it](mailto:nogard@nogard.it)

## LE ONDE D'URTO

La più innovativa ed efficace  
terapia per le patologie  
dei tendini e dei muscoli

**C**osa è l'onda d'urto

L'onda d'urto è un'onda acustica ad alta energia. Si diffonde attraverso i tessuti umani seguendo la legge dell'impedenza acustica cioè la differente capacità di ogni tessuto a riflettere l'onda acustica.

Per che cosa è utilizzata l'onda d'urto in Ortopedia?

Tutte le affezioni infiammatorie delle strutture tendinee e muscolari in particolare:

- \* Tendinite della spalla
- \* Epicondilita ed epicotrocleite (gomito del tennista o gomito del golfista)
- \* Pubalgia
- \* Tendinite del gran trocantere
- \* Tendinite rotulea al ginocchio
- \* Tendinite achillea
- \* Sperone calcaneare
- \* Fascite plantare



Quali sono i dati statistici di guarigione con questa terapia?

Per le tendiniti e tutte le infiammazioni dei tessuti molli la percentuale di guarigione varia dal 70 al 90%.

Questo trattamento può sostituire l'intervento chirurgico?

Può veramente sostituire la chirurgia. In alcuni casi di periartrite di spalla o di epicondilita al gomito il trattamento con questa metodica può risparmiare al paziente una operazione, permettendo un ottimo recupero articolare.

# ISTITUTO CIDIMU S.p.A.

## AMBULATORIO TRAUMATOLOGICO DI PRIMO INTERVENTO

**U**nti di tutte le età si presentano o telefonicamente o personalmente al nostro Desk segnalando di essere stati vittime di "piccoli incidenti" che necessitano di cure mediche in tempi brevi.

Sono prevalentemente patologie in ambito Ortopedico-Traumatologico che portano il paziente a rivolgersi al nostro Centro al fine di risolvere bene ed in tempi rapidi il problema.

**I comuni incidenti quotidiani, anche se apparentemente banali, possono celare lesioni ossee o dei tessuti molli che, se sottovalutati o trascurati, possono dare origine a fastidiosi dolori cronici e a danni talora permanenti.**

Una semplice distorsione di caviglia, se non trattata adeguatamente, può causare un dolore persistente, ma anche una fastidiosa instabilità che limiterà l'attività fisica o sportiva di un soggetto attivo.

Una distorsione del ginocchio può causare una lesione meniscale che è sempre opportuno diagnosticare.

Una forte contusione può determinare una frattura composta che se individuata e tempestivamente trattata guarisce senza complicanze; viceversa può dare origine a vizi di consolidazione o addirittura scomposizione di frammenti che richiedono successivamente un intervento chirurgico.

Nel nostro Centro è sempre possibile eseguire in urgenza un'indagine diagnostica di primo livello quale una radiografia od una ecografia spesso indispensabili per formulare

una diagnosi corretta. Successivamente si potranno eseguire altre indagini più sofisticate quali la TC o la RM.

Inoltre una equipe medica di Specialisti Ortopedici di elevata qualità professionale è disponibile ad intervenire per qualunque evenienza, mediante un servizio di pronta reperibilità.

Sarà così possibile, qualora fosse necessario, previa telefonata, avere un completo trattamento diagnostico e terapeutico al fine di risolvere quei piccoli incidenti in cui tutti possono incorrere e che, a distanza di tempo, possono comportare più gravi patologie.



### **AMBULATORIO TRAUMATOLOGICO DI PRIMO INTERVENTO**

**011.56 16 111**

Dr. Agati - Dr. Arpaia - Dr. Colombero  
Dr. Fenoglio - Dr. Ferrero  
Dr.ssa Giobellina Dr. Torasso  
Dr. Vassoney - Dr. Viglino

## GUERRA DICHIARATA AL CANCRO AI POLMONI

**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...*

**Servizi proposti dall'Istituto Diagnostico CIDIMU S.p.A.**

Via Legnano, 23 - 10128 Torino

Tel. 011.56 16 111 Fax 011.56 23 367

Sito Internet: [www.cidimu.it](http://www.cidimu.it) - E-mail: [info@cidimu.it](mailto:info@cidimu.it)



## Vita associativa

posti di lavoro nella Grande Industria, solo in minima parte compensata da una crescita degli occupati nel settore dei Servizi.

In sintonia, purtroppo, con quanto sopra esposto, il dato relativo alle uscite di Dirigenti dalle Imprese Industriali è in preoccupante crescita.

Noi ci siamo fatti carico di risolvere queste problematiche con serietà, competenza, disponibilità, nella convinzione che questa sia, oggi, la migliore azione di proselitismo e fidelizzazione possibile.

