



L'informazione rinnovata: ai lettori invito alla collaborazione

La primavera di Torino

Olimpiadi, occasione per una rivisitazione totale della città: metro, passante ferroviario, strade ferrate, autostrade rifatte, edilizia rinnovata.

Pur coscienti di non peccare di originalità, non possiamo sottrarci all'obbligo di aprire il nostro periodico con la primavera di Torino, che, sull'onda del sincero entusiasmo popolare che ha accolto le XX Olimpiadi invernali – effimero, per quanto sublime evento sportivo e civile – si appresta a raccoglierci i frutti con l'aggregarsi di opere pubbliche ed iniziative – destinate invece a durare – che hanno già in poco tempo cambiato il volto della Città.

Tuttavia ciò che stiamo vivendo non pare essere un mero cambiamento esteriore, dal momento che tutti coloro che dall'esterno conoscono la nostra realtà ci assicurano di percepire nelle grandi novità in atto un reale e profondo innesto – per usare un linguaggio ingegneristico – di colonne portanti del tutto nuove, in grado di dare una diversa solidità al complesso-città, di mutare, insieme al suo aspetto, anche il carattere dei suoi abitanti.

Primavera di Torino potrebbe dunque essere per davvero non una locuzione giornalistica ad effetto, ma un modo sintetico di prendere atto che il vecchio "bôgia nen" è stato ormai realmente sostituito dalla "Torino sempre in movimento".

D'altra parte tutto ciò che le Olimpiadi ci hanno portato, a partire dal metrò, non è altro che un ammodernamento in fondo normale e naturale della struttura della Città, di per se solo non in grado di mutarne le prospettive, se non ci fosse anche altro, se non si percepisse che il "movimento" ha cessato di essere uno slogan augurale, per divenire una realtà che giorno per giorno si arricchisce e si consolida in mille piccoli atti quotidiani di cui tutti i cittadini sono attori responsabili.

Tra di essi ci siamo anche noi, l'Associazione dei Dirigenti Industriali, che usciamo da un recente processo di rinnovamento dei nostri organi direttivi e che scontiamo da anni l'erosione numerica della nostra base, colpita dalla ristrutturazione ne più ne meno di quanto lo sono state altre categorie.

È un processo che non ha riguardato solo la nostra Regione e non per nulla il Consiglio Nazionale ha avvertito l'esigenza di lanciare l'iniziativa delle Conferenze Programmatiche di area, una delle quali si terrà a Torino il prossimo 11 marzo.

Tuttavia, a livello locale avevamo già, più modestamente, deciso di rivisitare gli strumenti a nostra disposizione, aprendo questa pubblicazione a qualche piccola (o grande?) novità: siamo passati alla quadricromia anche nel corpo del periodico e non più solo in copertina, abbiamo ridotto il volume dei testi e abbiamo tentato di organizzarli diversamente, abbiamo rinunciato a qualche onerosa collaborazione, nell'intento di fare del nostro giornale uno strumento di utilizzo immediato per gli iscritti piuttosto che una vetrina, sostanzialmente autoreferenziale, della nostra esistenza.

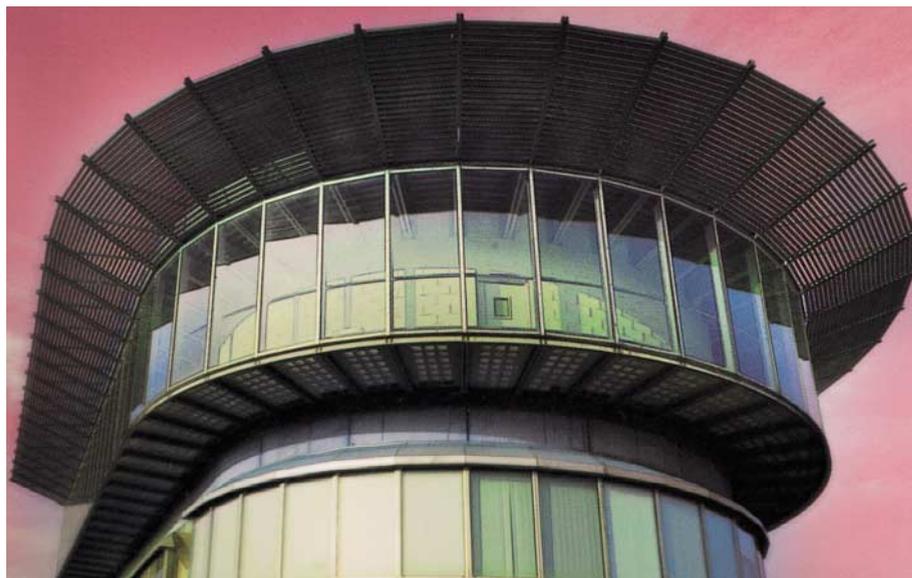
La primavera è tempo di semine ed anche la Redazione si aggiorna sui ritmi stagionali e cerca in qualche modo di mettere in cantiere – al di là dei programmi strategici – suggerimenti, proposte e idee che sono state oggetto di studio nel corso delle riunioni successive al progetto di rinnovamento e rilancio del periodico.

Alla base del restyling grafico di ammodernamento c'è l'impegno di rispondere alla richiesta di una maggiore aderenza ai problemi ed alle loro soluzioni, in presenza di un Contratto firmato di recente, ma di fatto non ancora operativo nella sua parte più innovativa, e che induce un profondo mutamento nei rapporti fra le parti, tale da richiedere continui affinamenti di giudizio e di interpretazione.

A questo proposito la redazione si vale delle comunicazioni ufficiali che puntualmente pervengono dalla Segreteria federale e delle pubblicazioni dei Sindacati territoriali, che, come il nostro, chiosano ed interpretano atti normativi di qualunque genere che riguardano il nostro rapporto con le Imprese e con gli Enti di Previdenza ed Assistenza.

Ed è proprio questo fervore indagatorio che ci interessa: diffondere fra i colleghi il pensiero e l'azione di quanti abbiamo delegato a rappresentarci, affinché tutti sappiano chi siamo e dove stiamo andando, che cosa ci offre o minaccia il futuro.

Per questo abbiamo a più riprese richiamato l'attenzione degli iscritti al nostro Sindacato, che occupano posizioni all'interno degli Organi della Federazione e degli Enti collegati, all'importan-





za di utilizzare il periodico per far conoscere ai colleghi il lavoro che si svolge al loro interno, i temi con i quali si confrontano e, quando non esista il rischio di scoprire anzitempo le carte, quali soluzioni si prospettino.

