

Le disposizioni legislative in merito al “distacco”

“Distacco” dei lavoratori nell’ambito U.E.

Roberto Granatelli

Il quadro normativo comunitario, su cui si basa la disciplina della sicurezza sociale dei lavoratori che migrano nell’ambito dell’Unione Europea, è costituito, in via principale, dal Regolamento CEE n. 1408 del 16 aprile 1971.

Si tratta di una normativa che attua il coordinamento delle varie legislazioni interne degli stati membri, senza però intaccare la libertà di questi ultimi relativamente alla determinazione della propria legislazione nazionale di sicurezza sociale.

L’INPS, in tale contesto, con alcuni recenti interventi, ha dettato alcune importanti istruzioni operative per gestire il lavoro all’estero con particolare riferimento al “distacco”, anche nell’ambito dei Paesi neo comunitari e le relative procedure di rilascio delle autorizzazioni al riguardo.

Riassumiamo, brevemente, il quadro generale dell’attualissima fattispecie giuridica, partendo dalla base e per far ciò occorre individuare la nozione di “distacco”, configurata nel comma 1 dell’art. 30 del dlgs n. 276/2003, che si concretizza “quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone, temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa”.

La giurisprudenza ha ancor più analiticamente ravvisato l’ipotesi del distacco (o comando) allorché il lavoratore pur conservando il rapporto contrattuale con il datore di lavoro stipulante, rende la sua prestazione a beneficio di un terzo indicato dallo stesso datore di lavoro (che rimane l’unico soggetto obbligato a corrispondere la retribuzione).

Requisiti di legittimità del distacco previsti dalle disposizioni legislative sono:

- la temporaneità del distacco;
- l’interesse del distaccante.

Tali due requisiti fondamentali lo distinguono dal “trasferimento” vero e proprio, che è un provvedimento “definitivo”

con instaurazione di un altro rapporto di lavoro.

Ciò premesso analizziamo gli aspetti salienti delle normative delineate, iniziando dalla “tutela previdenziale”, per la quale vale il principio della “lex loci laboris” (cioè il principio della territorialità) in base al quale il lavoratore che esercita l’attività subordinata nel territorio di uno stato membro è soggetto alla legislazione di tale stato, anche se risiede in un altro stato membro o se l’azienda da cui dipende ha la propria sede nel territorio di un altro stato membro.

In virtù del suddetto principio la regola generale vigente prevede il rispetto della legislazione del paese ove si presta l’attività lavorativa.

A tale principio generale si contrappone la previsione di talune *deroghe* e precisamente quando ricorre l’ipotesi del *distacco* (eccezione al principio della territorialità).

Per la legislazione italiana infatti si precisa che durante tutto il periodo di distacco il datore di lavoro è tenuto al versamento contributivo come se il lavoratore distaccato operasse in Italia.

L’istituto del distacco intende favorire la *unicità* della posizione previdenziale nello stato di residenza con indubbio vantaggio per il lavoratore subordinato, che non è costretto a ricorrere alla totalizzazione dei periodi contributivi localizzati in paesi diversi.

La condizione *sine qua non* per assicurarsi tale favorevole situazione previdenziale, è che sussista un “legame organico” tra il lavoratore distaccato e l’impresa distaccante il quale è rilevato dalla presenza di taluni elementi e cioè:

- mantenimento del rapporto di subordinazione con l’impresa distaccante per tutto il periodo del distacco;

- responsabilità dell’impresa distaccante in materia di assunzione del lavoratore, di gestione del contratto di lavoro e di risoluzione



dello stesso.

Con specifico riferimento ai lavoratori dipendenti, il periodo di distacco poi, ai sensi dell’art. 14 del regolamento n.

1408/1971, necessita che la durata prevedibile *non superi i 12 mesi*, se la durata del lavoro si prolunga per circostanze imprevedibili oltre tale termine trattino la legislazione del primo stato membro (la cui impresa distacca il lavoratore) rimane applicabile fino al compimento di tale lavoro, a condizione che l’autorità competente dello stato membro, nel cui territorio il lavoratore è distaccato, abbia dato il proprio accordo.

L’accordo deve essere richiesto prima della fine del periodo iniziale di 12 mesi e non può essere concesso per un periodo superiore a 12 mesi.

Tale limite (12+12) può poi essere, eccezionalmente, superato, ai sensi dell’art. 17 del Regolamento n. 1408/71, in quanto le autorità di due stati membri dell’Unione Europea possono prevedere, di *comune accordo*, nell’interesse di determinate categorie di persone, periodi di distacco superiori a 24 mesi (generalmente la durata massima del distacco è di 5-6 anni).

Analizziamo ora il caso di sospensioni temporanee dell’attività lavorativa durante il periodo di distacco, quali per es. ferie, malattia, ecc.

Tali ipotesi non costituiscono un’interruzione del distacco che giustifichi un prolunga-



Sindacale

mento del medesimo per un periodo equivalente.

Con ciò si vuol dire che il distacco cessa alla durata programmata, o quando viene meno l'interesse del datore di lavoro distaccante.

Per ciò che concerne l'assistenza sanitaria si rammenta che è previsto, in favore del lavoratore distaccato e dei familiari che lo accompagnano, il diritto all'assistenza sanitaria diretta prestata dall'istituzione dello Stato Estero.

Un altro problema che spesso ricorre nella pratica è quello della necessità o meno del consenso del lavoratore per il provvedimento di distacco che lo riguarda.

Secondo una tesi sostenuta dalla Corte di Cassazione (Cass. S.v. 15 febbraio 1979 n. 982) sarebbe necessario il consenso del lavoratore manifestato preventivamente, oppure di volta in volta in riferimento a ciascun distacco.