Ci porre però l'obbligo di evidenziare che i risultati sono frutto di un costante impegno, di un aggiornamento continuo e di un rapporto corretto e collaborativo, che siamo riusciti ad instaurare con gli Enti esterni: Associazione Industriali, Ufficio Provinciale del Lavoro, INPS, INAIL ecc. I dati sottoindicati ci sembrano, al riguardo, assai significativi:

Infine, un cenno particolare merita l'assistenza fornita alle vedove, un impegno doveroso rivolto a chi, in particolari circostanze, si trova in difficoltà nell'espletare gli adempimenti burocratici pur necessari.

Angelo Bonetta

### Enti collaterali

Non sempre agevoli rapporti con gli enti collaterali: in ogni caso, ha detto il relatore, ci siamo impegnati per accelerare le pratiche talvolta incespicate in qualche burocratico cavillo.

**FASI ed ASSIDAI:** sostanzialmente un pacchetto globale di servizi mutualistici integrativi a pagamento; ove si riscontrano molte "luci ed ombre".

Mentre il FASI, anche a seguito di revisioni susseguenti il recente rinnovo contrattuale di categoria, non raccoglie che lamentele da buona parte degli iscritti causa, sia l'eccessiva burocratizzazione, sia una sostanziale riduzione dei servizi erogati (rimborsati), l'ASSIDAI mantiene uno standard qualitativo di notevole valore, sia sociale, che economico.

Sul FASI i nostri associati lamentano principalmente due fattori:

- un innalzamento delle contribuzioni a carico degli iscritti, in un periodo di oggettiva difficoltà, motivato da un non plausibile risanamento;

- una generale revisione del tariffario, con conseguente eliminazioni di prestazioni rimborsate ed innalzamento dei parametri di riferimento, il tutto per non aver saputo controllare a dovere in anni precedenti.

Non è sfuggito ai più attenti che questo nuovo meccanismo di fatto trasferisce su ASSIDAI l'onere del rimborso integrativo per prestazioni medio/basse, sotto il profilo medico/sanitario, e conseguentemente, riduce la possibilità ad ASSIDAI di concentrarsi su diagnostiche più importanti e con un valore sociale ed economico ben maggiore.

**PREVINDAI:** anche questo istituto attraversa un momento evolutivo; all'istituzionale scopo di fondo a capitalizzazione si è associato l'obiettivo di fondo integrativo di previdenza, lasciando al singolo beneficiario l'opzione di scegliere la prestazione finale.

**Confindustria e Unione Industriale:** nell'anno 2004 Federmanager e Confindustria sono stati impegnati in un confronto serrato per il rinnovo del CCNL di categoria, dopo una lunga ed estenuante vertenza. Anche in sede locale si sono risentiti gli umori negativi dell'ultimo rinnovo di contratto (per altro innovativo in molte sue parti). Le attese non sono state integralmente soddisfatte.

**Prefettura, Provincia e Comune:** compatibilmente con gli impegni istituzionali, il sig. Prefetto è stato spesso disponibile a presenziare alle nostre assemblee ed agli incontri programmati dalla nostra associazione.

I rapporti con gli altri Enti locali sono buoni e vi è un continuo coinvolgimento sui temi d'interesse e visibilità sul territorio.

**Università:** Piemonte orientale "A. Avogadro", dopo l'ottimo lavoro svolto con il team del prof. Terulli (Dipartimento di scienze giuridiche ed economiche per la realizzazione dell'indagine conoscitiva), vi è stato un pe-



Luigi Caprioglio, vicepresidente Federmanager.



### Gilberto Scremin

Nella circostanza il sindacato di Alessandria ha voluto onorare la memoria di Gilberto Scremin - di recente scomparso - con una targa consegnata alla figlia. Il Comitato di Redazione si unisce alla commemorazione e ricorda la preminente attività di Scremin che per anni è stato l'interprete e il rappresentante della comunità dirigenziale della provincia.

riodo di rallentamento, dovuto anche alla scadenza del mandato del Consiglio Direttivo.

È stata già deliberata l'assegnazione di una borsa di studio per una tesi collegata al "cambiamento del tessuto produttivo del territorio o, in generale, agli aspetti del management".

Paolo Giorgi

Al termine, il Presidente di Federmanager Lazzati ha celebrato il 60° anniversario della fondazione del Sindacato alessandrino ed ha designato nuovi scenari, in cui la dirigenza dovrà, piaccia o meno, confrontarsi. Infine, Favero, nel mantenere l'impegno di operare al meglio per gli iscritti e, in generale, per la categoria (come lo fecero il 13 luglio 1945, dinanzi al Notaio Manfredo Brezzi quei 14 colleghi, a cui va un doveroso ringraziamento), ha letto i messaggi augurali del Presidente Ciampi e del Sindaco di Alessandria e del Presidente dell'Amministrazione Provinciale.