Come in precedenza accennato, abbiamo tentato, o, per essere sinceri, stiamo ancora tentando, una diversa organizzazione dei testi del periodico, che separi meglio la notizia puntuale dall'informazione generale e che indichi più chiaramente quali sono i contributi meno legati all'attualità e la cui pubblicazione è più volta alla formazione del dirigente, sia in termini di specifica cultura manageriale, sia con contenuti di riflessione culturale in senso lato.

Evidentemente il nostro periodico, con i suoi tempi di redazione, non può avere la freschezza informativa di un quotidiano o anche solo di un settimanale, ma ci sforzeremo di elencare gli appuntamenti in agenda nel mese di pubblicazione.

L'informazione generale alla categoria deve essere la parte più corposa del periodico: contratto, fisco, previdenza, assistenza sono gli argomenti che concretizzano il nostro essere Sindacato e dunque non possono che avere una visibilità privilegiata.

Ma anche la parte formativa specifica

deve avere uno spazio rilevante sia per interventi diretti di colleghi che abbiano maturato conoscenze degne di essere divulgate in materia di cultura manageriale, sia, indirettamente, attraverso la segnalazione di contributi di particolare interesse apparsi sotto forma di libro o di articolo in riviste specializzate.

Infine, a completare il periodico e a seconda dello spazio che in ogni numero avremo a disposizione, ci ripromettiamo di continuare la simpatica tradizione di pubblicare contributi e riflessioni di carattere più generale, che riguardino episodi di vita vissuta o considerazioni in margine ad eventi verificatisi, dando spazio anche ad opinioni in qualche modo "fuori dal coro" per rendere più vivace e stimolante la lettura del periodico, anche in momenti di puro relax.

Siamo perfettamente coscienti che, nonostante ogni possibile buona intenzione, il successo del periodico sarà decretato esclusivamente dai lettori cui è diretto e ai quali rivolgiamo un pressante e caloroso invito: scrivetececi, per stimolarci, per incoraggiarci, per criticarci, anche duramente.

Abbiamo certamente bisogno di tante cose, ma soprattutto della vostra attenzione, per la quale fin da ora vi ringraziamo con calore. □



Copertina

Qualcuno ha ironizzato, leggendo i titoli del giornale: 30.000 in coda, per salire sulla metropolitana! Neanche fosse una partita di calcio! E di qui, giù, con la supponenza e l'arroganza dei superman, che sono stati in vacanza chissà dove, e sorridono con indulgenza: "Torinesi, questi provinciali...".

E allora? Se giovare della curiosità per guardare con ammirazione le cose, la vita, significa che non abbiamo perso quella capacità di meraviglia, che ci fa simili agli dei, secondo Aristotele.

Noi eravamo fra i 30.000 che sono entrati nel tunnel delle meraviglie, poiché l'ingresso nella piazza dell'attuale Stazione di Porta Susa, è architettonicamente imponente e gli interni ricchi di schermi luminosi, tavole di consultazioni, gettoniere, sbarramenti cromati di sicurezza sino alle vetture d'una eleganza spaziale (nel senso di richiamo ai film di fantascienza) – sullo sfondo degli altoparlanti e delle suonerie elettroniche che comandano l'apri-chiudi delle porte – tutto congiura ad esclamare "finalmente!", ma ne valeva la pena.

A coloro che, continuando a scherzarci dicono "ma chi è che non è mai montato su una metropolitana" rispondiamo che non conta fare distrattamente un viaggio su un'anonima carrozza, conta invece il modo, l'animo, la soddisfazione dell'attesa, insomma l'emozione condivisa, ciò che solo crea una comunità che, come tutti sanno, non è una somma di persone soltanto, ma è l'espressione di una unità autonoma che produce valori, sa inventare un ideale e battersi per realizzarlo. Anche partendo da un "banale" metrò. □

Invito all'Assemblea

di Renato Cuselli

Con il mese di febbraio 2006 scade il mandato triennale delle cariche Federmanager APDAI di Torino; l'ultimo atto ufficiale del Consiglio direttivo in carica è quello dell'annuale Assemblea che viene convocata per il 20 maggio 2006 alle ore 9.30 presso l'Unione Industriale di Torino - sala 200 - via Fanti 17; seguirà la formale convocazione a tutti i Soci con il prossimo numero del nostro periodico "Dirigente d'Azienda".

L'Assemblea annuale oltre ad essere il momento istituzionale statutariamente previsto, sarà quest'anno anche l'occasione per procedere al referendum per il rinnovo delle cariche del Consiglio Direttivo, Collegio dei Probiviri e Collegio dei Revisori dei Conti; infatti per la prima volta verranno predisposti i seguenti seggi elettorali:

- ✓ Studio prof. avv. Musumeci - via de Sonnaz, 14 - Torino
- ✓ Unione Industriale Ivrea - corso Nigra, 2 - Ivrea
nelle giornate del 18 e 19 maggio 2006 con orario 10-21 e presso
- ✓ Assemblea Annuale Federmanager - via Fanti 17 - Torino
nella giornata del 20 maggio 2006 con orario 10-13.

I Soci di Torino e provincia potranno esprimere il proprio voto, presentandosi ai suddetti seggi elettorali.

Il ricorso ai seggi elettorali vuole essere una procedura tesa ad assicurare il massimo della trasparenza e democrazia, ancor più giustificata dagli accadimenti delle passate elezioni. La partecipazione più ampia e possibile alle votazioni ed alla vita della nostra associazione è il modo più sicuro per garantirne la rappresentatività ed il giusto equilibrio gestionale. Al fine di dare il maggior accreditamento possibile al nuovo Consiglio che risulterà eletto chiediamo a tutti uno sforzo di partecipazione e presenza alle votazioni ed all'assemblea, per permettere che i temi vitali per l'esistenza stessa della nostra categoria possano essere portati avanti con forza e decisione. □

Vita associativa

Intenso lavoro delle segreterie

Restiamo iscritti a Federmanager

Pier Giorgio Prato

L'anno 2005, appena trascorso, ha visto un continuo afflusso di Colleghi dirigenti nei nostri uffici di via S. Francesco da Paola.

Le questioni maggiormente trattate sono state di carattere contrattuale, legale, previdenziale e di assistenza sanitaria.

Il **Servizio Contrattuale e Legale**, diretto e gestito personalmente dal direttore APDAI Roberto Granatelli, ha ricevuto 1420 dirigenti.

In questo contesto si sono svolte le seguenti attività.