Secondo una interpretazione più restrittiva, il consenso non sarebbe richiesto considerando il distacco presso altra impresa come espressione del potere direttivo naturalmente proprio del datore di lavoro.

Al di là di tale dualismo interpretativo interviene, in determinata fattispecie, il comma 3 dell'art. 30 del Dlgs 276/2003 sancendo inequivocabilmente che "il distacco che comporti il mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato".

Inoltre non va sottovalutata la formula (che richiama il Dlgs n. 276/2003 per la quale nell'ipotesi in cui il distacco comporti un trasferimento ad unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche organizzative, produttive e sostitutive.

Tali ragioni, per giurisprudenza consolidata non devono essere comunicate contestualmente al provvedimento di distacco ma è onere del lavoratore richiederle esplicitamente (in questo caso l'azienda non può esimersi dal fornirle), ma qui subentrano, ovviamente, questioni di legittimità/opportunità nelle valutazioni di tali ragioni (o nel richiederle...).

L'obbligo di un congruo preavviso, nel comunicare al lavoratore il distacco, nel silenzio della legge, discende dai principi di correttezza e buona fede anche se non è improprio, come parametro, riferirsi ai termini previsti dalla contrattazione collettiva per il trasferimento (vedi per es. art. 14 CCNLDAI). □

Giancarlo Borri, all'improvviso, ci ha lasciati

L'autore di molti articoli e recensioni, Giancarlo Borri, collega ed amico, è stato rapito alla vita nel modo più drammatico quando il distacco è repentino, imprevedibile, da lasciare sgomenti non solo i cari che gli sono vicino, ma anche quelli che gli avevano parlato appena il giorno prima.

Toscano verace, aveva conservato dopo tanti anni di permanenza a Torino, la sua parlata fiorentina, appena appena quel tanto che basta per ingentilire l'idioma. E di Firenze raccontava gli eventi come se non se ne fosse mai distaccato e che ancora era rimasta l'immodificabile radice di personalità di uomo e di scrittore.

Ma la sua attività non si limitava agli studi a tavolino. Dirigente industriale, aveva cercato il punto d'intesa fra le due culture – quella umanistica e quella scientifica – che egli vedeva inseparabili.

Mi soffermo su questo particolare per chiarire la personalità di Giancarlo Borri, uomo di grande cultura che pur nell'esercizio della sua attività di dirigente Fiat, non aveva mai smesso di occuparsi della sua principale passione: la letteratura.

La sua spontaneità e simpatia, la fugacità della vita ed il nostro dolore per un impoverimento della nostra esistenza, ci ha lasciati pensosi sul nostro destino perché la morte inevitabile è forse vera nella dichiarazione che un suo e nostro amico ci aveva dato: "Ogni vita è compiuta. La morte colpisce chi resta" (Angelo Jacomuzzi).

Alla famiglia, così duramente provata la Redazione del periodico – con la quale Giancarlo aveva rapporti più frequenti e di amicale stima e affetto – porge sentite condoglianze.

APPRENDERE L'INGLESE IN IRLANDA



INTERNATIONAL STUDY CENTRE



- Legalmete riconosciuto dall'Irish Department of Education.
- Corsi durante tutto l'anno.
- Programmi estivi speciali per adulti.
- Programmi di attività/studio per i più giovani (Giugno - Agosto).
- Sistemazione presso famiglia.
- Sconto ai membri dell'Unione Regionale CIDA del Piemonte.
(Si prega allegare l'inserzione quando si effettua l'iscrizione)
- Preparazione per l'esame: FCE, CAE, CPE

Per ulteriori dettagli rivolgersi a:

The International Study Centre - 67 Harcourt Street Dublin 2 Ireland

Tel: (00) (353) (1) 4782766 - Fax: (00) (353) (1) 4781490 - E-mail: isc@indigo.ie - <http://www.iscdublin.com>

Segreteria Apdai - Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino - Tel. 011 562 55 88

L'agenzia delle entrate lo precisa con la risoluzione n. 167 del 25 novembre 2005

Detraibili le spese mediche pagate dal FASI



Ezechiele Saccone

Ritorniamo per l'ennesima volta sull'argomento nel confermare che è ammessa la detrazione I.R.P.E.F del 19% delle spese mediche rimborsate dal FASI.

L'Agenzia delle Entrate - Direzione Centrale Normativa e Contenzioso torna sull'argomento "contributi al FASI" con la risoluzione n. 167 del 25 novembre 2005, precisando che le spese mediche anche se pagate direttamente dal Fondo, sono detraibili (convenzioni FASI nella forma diretta con case di cura, strutture sanitarie, centri odontoiatrici).

L'intervento dell'Agenzia dell'Entrate si è reso necessario a seguito della posizione di alcuni CAF in sede di compilazione della dichiarazione dei redditi di dirigenti in pensione, che negavano la possibilità di fruire ai sensi dell'articolo 15 comma 1 lett. c del TUIR del 19%, delle spese mediche sostenute, nei confronti delle strutture convenzionate nella forma diretta con il FASI.

La tesi dei CAF era che l'onere sostenuto direttamente dal FASI non era detraibile. Di contro l'Agenzia delle Entrate, ha ritenuto applicabile il beneficio della detrazione, ritenendo che il pagamento diretto alle strutture sanitarie, è una semplice modalità di liquidazione, anche per semplificare e velocizzare le procedure nell'ambito delle convenzioni stipulate dal FASI con le strutture sanitarie.

Altro elemento evidenziato nella risoluzione: i pagamenti effettuati dal FASI avvengono in nome e per conto del dirigente, beneficiario delle prestazioni sanitarie. Inoltre il fruitore delle prestazioni resta intestatario della fattura emes-

sa sia per la parte eventualmente da lui pagata, sia per quella saldata dal FASI.