Alessandria, 25 ottobre 2005

**Trumaz**  
 NONSOLOROLOGI  
 PATEK PHILIPPE  
 JEAGER-LECOULTRE  
 IWC  
 FRANCK MULLER  
 ROLEX  
 CARTIER  
 BREGUET  
 AUDEMARS PIGUET  
 VACHERON CONSTANTIN  
 OMEGA  
**Scegli il tuo stile**  
 Gioielleria  
**Trumaz**  
 NONSOLOROLOGI  
 Via XX Settembre, 22/C  
 TORINO  
 Tel. 0115178165  
 VENDO - COMPRO - PERMUTO

# Vita associativa

Cuneo. Assemblea dei soci

## Un futuro senza certezze

*Il presidente P. F. Sibilla presenta una Relazione preoccupata e inquietante. Cala il numero dei dirigenti iscritti, la categoria sta vivendo il disagio di chi teme il posto di lavoro, mentre le varie iniziative sancite in contratto stentano a decollare (osservatorio bilaterale per la formazione, fondo per il sostegno al reddito dei disoccupati, Agenzia del Lavoro, Osservatorio sulle retribuzioni variabili). Ciononostante chiude l'intervento con un atto di fede e di speranza.*



Edoardo Lazzati, presidente Federmanager.

Il contratto di lavoro innovatore e rivoluzionario – novembre del 2004 – era stato accolto con sorpresa e diffidenza. Gli artefici avevano avuto buon gioco nel dichiarare che tutto era stato fatto sulla linea tracciata in precedenza dall'Assemblea nazionale.

Ciò nonostante, quando si trovarono davanti alle magre cifre degli aumenti e soprattutto l'abolizione dei meccanismi automatici di anzianità, i giovani dirigenti accettarono lo scambio con il miglioramento delle tutele, mentre gli anziani espressero qualche perplessità.

Tuttavia, a cominciare dalla stampa di categoria – a parte qualche malumore isolato – non ci furono reazioni negative.

Il "nuovo corso" del contratto dirigenziale abbandonava gli scatti e la routine della carriera tradizionale e imboccava la strada pericolosa, ma affascinante, della conquista di un rinnovato prestigio e l'ambizione di affermarsi con i soli meriti.

Anche le Assemblee piemontesi – a quanto ci risulta – non espressero giudizi sfavorevoli. Qualcuno chiese che le iniziative di sostegno, formazione, agenzia del lavoro, ecc. fossero accelerate, mentre i pensionati dovevano sentirsi appagati dalle nuove certezze sotto l'ala dell'INPS, quando già avevano temuto che, con la caduta dell'INPDAl, anche la regolarità dell'assegno mensile sarebbe stata compromessa.

Questo all'incirca lo stato d'animo della generalità dei dirigenti, presi dalle responsabilità del lavoro quotidiano.

Sarebbe toccato a Cuneo la decisione di alzare il velo dell'indifferenza, ovvero della rassegnata accettazione.

Conti alla mano: pochi soldi, amare realtà ricorrenti: licenziamenti in tronco, dimissioni provocate, superlavoro non retribuito, ma soprattutto la sensazione che la categoria, nel suo complesso, fosse ignorata e offesa nei suoi valori di competenza e capacità di organizzazione.

Il nostro vantato orgoglio, di essere la classe dirigente che guida l'economia del Paese, era mortificata dalla crisi industriale, di cui indirettamente ci si sentiva responsabili.

Questo giudizio negativo veniva avvertito soprattutto nei centri minori, dove le vessazioni, le piccole soperchierie, gli abusi e l'indifferenza denunciata dai colleghi, trovavano il Sindacato

Montù Filippo  
Intravaia Domenico

Pistoni Ennio

Della Piana Giuseppe  
Barbano Franco  
Rivella Francesco  
Anselmino Ottaviano

### Dirigenti premiati per la fedeltà all'Associazione 40 anni di iscrizione

Dirigenti F.Ili Borello di Bra - Iscritto dal 1° gennaio 1965  
classe 1920 Direttore Enel Cuneo - Iscritto dal 1963 al 1968 a Torino e dal 1969 a Cuneo  
classe 1920 Dirigente Istituto Grafico Bertello di Borgo San Dalmazzo - Iscritto dal 1° gennaio 1966  
classe 1922 Dirigente Miroglio - Iscritto dal 17 marzo 1960  
classe 1926 Direttore Enel Cuneo - Iscritto dal 16 giugno 1966  
classe 1927 Dir. Ferrero - Iscritto dal 24 giugno 1963  
classe 1934 Dir. Gen. Società Piemontese Industria Gas ed Acque di Bra - Già Presidente Unione Industriale di Cuneo, iscritto dal 21 giugno 1965

Filippo Montù, classe 1913, con il presidente Sibilla.

impotente a difendere questi "privilegiati", (come ha detto Zeme a Milano), con il solo diritto di essere licenziati senza preavviso.

Cuneo, anzi il consiglio Direttivo della provincia di Cuneo (come con fermezza ha voluto precisare il Presidente PierFranco Sibilla) ha

steso una relazione coraggiosa, senza timore reverenziale per il dettato federale e ha messo in fila le carenze sindacali e contrattuali.