Risoluzione di rapporti di lavoro conclusi: 582 di cui 150 presso le Associazioni Imprenditoriali.

Risoluzioni concluse a causa del fallimento dell'azienda: 12

Risoluzioni a causa della liquidazione della società: 5

Pratiche per situazioni di amministrazioni controllate: 8

I contatti con il **Servizio Previdenza** hanno superato il migliaio.

Le richieste di consulenza riguardavano: le pensioni ed i calcoli per le stesse; i versamenti volontari, il conteggio dei contributi; la gestione separata dei versamenti all'INPS; il cumulo da lavoro; la

disoccupazione e le controversie attinenti alle incompatibilità tra Enti Previdenziali.

Le domande di pensione istruite ed inviate sono state 135.

I calcoli di pensioni fatti: 111.

Le consulenze per le pensioni: 150.

L'attività del **Servizio Assistenza Sanitaria** si è svolta ricevendo, tutti i giorni, circa 10 persone.

Le consulenze riguardavano i rimborsi del FASI e di altri Istituti.

Sono state istruite circa mille pratiche presso strutture in convenzione diretta e indiretta.

Le iscrizioni al FASI sono passate da questo Servizio seguendo l'iter delle domande di pensione.

Le iscrizioni all'ASSIDAI sono state circa 250.

Per quanto concerne l'Assistenza Sanitaria e la Previdenza il collega Ezechiele Saccone ha ricevuto, su appuntamento, circa 150 dirigenti che necessitavano di consulenza per pratiche di particolare complessità.

I **Servizi Previdenza ed Assistenza** hanno spesso utilizzato la posta elettronica (e-mail) con i dirigenti che la utilizzano.

In questo modo è stato possibile dialogare e comunicare con i colleghi che lavorano all'estero ed evitare agli altri

viaggi e trasferimenti presso la nostra sede, non indispensabili.

La ricollocazione dei dirigenti disoccupati ha dato risultati soddisfacenti. In collaborazione con l'Agenzia dell'impiego, con le aziende e società di ricollocamento, il 50% su circa 60 richieste, è stato soddisfatto.

Occorre infine segnalare il notevole impegno del personale per la formazione (**tramite FONDIRIGENTI**), per l'Amministrazione e gestione soci e per la consulenza fiscale e tributaria che ha permesso ad alcuni nostri associati di creare imprese.

Ebbene, credo sia doveroso, in periodo di rinnovo delle iscrizioni e di azioni di proselitismo, far conoscere, seppure in modo sintetico, il lavoro svolto dalla struttura APDAI.

I colleghi delle altre province piemontesi che ci leggono, devono sapere che altrettanto impegno, in proporzione agli iscritti, viene profuso dalle loro sezioni territoriali.

Orgogliosamente funzioniamo in virtù delle sole iscrizioni e degli impegni di volontariato dei Soci.

Se alcune volte ci viene di pensare che siamo in una situazione professionale o in una fase della vita nella quale già abbiamo tutto ciò che ci necessita, non dimentichiamo che Istituti quali il FASI, l'ASSIDAI, il PREVINDAI ecc., non sono soltanto il frutto di benevoli automatismi, ma dell'efficace e costante azione della struttura nazionale di FEDERMANAGER, che pure necessita del sostegno degli iscritti. □



RIVOLI capannone libero subito mq. 1600 + uffici mq. 240, con riscaldamento illuminazione. libero subito. € 5.800 mensili

LEINI capannone mq. 1.000 uffici mq. 130. Cortile mq. 600 ca. con mensole carroponte. Adiacenze tangenziale. € 3.000 + I.V.A. mensili.

RIVOLI - PIANEZZA - SETTIMO TORINESE capannoni occupati da reddito. Varie metrature.

GRUGLIASCO capannone mq. 1000 + tettoie mq. 350 ca. Cortile mq. 1.000. libero subito. **VENDESI.**

RIVOLI capannone commerciale mq. 500 + 500 mq. di parcheggio riservato ed area esterna. Recentissima costruzione, ottima posizione di grande passaggio, impianti a norme. **VENDESI**

VENARIA capannone mq. 1300 ca. + palazzina uffici sul fronte. Indipendente, recintato. **AFFITTASI**

VENARIA capannone mq. 550 con uffici. Impianti di illuminazione, riscaldamento. € 1.500 + I.V.A. mensili.

SAN MAURO AUTOPORTO PESCARITO capannone libero subito mq. 2500 con uffici. Dotato di ribalte per aziende di logistica e trasporti. Ottimo prezzo **AFFITTASI.**

TORINO capannone mq. 3.000 + palazzina uffici. Indipendente, recintato, con carroponte montati. Libero subito. Adiacenze tangenziale. **AFFITTASI - VENDESI.**

CERCHIAMO CAPANNONI IN VENDITA ZONA GRUGLIASCO - BEINASCO - COLLEGNO - PIANEZZA PER RICHIESTE DI NOSTRI CLIENTI. RAPIDA DEFINIZIONE.

LA Immobiliare **GINEVRA**

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

Dalla Federazione

PROGRAMMA DI RIDEFINIZIONE E VALORIZZAZIONE DELL'IDENTITÀ E DEL RUOLO DEL DIRIGENTE E DI FEDERMANAGER

• Conferenze programmatiche

Si sono tenute le prime due, a Bologna il 22 ottobre e Milano il 26 novembre, con significativi risultati per gestione e partecipazione: occorre stimolare un po' di più il dibattito e la riflessione sul nuovo modello organizzativo/sindacale di Federmanager.

L'11 marzo tocca a Torino e per Apdai, assieme ai colleghi del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria, si tratta di un buon banco di prova. Assicurata la presenza del dr. Mairano (personale Fiat), dell'economista prof. Mario Deaglio, e dell'ing. Pininfarina.

• Convegno "Donna e manager: binomio possibile" e Celebrazione del 60° di Federmanager

Il primo avvenuto il 6 dicembre ed il secondo il 6 dicembre possono essere considerati pienamente riusciti con elevata visibilità esterna.

ATTUAZIONE DEGLI IMPEGNI E DEGLI OBIETTIVI CONTRATTUALI

Si sono tenuti due incontri Federmanager-Confindustria, il 16 dicembre ed il 23 gennaio, nel corso dei quali si sono ripresi i temi seguenti:

• Retribuzione variabile

Condivisa l'impostazione metodologica-operativa definita e proposta dall'Osservatorio bilaterale, entro la prima decade di febbraio sarà inviato, a cura delle Associazioni industriali, un questionario concordato a tutte le imprese associate a Confindustria (e non solo a quelle iscritte a Fondirigenti come prima ipotizzato). Le aziende avranno a disposizione 30 gg. per rispondere.