Cronistoria e chiarimenti del passato

L'Amministrazione finanziaria, con la circolare n. 55 del 1999, ricordava che i contributi versati al FASI, in base al relativo statuto, sono versati non solo dagli iscritti ma anche dalle imprese industriali, per i dirigenti in servizio e per i dirigenti in pensione. Le imprese oltre a versare la contribuzione diretta a favore dei propri dirigenti in servizio, effettuano un versamento cumulativo per i dirigenti in pensione, rapportato al numero dei dirigenti in servizio indipendentemente se i propri pensionati abbiano richiesto e ottenuto l'iscrizione al FASI.

Le posizioni assunte nella circolare n. 55 del 1999, sono state ribadite nella circolare n. 54 del 2002, in risposta ad un specifico quesito nel quale si chiedeva la possibilità di dedurre i contributi versati al FASI.

In tale occasione è stato evidenziato che la quota contributiva dei dirigenti pensionati versata al FASI, non è deducibile in quanto, essendo cessato il rapporto di lavoro, non trova mai applicazione la lettera a) del articolo 51 del TUIR, mentre i contributi versati dal datore di lavoro, essendo cumulativi, da un lato non assumono per i pensionati rilevanza reddituale, dall'altro non sono dagli stessi deducibile dal reddito complessivo.

Successivamente l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 114 del 2003 si è espressa, con sostanziali novità, in ordine all'applicabilità della disciplina in esame, relativamente ai contributi versati per i dirigenti in pensione **iscritti ad un fondo integrativo sanitario diverso dal**

FASI, ad esempio FISDE, dove i contributi versati al fondo in questione vengono calcolati su base individuale.

Nonostante la predetta fondamentale differenza, tutti ricordiamo il "caos" generato lo scorso anno dai CAF ed dai vari operatori fiscali.

Nel corso del 2004, e dobbiamo sempre ricordare l'impegno dell'amico Vice Direttore Generale Dott. Cardone. L'Agenzia dell'Entrate con la risoluzione n. 78 e con la circolare n. 24 ha eliminato i dubbi e riconfermato: **per i dirigenti in pensione le spese mediche sono interamente deducibili anche se rimborsate dal suo fondo d'appartenenza.**

Ricordiamo ai colleghi che la Federmanager - Area lavoro & Welfar - con la circolare n. 1934 del 1° dicembre 2005 ha precisato e riconfermato la detraibilità fiscale del spese mediche sostenute dal FASI in convenzione diretta.

Per comodità e memoria, in occasione della prossima denuncia dei redditi, ricordiamo:

Per dirigenti in pensione

I contributi versati al FASI e a Fondi o Casse aziendali, che hanno modalità di contribuzione analoga al FASI (sia per quota versata direttamente dal pensionato, quanto per la quota a carico dell'Azienda) non rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR vigente.

Quindi i contributi non sono deducibili dal reddito

Pertanto le spese sanitarie sostenute dai pensionati sono integralmente detraibili dall'imposta lorda, nella misura del 19%, per la parte che eccede € 129,11, anche se già rimborsate dal fondo sanitario.

Per i dirigenti in servizio

I contributi versati al FASI e a Fondi o Casse aziendali, esempio Assida, FISDAF ecc., che hanno modalità di contribuzione analoga al FASI, non concorrono alla formazione del reddito (in misura non superiore a € 3615,20 per gli anni 2002-2003-2004 e 2005, ai sensi dell'art. 3, comma 18, della legge n. 350, del 24 dicembre 2004).

Pertanto le spese sanitarie, **limitatamente alla quota non rimborsata da Fondo sanitario**, sono detraibili dall'imposta lorda nella misura del 19% per la parte che eccede € 129,11. □

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**

LA GINEVRA

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

Sindacale

Le precisazioni del Presidente Adriano Cappellari in merito ad alcune osservazioni pubblicate su questo giornale

Le ragioni del FASI

Ho letto sul numero agosto/settembre di "Dirigenti d'Azienda" l'articolo "Quale futuro per il FASI?" a firma del collega Pier Giorgio Prato, Presidente Commissione Previdenza ed Assistenza APDAI.

Sento il dovere di fare due brevi precisazioni:

– revisione Statuto:

il FASI, istituto paritetico cogestito da Confindustria e Federmanager, si attiene alle decisioni contrattuali e agli accordi fra le due Parti sociali alle quali ha sottoposto, per l'approvazione, la bozza del nuovo Statuto FASI.

Le Parti sociali sono quindi le uniche istituzionalmente competenti per questo problema. Il fatto che alcune Associazioni territoriali abbiano diffuso sul territorio notizie assolutamente infondate sulla "estromissione" dei pensionati dal FASI, rientra nella loro responsabilità.

La proposta del Gruppo di Lavoro FASI era di mantenere e riaffermare nello Statuto, all'articolo 1, il valore della mutualità intergenerazionale (e quindi i pensionati), valore su cui è stato fondato il FASI; l'articolo 1 del nuovo Statuto riafferma questo valore!

Ma al proposito non ci poteva essere alcun dubbio, come il Presidente del FASI ha sempre sostenuto in tutte le occasioni pubbliche negli ultimi tre anni;

– quota contributiva aumentata sensibilmente per i soli pensionati:

sempre contrattualmente, le Parti sociali hanno, fortunatamente, deciso l'aumento dei contributi, fermi da oltre 6 anni, in misura un po' più elevata per i pensionati post e un po' ridotta per i pensionati ante '88, in una visione di "mutualità" sostenibile.