A Bra – dove quest'anno si è tenuta l'Assemblea – c'erano parecchi grandi del Federmanager: Presidente, Vice Presidente, Presidente Fasi, Presidente Previndai, i quali hanno accettato la sfida ed hanno contrattaccato con le migliori armi di una realtà che cambia incessantemente, ed è proprio per contrastare il declino della categoria che si è dovuto cambiare rotta e non badare alle poche centinaia di euro, per inseguire ben altri traguardi.

Un'assemblea non concitata, ma fredda e razionale. Sibilla, come non mai così determinato, quasi spiacente di porsi contro persone che stima e apprezza – ma che forse hanno chiesto un cambio di marcia con troppo anticipo. Convinti sulle scelte fatte, Lazzati e Caprioglio – i due massimi responsabili dell'inversione di rotta con il rinnovato contratto – con argomenti



inoppugnabili, sotto gli occhi di tutti, globalizzazione, minacce del mercato del vicino Oriente, crisi dell'industria – hanno dimostrato che sono stati costretti a inventarsi un nuovo aspetto, più dignitoso e rappresentativo, conquistando delle coperture che non abbiamo mai avuto e che sono riusciti a strappare a una controparte neghittosa e talvolta sprezzante.

Sul territorio dunque, la prassi, lo scontro ricorrente davanti a un sopruso inaccettabile, ai vertici il dovere di tenere alta la bandiera, rivendendo il codice di onore, il prestigio che forse non abbiamo mai avuto, quando eravamo giudicati degli alter-ego della proprietà, cioè privati di una connotazione personale e autonoma perché nominati dei Vice padroni senza potere.

A questo punto la platea non ha potuto che porsi la domanda: *quale dei due fronti ha ragione?* Lasciamo la parola alla Provincia Granda, quella che in altri tempi Sibilla aveva autodefinito "una marca di confine dell'impero". □

## Relazione all'Assemblea

**A**bbiamo messo in evidenza in questo nostro ricordo solo alcune delle attività fatte a livello nazionale.

Non ignoriamo quanto importante sia stato il lavoro organizzativo, di ricerca, di studio, di manifestazione esterna, di rapporto con le istituzioni, di servizio nelle organizzazioni collaterali.

Ad altri più preparati di noi il compito di una storia completa e dettagliata, che ricordi anche gli uomini che hanno dedicato la loro intelligenza, le loro capacità, il loro impegno a costruire tutto ciò. Tra gli altri D'Elia, Bocchieri, Modena...

Ma non possiamo concludere questi ricordi senza richiare l'attenzione sull'attività delle 62 Federazioni territoriali.

Ad esse è stato demandato il compito più difficile, quello di essere concretamente vicine ai problemi, alle aspettative, alle richieste dei Dirigenti.

In uno spirito di volontariato, le Associazioni Provinciali hanno consigliato, sostenuto, aiutato un numero elevatissimo di Dirigenti in situazioni dalle più semplici alle più drammatiche.

Di tutto ciò noi dobbiamo essere orgogliosi, profondamente orgogliosi, anche e soprattutto perché quanto è stato fatto in tanti anni è stato ispirato ai principi fondamentali della solidarietà fra persone appartenenti ad una categoria ed alla solidarietà intergenerazionale, principi che abbiamo sempre considerato e che continuiamo a considerare di fondamentale, indispensabile civiltà.

In una riunione celebrativa di un importante anniversario quale quello che festeggiamo oggi, la relazione del Consiglio Direttivo dovrebbe forse fermarsi qui, rispettando il principio che c'è un tempo per ogni cosa, un tempo per festeggiare, un tempo per porsi problemi ed interrogativi.

Ma non saremmo onesti nei confronti dei Dirigenti iscritti e non iscritti, se non manifestassimo che, accanto all'orgoglio del passato e di quanto abbiamo costruito, alla soddisfazione per il buon funzionamento e l'ottima gestione degli istituti creati, il FASI, il PREVINDAI, l'ASSIDAI, **esiste una forte preoccupazione sul presente e ancor più pesanti interrogativi sul futuro.**

Ci sia a questo punto permesso fare alcune considerazioni apparentemente generali e teoriche, da cui discendono però conseguenze specifiche ben concrete, che toccano la vita, le tasche di ciascuno di noi e delle nostre famiglie.

Il sistema di relazioni industriali – inteso ovviamente nel significato di più ampio rapporto fra chi offre e chi presta lavoro – è da tempo sotto radicale cambiamento.

Il sistema aveva come elemento fondamentale la stabilità del posto di lavoro.

I contratti collettivi erano l'attuazione pratica e concreta di questa impostazione di fondo, sulla base della quale si articolavano diritti e doveri reciproci.

Chi entrava nel sistema produttivo aveva l'obiettivo di stabilire una continuità prolungata nel tempo del rapporto lavorativo.