• Stato di liquidazione FIPDAI e trasferimento delle risorse al fondo bilaterale di sostegno al reddito

Si è verificato che esistono le condizioni per promuovere una riunione con i liquidatori del FIPDAI per esaminare, in dettaglio, la copertura assicurativa più rispondente. Federmanager ha una sua offerta ma Confindustria vuole verificare se riesce ad ottenere condizioni migliori.

Circa il modello di funzionamento del fondo di sostegno al reddito, le controproposte di Confindustria all'ipotesi presentata da Federmanager lo scorso autunno, saranno portate all'at-



tenzione dei competenti organismi federali per le osservazioni e valutazioni del caso.

• Fondo di solidarietà art. 15 Ccnl

L'ipotesi sul tavolo consiste anche nel definire un contributo a carico delle imprese per finanziare la costituzione di un fondo e la sottoscrizione di una polizza che assicuri gli eventuali fabbisogni eccedenti il fondo. Mancando dati storici per stimare in modo adeguatamente il rischio e il fabbisogno, si dovrà individuare una soluzione di partenza su cui eventualmente intervenire a seconda delle prime esperienze operative.

• Agenzia per il lavoro dirigenziale

Si è esaminata ed approvata la documentazione predisposta dagli Uffici di Federmanager, Confindustria e Fondirigenti per richiedere l'autorizzazione al Ministero competente per la costituzione di una Agenzia di intermediazione per il lavoro dirigenziale in ambito Fondirigenti. L'invio della documentazione è avvenuta in data 18 gennaio u.s.

• Previdenza integrativa

Si è preso atto del quadro normativo conseguente la riforma della previdenza complementare che, per gli aspetti di deducibilità fiscale dei contributi, non ha dato le risposte attese da Confindustria e Federmanager. Nonostante ciò, visto che sussistono comunque margini di convenienza per i dirigenti, anche in caso di versamenti contributivi eccedenti i limiti fiscali, la Delegazione Federmanager, ha chiesto di attuare quanto previsto dagli accordi contrattuali del 24/11/2004 elevando le aliquote a carico di aziende e dirigenti: dal 3 al 4 per cento fino a € 150.000 anno per i dirigenti di cui all'accordo del 3 ottobre '89 ("vecchi iscritti") e fino a € 100.000 anno per i dirigenti di cui all'accordo del 31 gennaio '96 ("nuovi iscritti"). La Delegazione di Confindustria ha preso atto della richiesta riservandosi di effettuare proprie valutazioni che si devono concludersi in tempi stretti affinché l'Agenzia possa essere costituita ed avviata entro il 1° trimestre 2006.

Nota: Nel corso del mese di febbraio tutte queste problematiche saranno oggetto di incontri tecnici per arrivare alla definizione di accordi specifici nell'incontro già fissato per il 27 febbraio. Quanto sopra con l'obiettivo di riferire al Consiglio Nazionale del 3 e 4 marzo sui risultati definitivi.

ALLARGAMENTO DELLA RAPPRESENTANZA AI QUADRI

• Federmanager Quadri

A fine 2005 Italquadri è diventata Federmanager Quadri (FQ) ed ha aderito a Federmanager, in base alle modifiche introdotte allo Statuto federale dal Con-

Vita associativa

gresso straordinario del 27-28 novembre 2004. Dal punto di vista operativo, l'adesione del Quadro può avvenire non solo tramite FQ ma anche tramite l'Associazione Federmanager scelta. Per il 2006 FQ applicherà ai propri iscritti un contributo associativo di 100 € per i quadri in servizio e di 50 € per i pensionati, che andranno per il 60% a FQ ed per il 40% all'Associazione territoriale di Federmanager. Nel 2006, d'intesa con le Associazioni territoriali Federmanager, FQ avvierà il processo di apertura delle "sezioni quadri", che comporta la presenza di almeno 100 quadri e un referente di FQ. Anche senza tale sezione quadri si possono comunque trovare forme e modi per coinvolgere i quadri alla vita dell'Associazione.

I NUOVI STRUMENTI PER LO SVILUPPO ASSOCIATIVO

- **Video news letter**

Si sta concludendo la fase di messa a punto di questo strumento di comunicazione, che sarà utilizzabile anche dal territorio, e sarà messo in funzione quanto prima.

- **Convenzione Fasi-Federmanager**

La convenzione Fasi - Federmanager è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo nonché sostanzialmente definita anche nei vari aspetti attuativi. Pertanto dall'1/3/06 sarà possibile offrire assistenza agli iscritti Fasi attraverso le Associazioni territoriali di Federmanager in coerenza con quanto stabilito dalla specifica intesa sottoscritta il 3 dicembre 2004.

IL RAFFORZAMENTO DELL'IMMAGINE E LO SVILUPPO DELLA COMUNICAZIONE

- **Accordo con il sole 24 ore**

È confermato che dal 1 aprile 2006 il nostro Progetto Manager diventerà un dorso de Il Sole 24 Ore, che si disporrà di spazi autogestiti sul supplemento settimanale e di un canale di interazione con Radio 24. È un notevole salto di qualità vista la diffusione del Sole.

RILANCIO DELLA CIDA

In gennaio si sono tenute due riunioni del Comitato di Presidenza Cida su ristrutturazione organizzativa, modifiche statutarie, congresso, patronato e Caf.

Vi è stato accordato circa la necessità di procedere velocemente alla ristrutturazione, che è già iniziata operando sia sul personale sia sulle infrastrutture. Si è insediato un gruppo di lavoro sullo statuto in vista del congresso fissato per metà maggio. Per il patronato Cida ha rinunciato dandone comunicazione al Ministero del Welfare mentre il CAF continua, avendo valutato raggiungibile il punto di pareggio costi-ricavi. D'altra parte la cessazione del CAF, vista l'obbligatorietà di una gestione liquidatoria per 5 anni, avrebbe comportato costi non inferiori ai 50 mila € all'anno.

Il Consiglio federale Federmanager del 3-4 marzo sarà chiamato a designare il nostro candidato a presidente Cida.

(a cura di Massimo Rusconi)

Conferma del servizio CAF per anno 2006

Ricordiamo che anche per quest'anno, visto il successo dell'iniziativa, proseguirà l'attività del CAF CIDA srl presso la sede di Federmanager Torino (via San Francesco da Paola, 20) che fornirà assistenza fiscale.