Questo sarà un problema sempre di

maggior attualità, visto l'invecchiamento della popolazione FASI e l'andamento della crescente spesa sanitaria, problema che dovrà essere monitorato e affrontato con una buona dose di "sano realismo e pragmatismo".

Mi sia consentita un'ultima precisazione: la Presidenza del FASI si è sempre accodata a livello nazionale sia con la Commissione Welfare (previdenza e assistenza sanitaria) che con il Coordinamento Nazionale Pensionati, fornendo sempre informazioni esaurienti sul FASI e sulle possibili criticità future.

Ho anche partecipato a tutte le riunioni con gli iscritti, organizzate dalle commissioni previdenza o pensionati territoriali (es. Aldai, Sindacato ligure, ecc.) a cui sono stato invitato.

Sarò molto lieto di farlo anche all'APDAI, se organizzerà un analogo incontro con gli iscritti.

Un saluto cordiale ai lettori di "Dirigenti d'Azienda".

Adriano Cappellari
Presidente FASI



AGENZIA VIAGGI | BUSINESS TRAVEL | INCENTIVES

sancarolo
viaggi

VIAGGIARE SU UN PIANO DIVERSO

Convenzionato CIDA

VentaPoint
LE AGENZIE VENTAGLIO

ademicheli

18 VIA SAN TOMMASO/10121 TORINO/ Tel. 011 5622766/ WWW.SANCARLOVIAGGI.IT

A proposito della CIDA

Stefano Moscarelli

Le ultime vicende CIDA, con l'uscita a settembre di Anaa-Assomed ed ora di Federdirigenticredito e di parte delle Assicurazioni, richiedono un momento serio di riflessione sulla Confederazione dei Dirigenti italiani.

Il presidente Federmanager Lazzati ha inviato ultimamente al presidente CIDA nazionale Rembado due lettere sulle cose da fare subito, per non far sciogliere la Confederazione.

Successivamente a queste lettere, le Federazioni rimaste in CIDA hanno sottoscritto un protocollo d'intesa, validato anche dalla Giunta Federmanager, che prevede costi di struttura CIDA Roma più contenuti per il 2006 come le quote federali per ogni iscritto (adesso erano attorno ai 10 €).

Nelle sue lettere Lazzati riafferma l'impegno Federmanager a realizzare il rilancio CIDA atteso da tempo.

Scrivendo Lazzati: In linea con gli obiettivi del documento, siamo convinti che occorra un drastico immediato intervento per ridare tranquillità alla situazione economica.

"Oggi è doveroso intervenire una volta per tutte, anche se dolorosamente, visto che non abbiamo avuto il coraggio di farlo fino in fondo in questi tre anni, per costruire una CIDA proiettata verso il mondo politico, molto efficiente, con costi ridotti al minimo (piccolo staff del Presidente e locali ridotti) e con totale integrazione con le Federazioni o Associazioni aderenti.

Riteniamo che il tempo delle discussioni sia proprio finito, tanto più dopo la notizia che anche parte dei dirigenti delle Assicurazioni passano all'altra Confederazione; preciso, come già detto in occasione dell'ultimo incontro di Presidenti delle Federazioni e Associazioni che noi siamo doverosamente pronti ad assumere tutte le nostre responsabilità in qualsiasi momento, anche per il peso preponderante che oggi Federmanager viene, suo malgrado, ad assumere".

La volontà di Federmanager è di prendere in mano la CIDA, presiederla, creando un sistema integrato organizzato tra

Confederazione e i suoi aderenti CIDA: politico, sindacale, istituzionale e pubbliche relazioni.

Federmanager: contratto e negoziati.

In un quadro integrato dove ogni attore venga riconosciuto dalle controparti e sia influente nelle sue azioni specifiche.

Doveroso un cenno sulla posizione della **CIDA Piemonte**, che il suo presidente Stefano Moscarelli, cercherà di portare avanti a livello nazionale, chiedendo supporto per questo anche al Comitato CIDA Alta Italia.

La CIDA Piemonte condivide i necessari passi del Presidente Lazzati ed ha con piacere saputo dell'accordo 2006 tra le Federazioni che restano, ma ritiene che dobbiamo fare di più per ricercare da subito una riunificazione di tutte le Federazioni, anche Manager-Italia.

CIDA Piemonte comprende che non si possono incatenare gli attori che fuggono, ma ritiene che in previsione di una nuova presidenza CIDA nazionale a marzo 2006, uno degli obiettivi debba essere la volontà di riunirsi, anche se oggi sembra impossibile.

In questa direzione CIDA Piemonte si muoverà a livello regionale per verificare sia all'interno di Federmanager che all'esterno della CIDA, quali sono le distanze con Manager Italia e se sono possibili recuperi di Anaa-Assomed Assicurazioni e di buona parte del Credito. □





www.otticagallery.it

LA SCELTA GIUSTA PER I VOSTRI OCCHI.

- Esame visivo ottico optometrico
- Occhiali da vista, da sole e multifocali
- Centro specializzato in lenti a contatto
- Ipovisione e protesi oculari
- Binocoli, strumenti di misura e scientifici



SCONTO AI DIRIGENTI

Galleria Subalpina, 32 (Piazza Castello) TORINO

Tel. 011 561 73 93 Fax 011 561 78 02 - Email: otticagallery@tiscalinet.it

Ferrovia Torino-Novara e Metropolitana a Torino

La rivoluzione dei trasporti

cambierà la vita e l'economia di Torino e del Piemonte

Carlo Barzan

L'occasione delle Olimpiadi Invernali, fra le altre opportunità, ha costituito per il Piemonte e per Torino un importante elemento di spinta a stringere i tempi sulla conclusione dei lavori di due infrastrutture trasportistiche di grande importanza per il territorio: la nuova ferrovia Torino-Novara e la linea 1 di metropolitana automatica del Capoluogo regionale.