Chi accoglieva nel sistema produttivo aveva l'obiettivo di mantenere all'interno, con la stessa continuità temporale, impegno e professionalità.

Questa è stata la vera rivoluzione del secolo scorso, che ha consentito nell'Europa continentale (diminuendo, anche se non del tutto eliminando, la precarietà), uno sviluppo certamente sofferto, non pacificamente lineare, ma sostanzialmente equilibrato e tale da portare indubbi vantaggi per tutti.

A ciò avevano contribuito tutte le parti sociali, ciascuna rinunciando ad una parte del proprio potere e dei propri interessi, nell'interesse più generale del sistema.

La globalizzazione della produzione, l'avanzata tecnologica di paesi una volta considerati "arretrati", il contemporaneo rallentamento tecnologico europeo, la spin-

ta di immigrazione a basso costo, hanno messo sotto scacco questo valore fondante, per cui la stabilità non è più considerata un valore positivo, sostituito sempre di più da un altro valore: la mobilità.

Contemporaneamente e strettamente interconnesso con il sistema delle relazioni industriali, il sistema del welfare è sotto assedio e oggetto, come ha esaurientemente analizzato in un suo recente articolo l'economista Jean Paul Fitoussi, di attacchi da più parti, alcuni oggettivi, altri ideologici.

Come dice "lucidamente" Luciano Gallino, "da un punto di vista ideologico sta avanzando vistosamente in Europa e nel mondo, l'ideologia neoliberale, il cui nucleo fondante è il seguente: ciascuno deve far fronte validamente con le proprie sole forze alle vicende della vita. Se non ci riesce tanto peggio per lui o per lei: finirà nella vasta schiera dei perdenti ai quali i vincitori, certi di aver meritato la propria vittoria quanto i primi hanno meritato la sconfitta, destine-



Da sinistra: Calda, Sibilla, Lazzati, Caprioglio, Cappellari, Sansolini.

È iniziato nel nostro interno un dibattito che speriamo importante e allargato sul futuro della nostra categoria e della nostra Federazione.

Il primo fra tutti il *Contratto nazionale di lavoro*.

Come ben ricorderete, la nostra Organizzazione con la firma del

Contratto 24/25 settembre 2004, prima fra tutte le organizzazioni sindacali – e al momento l'unica – aveva abbandonato per sempre la politica degli aumenti retributivi in cambio di altri benefici.

In particolare, il rilancio del FASI, il potenziamento della previdenza integrativa attraverso il PREVINDAI, l'istituzione di un fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati, la creazione di un'Agenzia del lavoro per la ricollocazione dei dirigenti disoccupati ed infine l'istituzione di un osservatorio sulle retribuzioni variabili.

*Tutti "benefici" di importante valenza sociale e categoriale.*

Il potenziamento della previdenza integrativa è sostanzialmente ostacolata dal permanere di un limite di deducibilità fiscale, assolutamente non in linea con le retribuzioni dei dirigenti, ed i vantaggi fiscali sulle prestazioni talmente spostati avanti nel tempo, da avere al momento una ridotta rilevanza economica.

Per ora nulla sappiamo quale sarà la riforma del TFR. Parimenti sono bloccate l'eliminazione del cumulo e la possibilità di prosecuzione volontaria, in permanenza di un'altra contribuzione all'INPS.

Il fondo per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati, che ha come premessa l'istituzione legislativa di ammortizzatori sociali che abbiano un minimo di dignità economica per i dirigenti, malgrado le promesse fatteci, è bloccato e di conseguenza quanto contrattualmente convenuto rimane al palo.

Non riusciamo a comprendere come mai si trovano i denari per tante iniziative, se non inutili almeno non indispensabili, e non si trovano per chi è senza lavoro.

Si disattendono al tempo stesso le indicazioni date a suo tempo nel Libro Bianco del compianto prof. Biagi.

Accanto alla riforma del mercato del lavoro era infatti previsto come

ranno compassionevolmente qualche modesto sussidio".

Infine l'ideologia europea, condivisa sia a destra che a sinistra, ritiene che il tasso di prelievo per l'assistenza sia troppo alto e, se le economie europee vogliono non solo competere, ma sopravvivere nella gara del mondo globalizzato, deve essere drasticamente ridotto.

Questa è per sommi capi la descrizione dell'oggi e la visione del futuro.

Discorsi generici ed astratti? Discussioni teoriche sui massimi sistemi?

Eh, no!

Sono fatti ben concreti, le cui conseguenze toccano in modo diretto il nostro modo di vivere, l'economia personale, l'avvenire nostro e dei nostri cari.