Potranno usufruire dei servizi per compilare il MOD 730, modello UNICO, mod. 750/760/770, dichiarazione ICI, modelli pagamento ICI, modello REC, I.S.E.E., per il contenzioso tributario e per tutti i tipi di pratiche fiscali o anche semplicemente per trasmettere il MOD. 730 o il modello UNICO, tutti gli iscritti, familiari e altri interessati all'assistenza CAF.

Al fine di ottimizzare il servizio è necessario prenotare l'appuntamento telefonando allo 011/562.55.88 (digitare 9 dopo inizio messaggio cortesia).

Per i nostri iscritti e familiari è riservato un contributo ridotto per i servizi ricevuti.

Il Presidente di Federmanager Torino-APDAI
Renato Cuselli

CIDA Piemonte

CIDA, iscritta a Torino Internazionale da alcuni anni, ha seguito le attività di formazione dei Piani Strategici.

In questa veste ha partecipato al meeting del 6 febbraio 2006

Torino 2008 World Design Capital

nel quale è stata ufficializzata la nomina di Torino a capitale mondiale del Design da parte di ICSID (the International Council of Societies of Industrial Design).

Al meeting hanno partecipato Sergio Chiamparino, sindaco di Torino; Peter Zec, presidente di ICSID; Andrea Pininfarina, a.d. di Pininfarina e vice presidente di Confindustria; Giorgetto Giugiaro, presidente dell'Italdesign Giugiaro.

S. M.

Vita associativa

Ezio Mosso: bilancio di un decennio di attività sindacale

Asti: nonostante la neve...

Presenti il Presidente Federmanager nazionale Edoardo Lazzati, e i Presidenti di Previndai, FASI e CIDA Regionale. Piccolo, ma vitale, il sindacato ha organizzato due distinte ricerche su economia ed industria in collaborazione con l'Università di Asti e preso parte attiva a iniziative culturali con le province confinanti. Si stanno ottenendo lusinghieri risultati dalla creazione di job placement a favore di giovani laureati astigiani.

Il Prefetto aveva dato ordine di chiudere le scuole, dalla radio il sindaco ammoniva i cittadini a non uscire di casa perché le previsioni meteo annunciavano 70 cm di neve.

Con questo scenario polare siamo stati sorpresi e ammirati quando, sia pur con un po' di ritardo, è arrivato il presidente nazionale Edoardo Lazzati che, non senza essersi aperto un varco a colpi di pala, è arrivato in tempo all'Assemblea di Asti. Nel suo breve intervento il presidente ha ricordato che siamo alla vigilia di una Conferenza Programmatica Nazionale suddivisa in capitoli regionali, di cui la terza, dopo Bologna e Milano, che si svolgerà a Torino l'11 marzo, congiuntamente alle delegazioni di altre regioni, Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, ed è legittimo supporre che da questa indagine a largo raggio se ne ricavino non solo un documento statistico numerico, ma anche le indicazioni per una nuova strategia sostenuta dal corpo militante che l'ha espressa.

Lazzati ha proseguito enumerando i lavori che le varie commissioni stanno eseguendo nella definizione degli Accordi contrattuali ancora in discussione e cioè, fondo di solidarietà, Fondirigenti, Osservatorio bilaterale, Quadri (si veda la nota di Massimo Rusconi nella rubrica vita associativa).

L'Assemblea è stata aperta dal presidente astigiano Ezio Mosso che si è rallegrato per la presenza dei molti che hanno voluto onorare lo svolgimento di un incontro un po' particolare, perché segnava l'uscita obbligatoria per Statuto di chi per quasi un decennio l'ha egregiamente guidata.

Mosso ha esordito tracciando un bilancio sindacale dell'ultimo decennio:

"Dal 1996 ad oggi nel nostro mondo si sono avvicendate parecchie situazioni di rilievo. L'ultimo decennio è stato così foriero di novità: il cambio della nostra identità da INPDAl a INPS, la crisi della CIDA, le vicende di Banca Manager, la creazione di Fondirigenti, i congressi di Fiuggi e Abano Terme, un CCNL completamente innovativo come quello del novembre 2004, senza dimenticare le novità di FASI, ASSIDAI, PREVINDAI e, per noi piemontesi, un lungo periodo buio a livello regionale, oggi per fortuna alle spalle.

Nel frattempo si sono succedute al verti-

ce nazionale le presidenze di Losito, Longhi, Corradini e Lazzati con le loro squadre che, pur nel contesto di una categoria in fase di numerica riduzione, hanno sempre operato nell'interesse dell'associazione: oggi posso affermare con orgoglio, avendo vissuto parecchie situazioni con l'occhio privilegiato della Giunta Federale, che ho servito per un triennio, che il prestigio politico e ideologico di Federmanager non è mai stato a così alti livelli nel contesto sociale del Paese.

In sintesi vorrei dunque archiviare un decennio di vita associativa nazionale con un giudizio più che positivo in considerazione degli eventi succedutisi, con l'orgoglio di averli vissuti consapevolmente e dichiarando che lo spirito di servizio mio personale e dei miei collaboratori non cesserà mai anche per il futuro".

Restringendo l'osservazione della realtà provinciale astigiana, così ha proseguito, *"intendo subito evidenziare che i nove anni al servizio dei dirigenti industriali sono proseguiti nel solco del mio maestro Mario Accossato, magnifico Past President, registrando con soddisfazione un progresso numerico di adesioni. L'Associazione si è aperta anche all'esterno organizzando due*

distinte ricerche sull'economia e sull'industria astigiana con l'Università di Asti, mentre insieme alle consorelle di Alessandria e Cuneo sono state numerose le giornate di studio con personalità di spicco a favore della categoria.

Fondamentale è stato poi il varo di un'iniziativa inedita per Asti, come la creazione del Job Placement per far incontrare domanda dei giovani laureati con offerta delle aziende: che sta già producendo tangibili risultati, è una realtà consolidata al servizio dell'economia provinciale".

Poi la parola agli ospiti: **il Presidente del FASI Adriano Cappellari**, nel suo breve intervento, ha ricordato che il 14 dicembre 2006 ha concluso il suo primo mandato ed il 12 gennaio 2006 ha iniziato il secondo che scadrà nel 2008.

L'attività del triennio trascorso è stata molto impegnativa per l'attuazione di tutti gli accordi Federmanager/Confindustria e soprattutto del rinnovo del Contratto nazionale del 24 novembre 2004, che ha riconfermato l'interesse strategico delle parti sociali per il FASI.