Se, come non abbiamo dubbi, l'ultima fase dei collaudi in corso darà esito positivo nei tempi previsti, al momento in cui questo giornale raggiungerà i suoi lettori, entrambe le infrastrutture saranno state inaugurate e aperte al pubblico.

Vediamo quali sono le loro caratteristiche peculiari e quali vantaggi arrecheranno al territorio.

La nuova ferrovia Torino-Novara costituisce un tratto di 87 km del cosiddetto corridoio 5 dell'Unione Europea, Lisbona-Kiev. Essa corre praticamente parallela all'Autostrada Torino-Milano, secondo una scelta compiuta molti anni fa e che si è rivelata vincente, in quanto l'impatto che ne risulta è ridotto per il fatto di esercitarsi su una porzione di territorio già fortemente compromessa dalla presenza della stessa Autostrada. È sicuramente presente a molti lettori quanto i lavori di realizzazione della ferrovia abbiano interferito con l'autostrada, costringendone gli utenti a continui e sinuosi restringimenti di carreggiata, a chiusure a singhiozzo di numerosi caselli, per non parlare delle interruzioni notturne di consistenti tratti.

Tuttavia anche il traffico automobilistico trarrà vantaggio dalla realizzazione della ferrovia, poiché l'autostrada sarà contestualmente allargata, portando le tre corsie di marcia alla larghezza standard e realizzando la corsia di emergenza lungo il suo intero sviluppo.

La ferrovia

Tornando alla ferrovia, un dato in particolare testimonia dell'imponenza della

realizzazione: degli 87 km della sua lunghezza, ben 21 sono realizzati su ponti o viadotti, 4 in galleria, mentre, per quanto riguarda i restanti 62 km, oltre la metà sono realizzati in trincea o su rilevati, con dislivelli rispetto al piano di campagna che raggiungono i 7 m.

La velocità di esercizio, prevista in 300 km/h, richiede infatti un percorso quanto più possibile privo delle piccole oscillazioni di quota che il territorio naturale presenta, oltre che l'adozione di raggi di curvatura amplissimi, che rendono il percorso praticamente rettilineo.

Peraltro nelle prove di esercizio, in corso ormai da novembre, la velocità raggiunta ha addirittura superato i 350 km/h, limite oltre il quale, in assenza di intervento umano, entrano in funzione gli automatismi di sicurezza che impediscono al convoglio di accelerare ulteriormente.

Con velocità di questo genere cambia radicalmente il concetto tradizionale del trasporto ferroviario, che, come già sperimentato in altri paesi europei, da sistema residuale, diviene il principale mezzo di trasporto sulle medie distanze; viene infatti vinta la concorrenza del traffico aereo attraverso il collegamento diretto con i centri delle città toccate, evitando i fastidiosi trasbordi città/aeroporto, che spesso vanificano in termini di tempo il vantaggio del trasporto aereo.

In proposito è da notare che la nuova ferrovia termina al momento nella nuova stazione di Novara ove è prevista l'interconnessione con la linea Novara-Malpensa, gestita dalle Ferrovie Nord Milano, offrendo così al Piemonte un collegamento rapidissimo con uno degli aeroporti più importanti del mondo.

Altra caratteristica peculiare della Torino-Novara è la tensione elettrica di tra-

zione, che abbandona i tradizionali 3 kV in corrente continua della rete ferroviaria normale e raggiunge i 25 kV in corrente alternata, livello necessario per consentire le velocità di cui si è detto; ciò ha comportato anche una complessità in più nelle interconnessioni realizzate con la linea ferroviaria tradizionale.

Fra esse, quella prevista poco prima della vecchia stazione di Novara consentirà ai convogli di proseguire per Milano e oltre, in attesa del completamento della tratta Novara-Milano, in corso di costruzione e il cui termine è previsto per l'aprile 2009.

In questa seconda tratta l'opera più rilevante è costituita dal ponte sul Ticino, lungo 1178 m, la cui sagoma sta prendendo corpo in tutta la sua imponenza, mentre di grande delicatezza è stata l'opera di raccordo con le comunità locali, tenuto conto delle esigenze di salvaguardia ambientale connesse con l'attraversamento del parco fluviale del Ticino stesso; esse hanno richiesto l'adozione di particolari cautele atte a mitigare l'alte-

FERROVIA TORINO-NOVARA

Imponenti i lavori per la Torino-Novara a trazione elettrica

87 km con 21 ponti (sul Ticino misura 1178 m)

30 km rilevati sul piano di campagna

velocità 300 km/h

tempi: TO-NO = 35 minuti

TO-MI = 80 minuti

razione dell'ecosistema inevitabilmente determinata dall'inserimento di un'infrastruttura di questa importanza.

In sostanza, fin da ora sarà possibile raggiungere Novara da Torino in soli 35 minuti e Milano in 1 ora e 5 minuti, tempo che scenderà a 50 minuti con l'entrata in esercizio della tratta Novara-Milano.

Sulla nuova linea ferroviaria sarà dirottato anche tutto il traffico merci, liberando i binari della linea tradizionale, ormai al limite della saturazione, e consentendo quindi

METROPOLITANA DI TORINO**Teleguidata**

Prima tratta - Collegno-Torino Porta Susa, dove la stazione sotterranea sarà collegata con il Passante Ferroviario

Per il 2006 completamento con Porta Nuova

Per il 2009 collegamento con il Lingotto

di aumentare la loro utilizzazione per il trasporto locale, che, con la conclusione dei ventennali lavori di realizzazione del passante ferroviario torinese, potrà finalmente assumere caratteristiche di trasporto rapido metropolitano di respiro regionale.