Qualche esempio:

– i giovani hanno, al contrario di quanto è avvenuto a noi, davanti a sé lunghi periodi di precariato e di incertezza;

– i dirigenti "over 50", troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per le imprese, sono nel mirino dei tagliatori di costi, in quanto vengono considerati un onere eccessivo;

– i dirigenti cinquantenni, se sopravviveranno ai tagliatori di costi, andranno in pensione più tardi (e questo è un bene), ma con pensioni progressivamente sempre più basse;

– i contratti di lavoro collettivi della nostra e di altre categorie sono già diventati e diventeranno sempre di più strumenti deboli, con perdite di diritti e di tutele;

– l'assistenza sanitaria diventerà sempre più costosa e di conseguenza si corre il grandissimo rischio di rompere il patto di solidarietà fra cittadini ed intergenerazionale.

E ci fermiamo qui. Non vorremmo essere accusati di fare del terrorismo psicologico.

Da sempre, ed ultimamente con maggiore frequenza, dobbiamo difendere diritti violati e situazioni palesemente drammatiche. Questo è il motivo di base della nostra richiesta.

# Vita associativa

indispensabile la riforma degli ammortizzatori sociali.

Senza questa riforma, la prima è monca ed incompleta.

La creazione dell'Agenzia del Lavoro per il ricollocamento dei dirigenti disoccupati non ha ancora mosso i primi passi operativi.

L'osservatorio sulle retribuzioni variabili è stato sì istituito ed ha fatto, a quanto ci risulta, tre riunioni, ma sino ad oggi non sono usciti dati che diano contezza del fenomeno.

Tutto ciò, pur nella comprensione delle difficoltà, lascia fortemente preoccupati.

**La rinuncia ai benefici economici contrattuali è stata infatti una svolta notevole, fortemente criticata, non solo da altre organizzazioni di categoria, ma anche da una parte non piccola, anche se minoritaria, dei nostri iscritti.**

Continua l'opera di riorganizzazione e di "snellimento" delle aziende, con conseguente eliminazione di funzioni dirigenziali.

Vengono nominati ed assunti sempre meno dirigenti.

Si preferisce potenziare il settore dei quadri o, più ancora, avvalersi di lavori a progetto, rendendo precaria anche la funzione dirigenziale.

I grandi gruppi danno ai loro dirigenti nella quasi generalità dei casi trattamenti migliori, sia economici che di consulenza, assistenza sanitaria, di quelli contrattualmente ottenuti.

E con ciò, di fatto, inducono i dirigenti a non iscriversi.

Le medie e piccole-medie aziende hanno in moltissimi casi un atteggiamento se non ostile, almeno non favorevole alla nostra organizzazione, quasi fossimo una organizzazione tipo "Camera del Lavoro 1945".

Ciò restringe di molto gli spazi di proselitismo.

**In quest'ultimo anno la nostra Associazione, con frequenza quasi settimanale, è intervenuta a sostegno e tutela di dirigenti licenziati o di cui si presentavano situazioni di pericolo.**

L'Unione Regionale Piemontese, oggi Federmanager Piemonte, ha ritrovato finalmente le ragioni dello stare insieme per l'interesse della categoria.

Ciò ci rende particolarmente lieti e soprattutto ci fa sperare che con questa rinnovata concordia ed unità d'intenti possano essere realizzate iniziative di maggiore respiro sui temi civili, sociali e politici che sono demandati alle Regioni, quali la sanità, il ricollocamento, la politica del lavoro.

Giovan Battista Vico ha dimostrato alcuni secoli fa che nella storia ci sono i "corsi" ed i "ricorsi".

Nulla è mai definitivo e tutto, prima o poi, cambia.

Noi abbiamo fiducia nel nostro Paese.

Noi abbiamo fiducia in una ripresa della nostra economia.

Noi abbiamo fiducia nel futuro.

Noi abbiamo fiducia nella nostra Categoria.

I dirigenti hanno sempre dimostrato sia individualmente, che come categoria, di avere grande spessore, umano, culturale, professionale.

Abbiamo contribuito in modo determinante ad uno sviluppo del nostro Paese. In questi 60 anni siamo stati coartefici di un cambiamento di una società da fondamentale agricola ad industriale avanzata.

Le difficoltà sono grandi, le sfide nuove importanti.

Ma come i vecchi alberi traggono linfa dalle radici profonde, anche noi traiamo linfa dalle nostre radici, per uno sviluppo futuro.

PREVINDAI

Il presidente Sansolini ha esposto brevemente le perplessità della categoria circa la nuova riforma della previdenza complementare, in attesa di essere discussa ed approvata in Parlamento. In particolare, le perplessità riguardano il plafond di deducibilità fiscale, confermato nell'attuale importo di € 5165 circa, che di certo non favorisce il decollo e la formazione di una futura rendita pensionistica integrativa al trattamento obbligatorio ora erogato per i dirigenti dall'INPS.