È stato un lavoro molto intenso, da parte



Vita associativa

degli organi e della struttura del FASI, che si è concluso con:

1) **il nuovo Statuto FASI 2006**, che riafferma la mutualità del FASI per i dirigenti in servizio e in pensione, snellisce la governance del fondo e introduce molte norme innovative, anche nelle prestazioni (un esempio: la facoltà di presentare in via anticipata le richieste di prestazioni superiori a € 2.500 (esclusa odontoiatria);

2) **il nuovo Tariffario 2006**, con aumento delle tariffe nell'area degli interventi chirurgici tra cui oncologia medica e chemioterapia, accertamenti diagnostici di alta specializzazione, introducendo alcuni limiti quantitativi nelle aree di fisioterapia per una razionalizzazione della spesa complessiva;

3) **la nuova Guida Odontoiatria 2006**, che introduce un'opzione di procedura semplificata per alcune prestazioni per le quali non occorrerà la presentazione del piano di cure.

Il Presidente ha segnalato che a fine 2005 erano stati presentati circa 83.000 piani di cura a cui era stato dato l'esito nel giro di meno di 7 giorni di calendario.

Erano pervenute oltre 40.000 richieste di rimborso, evase a regime nel giro di tre settimane dall'arrivo; purtroppo circa il 7% delle richieste di rimborso continua a non essere istruito correttamente dagli iscritti, provocando inevitabili sospensioni della liquidazione per assunzione di informazioni integrative da parte del Servizio Odontoiatria.

Il ricorso all'assistenza in forma diretta è cresciuto dal 6% al 17%, per effetto della nuova rete di convenzioni odontoiatriche (n. 626 dal 1° gennaio 2006).

Erano proprio questi gli obiettivi che il FASI si era fissato nel varare il tanto discusso intervento sull'odontoiatria.

Fra poco avremo anche il dato economico sulla razionalizzazione della spesa odontoiatrica, dato che sarà sicuramente positivo e corrispondente alle aspettative.

4) **la nuova guida 2006 alle strutture convenzionate**, con l'elenco delle 249 strutture oggi esistenti.

Nel corso del 2006 sarà data attuazione operativa alla Convenzione FASI/Federmanager, che vedrà impegnate le Associazioni Territoriali aderenti, per dare a tutti gli iscritti FASI informazioni di primo livello; inoltre sarà effettuato lo studio per una riduzione dei tempi di liquidazione degli organismi integrativi del FASI (ASSIDA) ora a valle dei rimborsi FASI.

Proseguirà inoltre lo sforzo continuo di miglioramento della comunicazione con il FASI (aziende ed iscritti), particolarmente di quello telematico che nel 2005 ha avuto incrementi numerici molto importanti, con un sempre crescente utilizzo del sito www.fasi.it e delle e-mail. Il percorso telematico è l'unica via percorribile che, a costi ragionevoli e quindi compatibili con le risorse del FASI che devono prioritariamente privilegiare le prestazioni, potrà dare una risposta adeguata a

questa esigenza di "servizio" molto sentita dagli iscritti.

Il Presidente del FASI ha concluso auspicando un nuovo incontro informativo sul FASI con gli iscritti dell'Associazione di Asti, molto più esauriente e dettagliato, incontro per il quale resta la sua completa personale disponibilità.

Il presidente del PREVINDAI Stefano Sansolini ha inteso riepilogare l'attività del fondo dando in sintesi le caratteristiche più significative.

Totale aziende iscritte: ca. 14000 (52000 attivi + 20000 dormienti) (nuove entrate nel 2005 per trasferimento da fondi aziendali: ca. 900 dirigenti del gruppo Montedison, della Dalmine, della Bayer e del gruppo Finsiel).

Totale aziende iscritte: ca. 14000.

Totale contributi nell'anno: ca. 412 milioni di Euro (240 da contribuzione paritetica dirigente + azienda, 170 da TFR e 2 da contribuzione aggiuntiva) sulla base delle aliquote attualmente vigenti.

Valore riserva matematica del comparto assicurativo: 2,84 miliardi di Euro.

Valore netto del portafoglio dei due comparti finanziari: ca. 53 milioni di Euro (34 su Bilanciato + 19 su Sviluppo).

La gestione dei comparti di tasso di rivalutazione annuo del Comparto Assicurativo: 4,63% (al lordo dell'imposta sostitutiva dell'11%) ha dato i seguenti risultati.

Risultato registrato al 30-12-05 della gestione dei comparti finanziari, iniziata il 16-5-05, in termini di incremento del valore netto della quota: comparto bilanciato 10,20%; comparto sviluppo 17,29%.

Il presidente CIDA Regionale Stefano Moscarelli anche se spesso critico su alcune scelte della CIDA nazionale, non aveva certo motivi per rallegrarsi del lento logoramento che la Confederazione ha inspiegabilmente subito in questi anni, a meno che il salvataggio di certe poltrone non rappresenti per sé un valido motivo. *"Abbiamo però bisogno di una Confederazione, tant'è, ha sottolineato Moscarelli, che in Piemonte la CIDA ha svolto un lavoro proficuo realizzando oltre agli obiettivi primari (vedi la Convenzione commerciale-sanitaria e il Convegno sui dirigenti che intendono cambiare attività) anche l'impegno di conoscere le ragioni concrete del disconoscimento fra categorie che hanno tutto l'interesse ad operare unite: se questo era vero trent'anni fa, a maggior ragione lo è adesso, alla presenza di coalizioni nazionali ed internazionali sempre più vaste. Dirigenti, quadri e professionisti sono vittime spesso di mercati finanziari che obbediscono a mere ragioni economiche, senza privilegiare i fattori umani ed alle professionalità. Ma la CIDA come l'araba fenice risorgerà, l'ha promesso Lazzati, impegnato in una radicale opera di revisione economica e organizzativa, alla ricerca di uomini nuovi che abbiano una fede solidaristica ed un'autentica vocazione europea perché è di qui che si deve ricominciare".*

La presenza inaspettata di molti associati, con la partecipazione dei rappresentanti delle istituzioni sindacali nazionali insieme con i colleghi delle province piemontesi, hanno dato all'Assemblea una particolare solennità.

Questa è la migliore interpretazione che si può dare a un Sindaco che nell'occasione di una riunione di un centro periferico piccolo quanto si voglia, può mostrarsi capace di mobilitare i personaggi più autorevoli, anche quando nevicava oltre misura. Pensiamo di interpretare così i desideri del presidente uscente con le parole con cui ha concluso la sua relazione.