La Metro

Il richiamo ai vantaggi che la nuova linea ferroviaria porterà anche al trasporto metropolitano torinese introduce alla seconda grande infrastruttura trasportistica destinata a funzionare a partire da questi giorni: la linea di metropolitana automatica di Torino.

Essa costituisce la prima realizzazione in Italia di una metropolitana priva di conducente a bordo e teleguidata da un posto centrale di comando; per ovvi motivi di sicurezza, ciò implica il fatto che le banchine di attesa siano segregate dalle vie corsa e che le vetture siano messe in collegamento con le banchine stesse attraverso porte che si aprono contemporaneamente, il che a sua volta presuppone che il convoglio si fermi in modo tale da posizionare le porte, quelle fisse e quelle mobili, esattamente l'una di fronte all'altra.

Si tratta dunque di una realizzazione resa possibile da una sofisticatissima tecnologia, grazie alla quale, oltre agli evidenti vantaggi in termini di costi di esercizio, il sistema assume caratteristiche di grande flessibilità, essendo possibile "iniet-

tare" in linea in qualunque momento convogli supplementari per far fronte ad improvvise ed impreviste punte di domanda.

La linea per il momento si snoda attraverso 11 stazioni comprese fra

Fermi, in comune di Collegno poco oltre il confine amministrativo con Torino, e XVIII Dicembre, la piazza dell'attuale stazione di Porta Susa, destinata ad essere sostituita dalla nuova avveniristica stazione in sotterranea collegata con il passante ferroviario già prima richiamato.

Il suo completamento con altre 4 stazioni fino a Porta Nuova, fra le quali è compresa quella, importantissima, di interconnessione con la nuova Porta Susa, è previsto per la fine del 2006, mentre sono in corso le procedure di affidamento dei lavori per un'ulteriore tratta destinata a collegare il complesso del Lingotto entro il 2009.

Fra l'altro è da rilevare che tutte le stazioni della metropolitana torinese sono concepite su tre livelli (atrio, mezzanino e banchine) con un'architettura "aperta", che consente la visione delle banchine e del tunnel vetrato di segregazione delle vie di corsa (livello 3) fin dall'atrio di stazione (livello 1).

Anche la realizzazione di questa infrastruttura ha comportato il ricorso alle tecnologie più avanzate in tema di opere civili, con la realizzazione di 7,5 km di tunnel, scavato a una profondità media di 20 metri con il ricorso alle TBM

(Tunnel Boring Machine), le cosiddette talpe.

Il biglietto elettronico

L'entrata in esercizio della metropolitana ha indotto la GTT SpA, erede della storica Azienda Tramviaria del Comune di Torino, a introdurre una nuova tipologia di titoli di viaggio, basata sulla tecnologia delle card con microchip e utilizzabile su tutti i mezzi di trasporto indipendentemente dal vettore, che rafforza ulteriormente nell'utenza il concetto di sistema metropolitano di trasporto a tariffa integrata.

Dunque grandi novità per il trasporto pubblico della nostra Regione nel 2006, anno nel quale dovrà anche essere affrontato e auspicabilmente risolto il nodo della realizzazione dell'attraversamento ferroviario delle Alpi attraverso la val di Susa.

Ci auguriamo che ciò avvenga guardando con lungimiranza ultradecennale alle esigenze di trasporto del futuro lontano, ma senza per questo calpestare le esigenze odierne di vita e di lavoro delle comunità locali interessate.

Il dato di esperienza che deriva anche dall'operare quotidiano della nostra categoria ci porta a considerare che qualunque problema nel quale si tratti di conciliare interessi contrapposti ma pienamente legittimi può trovare soluzione se viene affrontato

BIGLIETTO UNICO
per tutti i mezzi di trasporto
Tram - metropolitana - treno

dalle parti in gioco con la volontà di arrivare alla soluzione, ma soprattutto senza le riserve mentali che troppo spesso mascherano la presenza di interessi diversi, quando non, a vario titolo, inconfessabili. □



**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

Attualità

In margine all'Assemblea di Alessandria

La solitudine del dirigente

Egregio Ingegnere,

permetta che, avvalendomi dello spazio concessomi dalla direzione del periodico della dirigenza piemontese, Le porti alcune puntualizzazioni a commento di alcune Sue affermazioni (o provocazioni?) sul tema "Delocalizzazione: necessità o opportunità?".

Nella nostra relazione erano evidenziate, oltre alla inadeguatezza delle infrastrutture, della Pubblica amministrazione, del sistema scolastico anche quelle della dirigenza..., ma non abbiamo minimamente accennato a quelle degli imprenditori, perché pensavamo che spettasse a Voi fare questa analisi.

Ma, forse, è più facile e comodo rilevare le mancanze degli altri...

La relazione "originaria" continuava ponendo l'eterno problema della leadership ma, per stare nei tempi previsti, questa parte, che ora Le riporto, fu soppressa.

"...Risolvere l'individualità del ruolo, sostituire l'espressione della propria soggettività con la rappresentazione della maschera sociale: questo è il prezzo da pagare per occupare i posti di comando. E i top manager sanno bene che la solitudine, a volte la vera e propria impossibilità di crearsi una soddisfacente vita familiare, è forse il fardello più pesante da portare. La conclusione piuttosto sconsolante, ma anche realistica: più si sale nella scala gerarchica, più all'individuo viene chiesto di enfatizzare, fra le proprie sensibilità e valori, quelli che più sono coerenti con gli indirizzi aziendali. Nello stesso tempo occorre coraggio, ovvero la capacità di operare con freddezza e in modo autonomo, sulla base di una notevole indipendenza di pensiero. Ciò che rende quindi possibile la leadership è la visione strategica che identifica nuove opportunità di business, abbinata alla capacità di saper prendere decisioni ad alto rischio e di ottenere risultati, ovvero di vincere le guerre competitive contro gli altri protagonisti del mercato, anche tramite le giuste partnership. Potremmo chiamare tutto ciò "capacità di elaborare e mettere in pratica un pensiero sistemico". Su obiettivi e risultati va poi focalizzata l'energia e l'entusiasmo propri e dei follower, soprattutto attraverso l'esempio portato in prima persona. Il senso del tempo, nel duplice significato di tempestività (essere nel posto giusto al momento giusto) e rapidità di esecuzione è infine un ultimo requisito fondamentale".