Snocciolando dati statistici che rilevano comunque un incremento degli iscritti al Previndai, derivante in parte dall'incorporazione di iscritti ad altri fondi integrativi aziendali, Montedison, Dalmine, Bayer, Finsiel, in totale circa 14.000 aziende per un contributo complessivo di 412 milioni di euro, Sansolini ha messo in evidenza come il Previndai sia l'unico fondo di categoria, insieme al FASI, su cui il dirigente deve e può contare per il futuro, investendo le risorse – anche aziendali – a sua disposizione. Si prevede che il tasso di rivalutazione del comparto assicurativo sia del 4,55%. Ha ricordato infine che gli attuali accordi non permettono contribuzioni al fondo (dirigenti+azienda), che superino il limite di deducibilità fiscale di 5165 euro annui.

FASI

Riconfermato appena una settimana fa nel suo incarico di presidente del fondo, Cappellari ha illustrato brevemente il programma che intende attuare nel prossimo triennio di presidenza.

Per intanto è in atto la revisione dello statuto del fondo, poi il tariffario è oggetto di un aggiornamento delle voci e degli importi rimborsabili: si pensa a questo proposito di escludere alcune voci che specificatamente non costituiscono un peso rilevante per il dirigente – ad esempio le spese per soggiorno presso le terme – ma che nel loro

insieme costituiscono per il fondo una fonte di spesa non indifferente, che potrebbe, invece, essere dirottata sugli interventi chirurgici o su altre forme di assistenza.

Sempre nell'ottica di razionalizzare la spesa per dare di più e nel più breve tempo possibile, Cappellari ha illustrato il programma riguardante l'odontoiatria, laddove si cercherà di "guidare" gli assistiti verso centri di assistenza convenzionati direttamente con il Fondo, in modo da monitorare con più precisione la spesa.

Il nuovo sistema di richiesta di rimborsi delle spese odontoiatriche, adottato nel corso del 2005, sta dando già ottimi risultati, soprattutto nella tempistica dei rimborsi.

Anche il FASI, ha detto Cappellari, ha bisogno di continua manutenzione per proseguire la sua attività assistenziale nei confronti della categoria, che è considerata omnicomprensiva – dirigenti in servizio e pensionati –. Questi ultimi – ha ribadito Cappellari, come del resto prima Lazati – **non sono mai stati oggetto di esclusione nel sistema di associazionismo e di solidarietà del Fondo.**

Cappellari, ha infine proposto al presidente Sibilla, una giornata d'incontro con gli iscritti, per illustrare le variazioni in atto presso il Fondo.

Esauriti i doveri statuari bilancio e formazione illustrata dal vicepresidente Calda, si è dato spazio a un dibattito contenuto nei tempi di un'Assemblea che si era prolungata oltre il previsto, ma che poi è continuata nelle chiacchiere di corridoio, che molto spesso hanno in serbo la sorpresa di una verità che nasce spontanea dai giudizi istintivi dei singoli, che si coagulano in una convinzione comune.

Ascoltando i vari commenti – per tutti è stata un'Assemblea interessante, vivace e ricca di spunti – abbiamo raccolto il salomonico giudizio: Sibilla ha ragione ma Lazati non ha torto.

Può sembrare una battuta o una valutazione di comodo, per non scontentare nessuno. Ma non è così.

Luvison, l'attuale Presidente di Federmanager Piemonte, da loico qual è, ha definito pertinente le due posizioni in apparente contrasto, ma che possono legittimamente coesistere.

**Esiste una reale condizione di crisi sul territorio e la Federazione deve porvi mano in qualche modo,** ma anche per questo è necessario rilanciare l'ideale figura del dirigente, ed è ciò che si sta facendo, che impersona una categoria ben definita, non immobile, ma capace di acquisire la guida delle nuove realtà aziendali, in una società ancora instabile in cerca di un equilibrio che non sarà mai definitivo. □





**GIOIELLERIA GIOIELLI**



**Convenzione  
a tutti i soci CIDA  
Gioielleria/Oreficeria  
sconto 30%  
Orologeria sconto del 20%  
Articoli Regalo sconto 30%**



**C.so Rosselli, 77/A Torino - Tel 011 30 42 013**



## Incontro/Confronto - Dirigenti/Mondo politico, Milano, 3 ottobre 2005

Abbiamo dato ampio spazio nello scorso numero di ottobre (234/2005) all'incontro/confronto con rappresentanti della politica a livello nazionale, tuttavia non ci è stato possibile pubblicare le parti più interessanti della comunicazione di S. Zeme e del consigliere G. Marselek del Sindacato di Udine. Purtroppo le loro doglianze sono tuttora attuali.

### Intervento di Sergio Zeme

Signori Parlamentari, cari Colleghi,

L'esigenza di questa iniziativa è stata tanto più sentita in quanto, tra i dirigenti in servizio, aleggia da tempo una sensazione di disagio, soprattutto di insicurezza, indotta dal fenomeno disoccupazione che pende, come una spada di Damocle, sulla testa di troppi di loro. Un fenomeno definito dal nostro stesso Presidente Federale, dott. Lazzati, in un suo editoriale su Progetto Manager, come "una condizione ormai strutturale al management", essendo questa condizione progressivamente consolidata in questi ultimi dieci anni.