Vi ringrazio per quanto benevolmente avete apprezzato i risultati positivi scusandomi per gli inevitabili insuccessi e le delusioni che, credetemi, sono sempre stati incidenti di percorso scaturiti dalla buona fede.

Non sempre l'impegno profuso garantisce i buoni risultati e, dato che il mio ha dovuto fare i conti ogni giorno con gli impegni professionali, l'augurio personale è che da domani la nuova squadra possa fare ancora di più.

Un ideale abbraccio a tutti con un affettuoso saluto. □

I premiati con 35 anni e oltre di iscrizione

Durante i lavori dell'Assemblea sono stati premiati i Dirigenti più fedeli che vantano 35 anni e oltre di iscrizione e di attaccamento alla famiglia dirigenziale astigiana:

Carlo Castellani della Ditta SMURFIT-SISA di Asti;

Alfredo Serra della Ditta A.V.I.R. S.p.A. di Asti;

Aldo Torielli della Ditta ALFA CAVI di Quattordio;

Pier Luigi Visconti della Ditta SMURFIT-SISA di Asti.



Sindacale

Aspetti operativi: violazioni e conseguenze

Obbligo di fedeltà e non concorrenza



Divieto di concorrenza, diffusione di notizie aziendali, segreto d'ufficio (riguardano: modalità tecniche, bilanci, pubblicità, valutazione del personale, rapporti con le autorità, con clienti): questi i principali impedimenti in cui può incorrere il lavoratore – il dirigente in specie – quando intraprende un'attività simile a quella dell'Azienda di cui è stato dipendente.

Roberto Granatelli

Il dirigente, soprattutto in ragione del legame fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro, ha, "a fortiori", dei doveri sicuramente più pregnanti rispetto ad altri lavoratori fra i quali si sottolinea la diligenza (art. 2104 c.c.), la subordinazione (art. 2094 c.c.), la fedeltà (art. 2105 c.c.).

All'inosservanza di tali doveri potrebbe conseguire l'attivazione, da parte dell'azienda, delle procedure di "contestazione dei relativi addebiti" rilevando ai fini della giustificazione del licenziamento se non addirittura, nei casi più gravi, nella giusta causa (art. 2119 c.c.) senza tralasciare l'eventualità di responsabilità civili e fiscali.

Il dovere di fedeltà è sicuramente uno degli aspetti più interessanti e per i quali, sia a livello normativo che giurisprudenziale, vi sono notevoli riferimenti.

L'art. 2105 c.c. contiene la nozione di tale obbligo così recitando "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Da tale nozione si evince un sostanziale obbligo di un leale comportamento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro che deve conciliarsi con le regole di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Si configura quindi a carico del lavoratore una serie di obblighi di "non fare" (c.d. obblighi di protezione) finalizzati alla tutela di "interessi propri del datore di lavoro" distinti da quello primario che consta nell'ottenimento della prestazione oggetto del Contratto di lavoro.

Tali interessi si sostanziano nella capacità dell'impresa a essere concorrenziale sul mercato e nella posizione di mercato stessa dell'impresa.

Questi "obblighi di protezione" sono obblighi "autonomi" in quanto perdurano anche nel caso in cui la prestazione principale (cioè lavorare) sia interrotta o sospesa come per es. nel caso di malattia, congedo parentale, maternità o sciopero.

Il lavoratore e, ripeto, "a fortiori" il dirigente, deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche da tutti quelli che per natura e conseguenza possono apparire contrastanti con le regole connesse all'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa o possono generare situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa o siano potenzialmente lesivi del presupposto fiduciario del rapporto di lavoro.

Il divieto di divulgare notizie aziendali dovrebbe sussistere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro e non necessita una pattuizione ad hoc fra le parti tenuto conto che la sua violazione è penalmente sanzionata (art. 623 c.p.).

Si può quindi, sulla base di quanto detto, affermare che l'obbligo di fedeltà si estrinseca in 2 differenti divieti per il lavoratore:

- 1) quello di concorrenza (art. 2105 prima parte)
- 2) quello di diffusione e utilizzazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai

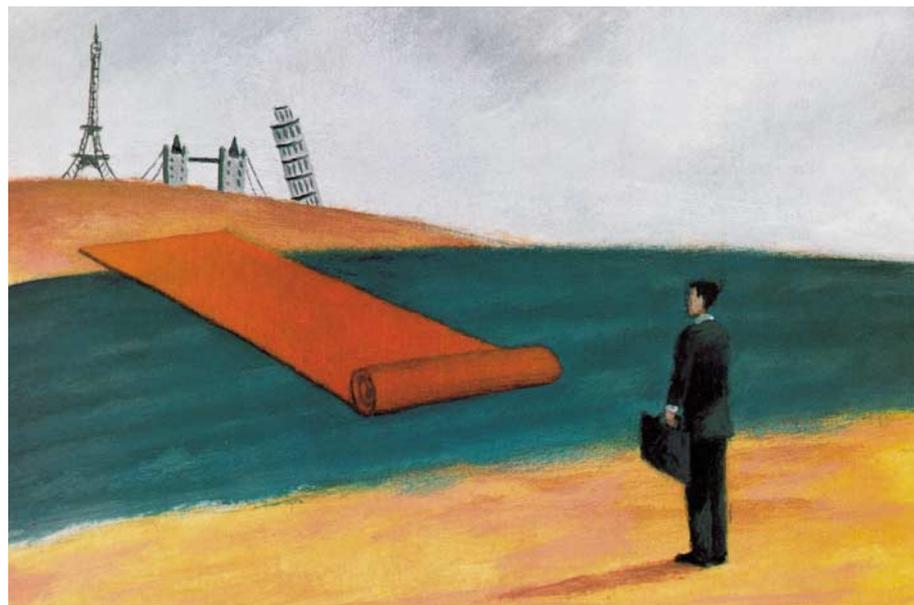
metodi di produzione dell'impresa (art. 2105 2ª parte).

Per quanto concerne il "divieto di concorrenza" è opportuno precisare che il lavoratore può svolgere, contemporaneamente, più attività di natura subordinata alle dipendenze di più datori di lavoro (come nel caso del part-time) oppure quando per la natura delle mansioni non sia tenuto ad un orario prestabilito o continuativo avendo pertanto, nelle ore libere, possibilità di avere un altro rapporto di lavoro compatibile (sempre con orario e impegno).