Ma credo che Lei possa convenire con me che anche per l'imprenditore si pongono gli stessi problemi.

Concordo pienamente con quanto da Lei espresso circa l'abolizione del valore legale del titolo di studio per sostituirlo con il valore delle competenze anche se questo, a differenza delle aziende private, è di fatto, inapplicabile nella pubblica amministrazione.

Devo ammettere che il dirigente fa poca forma-

zione soprattutto nelle medie e piccole aziende, ma bisognerebbe chiedersi e capire le motivazioni per cui accanto ad una minoranza che non ritiene più necessario fare formazione esiste una buona maggioranza che in modo più o meno velato viene messa dal datore di lavoro in condizione di "non assentarsi". Se questo dovesse proprio avvenire, i corsi non devono durare più di una mezza giornata interrotta da telefonate più o meno urgenti...

Sulla scarsa conoscenza delle lingue, credo che su Progetto Manager dell'11/11 u.s. il Coordinamento Gruppo Giovani abbia fornito una risposta esauriente.

Per quanto riguarda le capacità e la preparazione professionale della dirigenza in generale, sicuramente ci sarà qualcuno che non è all'altezza, ma dobbiamo chiederci perché a suo tempo venne "premiato" dal suo datore di lavoro con il risultato finale di avere, al posto di ottimi collaboratori tecnici o amministrativi, dei mediocri dirigenti. Sicuramente questa promozione non è stata frutto di richieste sindacali, ma forse per la conseguenza logica che nel passato il costo aziendale di un dirigente era inferiore a quello di un impiegato direttivo. Noi crediamo (e vogliamo credere) nella cultura del merito richiamata nella nostra relazione, unitamente al problema della vecchia propensione (tipica del nostro paese) alla gerontocrazia.

Verissimo che in Italia non decolla pienamente la retribuzione variabile, ma Ingegnere, nel rinnovo del recente CCNL mi risulta che proprio Confindustria si sia opposta alla sua istituzione, che viene ora lasciata completamente a discrezione del datore di lavoro che può così elargire premi più alla singola persona che agli obiettivi aziendali raggiunti.

Vi è un punto focale in cui mi permetto di dissentire da Lui quando afferma che la dirigenza è sindacalizzata (magari lo fosse... non ce ne siamo mai accorti...).

Caro Ingegnere, se essere "sindacalizzati" è contrattare istituti per l'assistenza sanitaria, la pensione integrativa, tutele sociali nel caso di licenziamento e la futura istituzione dell'agenzia di ricollocazione, allora siamo orgogliosi di essere iscritti ad una associazione sindacale di categoria.

Abbiamo il dovere morale di non abbandonare i pensionati: fattori positivi come il miglioramento della qualità della vita significano per il nostro paese una popolazione sempre più anziana con inevitabili costi per il welfare.

Viceversa, come dice lucidamente il sociologo 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, destineranno compassionalmente qualche modesto sussidio..." pensiero tipico dell'etica protestante statunitense che non condividiamo.

La nostra categoria non si è mai schierata contro l'azienda in quanto ha sempre condiviso i valori che il lavoro rappresenta per la singola persona e per la società.

Non sempre siamo d'accordo su scelte imprenditoriali non sicuramente fatte nell'interesse aziendale e nemmeno in quello, più ampio, della collettività e non vorrei fare una lunga lista...

Siamo d'accordo con quanto espresso dal Presidente di Confindustria sulle pensioni di anzianità, mentre non lo siamo quando, nei panni di Presidente della FIAT, le utilizza in modo massiccio "per sfoltire".

Concludendo, ben vengano stimoli da imprenditori capaci ed impegnati come Lei ad accrescere il valore dell'azienda e, di conseguenza, la ricchezza prodotta, con tutte le positive ricadute sul territorio. La ringraziamo ancora per averci offerto l'occasione di ascoltare la Sua relazione che ci stimola a migliorarci "giorno per giorno, istante per istante".

Cordialmente

Sergio Favero

Presidente Sindacato di Alessandria

**Osteopata
Massofisioterapia**



**STUDIO
ESPERIA**
di Claudio Dani

Fisiokinesiterapia

Riceve su appuntamento

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

In margine all'Assemblea di Alessandria

Domanda senza risposta

60° anno di vita della Associazione Alessandrina; celebrazione solenne di un anniversario importante, solenne la cornice, interessante ed estremamente attuale il tema del convegno proposto con relatori testimoni di un mondo imprenditoriale che cambia e che certamente guarda sempre avanti.

L'organizzazione di Alessandria è come sempre impeccabile: tutto bene, complimenti.

Il mondo anglosassone però, anche nelle cose perfette, è uso dire: "Yes... but", sì certo, va bene... ma".

Ecco il mio "ma".

Personalmente, ovviamente, ritengo che le relazioni ad un certo punto abbiano abbandonato l'argomento principe e non siano andate verso ad una risposta all'argomento del convegno: mi sembra che il quesito **Necessità o opportunità** sia rimasto rimasto nell'aria per quanto concerne le valutazioni di merito, mentre le relazioni si siano "volutamente" trasformate in un esame critico della dirigenza ma soprattutto dei dirigenti.