Così si spiega quella fuoriuscita che, per la sua continuità e per le sue dimensioni, induce un aumento costante dei **dirigenti in mobilità**, rendendo tra l'altro sempre più difficile per la nostra Organizzazione favorire una ricollocazione degli stessi. Il fatto è che questa situazione di disagio coinvolge dirigenti ancora giovani, per i quali l'età pensionabile è destinata ad allontanarsi; soprattutto è destinata a scomparire quella pensione di anzianità che ha rappresentato finora l'unico ammortizzatore sociale per la categoria, anche se improprio, visto che nel tempo ha contribuito a mettere a repentaglio la sopravvivenza dell'ex nostro Istituto di Previdenza.

Un rinnovo di contratto collettivo di categoria fortemente innovativo e sofferto. **Un contratto in cui l'esigenza delle cosiddette "tutele" ha avuto decisamente il sopravvento sull'aspetto economico-retributivo.** Il riferimento, quanto a tutele, è all'esigenza di una riforma degli ammortizzatori sociali, di una riforma del sistema fiscale vigente in tema di previdenza complementare, all'esigenza di un sostegno al reddito, in caso di disoccupazione, con un concor-

so pubblico e privato. Proprio il contrasto fra un contratto basato sostanzialmente sulle tutele ed il carattere insoddisfacente delle stesse.

### Politica fiscale

Abbiamo chiesto con insistenza una diversa fiscalità per quanto riguarda i contributi versati per la previdenza complementare, con particolare riferimento all'applicazione del regime più favorevole al lavoratore. Abbiamo chiesto una proroga sine die del sistema fiscale previgente alla Riforma Bindi, per i contributi versati ai Fondi privati di assistenza sanitaria integrativa. Da tempo però sollecitiamo anche una diversa **politica fiscale** nella più generale accezione del termine, vale a dire un'attenuazione di una pressione fiscale, che riteniamo eccessiva per la sua progressività ed estrinsecantesi nelle forme più diverse di tassazione diretta e indiretta. Con il 2002 è stato sospeso il programma di riduzione progressiva delle aliquote fiscali nazionali, approvato dal Governo precedente e la prima fase, il primo modulo della riforma del Governo attuale contenuto nella legge finanziaria per il 2003, ha favorito notoriamente fasce di reddito medio-basse, lasciando immodificata l'incidenza impositiva sui redditi medio-alti.

Secondo il Ministro Maroni questa situazione è una conseguenza della riforma del Titolo V della Costituzione. Tale riforma pseudo federalista ha trasferito dal 2001 alle Regioni il compito di definire l'intero iter delle pratiche di pensione di invalidità e di indennità di accompagnamento. Le Regioni pertanto hanno la facoltà, con un meccanismo legale, ma con una finalità chiaramente clientelare, di moltiplicare il numero degli invalidi lasciando all'INPS il compito di pagare le prestazioni. In altre parole **l'autonomia fiscale degli Enti locali è priva della responsabilizzazione di**

**bilancio e, mancando il vincolo del pareggio di bilancio, il deficit non può che ricadere sulla spesa generale dello Stato.**



Sergio Zeme.

### Pensioni e costo della vita

Mi riferisco, ad esempio, al **sempre più insufficiente adeguamento dei trattamenti di quiescenza al costo della vita.** Non possiamo infatti considerare separatamente le negatività, le penalizzazioni, perché nella realtà esse si sommano, svolgendo un ruolo globalmente riduttivo. Ad ogni buon conto, indipendentemente da ogni altra considerazione, esiste un problema di fondo costituito da un processo di impoverimento delle pensioni, specie di quelle medio-alte, come le nostre, tuttora oggetto della voracità del fisco ai vari livelli, sganciate dalla dinamica salariale a seguito di un provvedimento legislativo adottato dal Governo Amato nel 1992 e, in sostanza, confermato dalla legge n. 335/95, private da anni della restituzione del drenaggio fiscale provocato dall'inflazione (meglio noto come "fiscal drag") e soggette ad **una perequazione così inadeguata da indurre una perdita costante del potere d'acquisto.** Proprio per salvaguardare il potere d'acquisto delle pensioni, la Corte dei Conti, sezione regionale giurisdizionale della Puglia, con la sentenza n. 70 del 26 gennaio 2005 **ha accolto il ricorso di un dipendente pubblico** ribadendo che, in forza degli artt. 36 e 38 della Costituzione, la **rivalutazione periodica dell'assegno previdenziale deve essere "agganciata" all'incremento degli stipendi del personale in servizio.**

Consapevoli della legittimità piena di questa nostra **non nuova** richiesta, continuiamo ad insistere sollecitando al Gover-

segue a pag. 22



centro  
forme<sub>s.r.l.</sub>

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