"...Non sappiamo le lingue straniere, non vogliamo muoverci dal nostro mondo, non siamo aggiornati, non siamo preparati a fornire strategie alternative, costiamo troppo, siamo sindacalizzati, meglio i manager indiani, e... via così".

Certo è stata una provocazione... ed è questa pro-

vocazione che mi induce a queste poche parole. Forse siamo "anche" così (io sono un pensionato fortunato perché ancora svolgo un'attività, ma soprattutto, sono uno che in tempi non ancora sospetti, ha girato il mondo alla ricerca di nuovi sbocchi e di nuove possibilità di investimento per andare a vendere e/o produrre "altrove", per portare l'azienda ad essere vicina a quei mercati che prima o poi sarebbero divenuti parte della nostra vita quotidiana).

Però, se siamo "anche" così, la mia esperienza mi fa dire che non siamo soli in questa responsabilità. La dimensione delle aziende dei nostri relatori non sono le dimensioni delle aziende dove la maggior parte dei "dirigenti" lavora e vive la quasi totalità delle molte ore lavorative giornaliere al fianco degli imprenditori/titolari, condividendone gli umori, le speranze, le delusioni e pagando spesso in prima persona i momenti di crisi.

Momenti che, statistiche alla mano... purtroppo sono sempre più frequenti.

Il piccolo e il medio imprenditore sta anche vivendo un momento di un delicato passaggio generazionale nel governo delle aziende e forse vecchi e nuovi imprenditori avrebbero dovuto e devono ancora essere aiutati ad affrontare queste veloci trasformazioni

sociali ed economiche.

Trasformazioni così radicali che richiedono per loro e per i loro manager una efficace assistenza in un ambito che oggi viene chiamato di "formazione continua".

Ci si è mai chiesti perché i dirigenti in servizio sono così poco partecipi all'attività dell'Associazione **non del... "sindacato"... semplicemente**. Non credo proprio siano apatici o disinteressati: sono responsabilmente impegnati nelle aziende oltre l'ordinario orario di lavoro.

Nello stesso tempo, abbiamo valutato come viene interpretata nelle loro imprese l'assenza dall'azienda per un numero "x" di ore per partecipazione a corsi, convegni, seminari fuori sede, sia per formazione generale, sia per aggiornamenti specialistici?

Interrogativo per il quale personalmente ho risposto: i programmi di sviluppo ed accrescimento non possono nascere solo per richieste dal basso o per stimoli esterni a volte accettati per "immagine"; anche *l'imprenditore consapevole di una nuova etica, deve sapersi confrontare sugli argomenti per i quali chiede la collaborazione del dirigente*; voglio dire in sintesi che *insieme* devono essere sempre veramente in "formazione continua" e che se ne nasce una divergenza, lo scambio di conoscenza, di informazioni, di sensazioni, può portare nuovi stimoli e cose utili per tutte le parti in causa.

Infine una proposta: perché non proviamo a confrontarci sulla base delle nostre esperienze su queste pagine, se la "DELOCALIZZAZIONE" sia una "necessità", una "opportunità... od a volte... una fuga. Anche questa è una provocazione.

Pietro Masoero

Vice Presidente Federmanager Asti

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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

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

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

AGENDA: notizie e scadenze

Errata corrige

Nel numero scorso di Dirigente (n. 235, pag. 7) abbiamo pubblicato i nomi dei colleghi piemontesi che ci rappresentano negli Enti collaterali. Ci viene segnalato che per errore è stato ommesso l'incarico del presidente del Sindacato di Alessandria, **Sergio Favero**, nella sua qualità di Consigliere di Amministrazione di **Fondirigenti**. Ci scusiamo con i lettori e con l'interessato. □

ONORIFICENZA

Augusto Anelli, Cavaliere della Repubblica Italiana

Abbiamo appreso che la prestigiosa onorificenza di Cavaliere della Repubblica Italiana è stata conferita al collega Augusto Anelli, iscritto alla nostra Associazione di cui è Revisore dei



Conti, carica che ricopre ormai da decenni sia dell'Associazione di Torino, sia dell'Unione Regionale del Piemonte.

Siamo lieti di questo riconoscimento ufficiale che premia una vita di lavoro e la meritoria presenza in attività di volontariato, fra le quali appunto l'incarico di revisore. Con i nostri complimenti e i nostri più affettuosi auguri. La Redazione. □

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1111

DIRIGENTE in pensione, laureato in chimica industriale, lingue conosciute: inglese, francese, tedesco, greco, esperienza in vari settori tecnici e commerciali si propone per consulenze.

Tel.: 348.871.38.77.



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

Uscita possibile per chi ha maturato i requisiti entro il terzo trimestre 2005

Da *Il Sole-24 Ore*

Dipendenti		
Cosa le finestre nel 2006 per i lavoratori dipendenti privati e pubblici		
Trimestre dell'anno di raggiungimento dei requisiti	Requisiti per il diritto	Finestra dal
Terzo trimestre 2005	38 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 57 anni di età entro il 30 settembre 2005	1° gennaio 2006
Quarto trimestre 2005	38 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 57 anni di età entro il 31 dicembre 2005	1° aprile 2006
Primo trimestre 2006	39 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 57 anni di età entro il 31 marzo 2006	1° luglio 2006
Secondo trimestre 2006	39 anni di contributi, oppure 35 anni di contributi e 57 anni di età entro il 30 giugno 2006	1° ottobre 2006



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.

2 punti vendita in Torino



Via Tunisi, 118/D



Corso Dante, 76



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