Ovviamente correttezza vuole che i datori di lavoro siano avvertiti di tale determinazione ed abbiamo manifestato (meglio per iscritto) il loro consenso od un esplicito "nulla osta" all'esercizio di altre attività in determinati limiti di tempo e di settore operativo.

Tuttavia il lavoratore deve astenersi dal trattare affari per conto proprio, all'insaputa del datore o dei datori, in concorrenza con gli stessi, cioè affari della stessa natura di quelli trattati nelle imprese del proprio datore di lavoro (o datori) e tali da arrecare (anche potenzialmente) pregiudizio al suo interesse.

Il divieto di concorrenza può sussistere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro ma, in questo caso, necessita di una espresa pattuizione fra



le parti ai sensi e per gli oggetti dell'art. 2125 c.c.

Tale patto di *non concorrenza* è valido (art. 2125 c.c.) solo se sussistono taluni requisiti:

- deve risultare da atto scritto
- deve essere pattuito un corrispettivo economico (congruo) a favore del lavoratore
- il vincolo deve essere contenuto entro determinati limiti di tempo e spazio
- per i dirigenti non può avere durata superiore a 5 anni (per gli altri lavoratori la durata è max 3 anni).

Le aziende sono spesso interessate a stipulare tale patto proprio nei confronti del personale altamente qualificato inserito nei posti chiave dell'azienda (questo giustifica la *ratio* del maggior periodo previsto per i dirigenti, cioè 5 anni) ma ciò induce a sottolineare che la congruità fra corrispettivo economico e l'impegno di non fare deve essere fattore determinante per cui, *se ad un impegno di non concorrenza di un certo rilievo non corrisponde un congruo incentivo economico ben potrà il dirigente rivolgersi alla Magistratura per far annullare il patto di non concorrenza.*

Per quanto concerne la "diffusione di

notizie aziendali" è bene precisare che non riguarda le cognizioni tecniche acquisite dal lavoratore intese come aumento della propria capacità professionale ma esclusivamente le notizie "confidenziali" che attengono al patrimonio immateriale dell'azienda e la cui diffusione possa ledere l'azienda in quanto utilizzabili dalla concorrenza.

"Il segreto d'ufficio" rientra indubbiamente in tale concetto consistendo in tutto ciò che, se divulgato, può danneggiare direttamente o indirettamente l'azienda quindi quell'insieme di notizie confidenziali che sono geloso patrimonio dell'azienda stessa.

Nell'ambito dell'evoluzione giurisprudenziale si possono ritenere vincolate al segreto d'ufficio le notizie riguardanti:

- modalità tecniche per l'esercizio dell'impresa, l'utilizzazione di scoperte e invenzioni, le caratteristiche tecniche del macchinario, i progetti di evoluzione e/o modifica degli impianti
- i bilanci non ancora pubblicati, i dati amministrativi e finanziari attinenti alla gestione dell'impresa
- l'organizzazione della pubblicità e della concorrenza nei confronti di altre imprese

- i metodi di valutazione del personale, del rendimento dei singoli dipendenti, gli aumenti di merito e benefici concessi (le strategie di concessione ovviamente)

- strategia sui rapporti con le autorità (amministrative, enti pubblici, associazioni sindacali)
- la corrispondenza in generale
- rapporti con clienti e fornitori (strategie comportamentali e metodi).

La violazione dei doveri sanciti dall'art. 2105 c.c. può rilevare sia agli effetti penalistici (art. 623 c.p.) sia agli effetti di cui all'art. 2106 c.c. (con l'applicazione di sanzioni disciplinari) e all'art. 7 Statuto lavoratori (procedura di contestazione di eventuali addebiti).

Non va sottovalutato poi che la violazione del dovere di fedeltà può determinare l'obbligo di risarcimento dei danni (art. 1218 c.c.).

Queste brevi note impongono pertanto una certa riflessione e attenzione negli atteggiamenti da osservare nel relazionarsi a livello eso-aziendale in quanto, stante il clima estremamente conflittuale e di esasperata concorrenza fra aziende, ogni accorgimento in più, può evitare spiacevoli e lunghe code giudiziali. □

AGENZIA VIAGGI | BUSINESS TRAVEL | INCENTIVES

sancarło viaggi

VIAGGIARE SU UN PIANO DIVERSO

Convenzionato CIDA

VentaPoint
LE AGENZIE VENTAGLIO

ademichelli

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

Sindacale

Intervista al vice presidente Edoardo Benedicenti

Fasdapi: un'opportunità per i colleghi di piccole e medie aziende

Di pari passo con l'aumento degli anni di vita, occorre cautelarsi con gli strumenti di cui la categoria dispone, a condizioni più vantaggiose di quelle offerte dal libero mercato.

Prendiamo spunto da un sommesso e civile richiamo di Edoardo Benedicenti che ha subito la deplorabile omissione del suo nominativo in quella sfortunata pagina del Dirigente n. 235, dove mettevamo in elenco tutti i colleghi delegati degli Enti, fondazioni della categoria, saltando tipograficamente il Vicepresidente del Fasdapi!

Rimediamo l'errore, riprendendo da un suo recente comunicato alcune cifre altamente significative dell'importanza e ampiezza di copertura di questo fondo che interessa la più gran parte delle industrie minori e di media grandezza, quelle che reggono l'economia del Paese.

Il logo del Fondo di invito all'iscrizione con il motto ammonitore "la nostra unione fa la tua forza; si vale dell'allitterazione, l'efficace combinazione lessicale che ribadisce con eleganza ciò che tutti sanno ma che spesso dimenticano, che insieme si è più forti che da soli.

Sebbene siano cose note e ufficializzate nei comunicati, non ci sembra inutile riprendere i dati fondamentali per l'appartenenza al Fondo che in ogni caso sono reperibili sul sito www.fasdapi.it o contattando direttamente la Segreteria al n. 06/4871448/9.

Il Fasdapi – Fondo di Assistenza e Solidarietà dirigenti della piccola e media industria – è stato costituito da Confapi e Federmanager per garantire alle aziende e ai dirigenti i benefici derivanti da: una contrattazione collettiva delle coperture assicurative previste dall'art. 12 del CCNL e dal versamento di contributi ad un fondo, in sostituzione della contraenza diretta delle polizze da parte dell'Azienda.

Oltre alle garanzie di base, per gli infortuni, il FASDAPI offre:

- il rimborso delle spese mediche;

- il rimborso delle spese per lesioni al viso;

- il rimborso delle spese di trasporto in strutture sanitarie.

Con l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. nazionale sono state aumentate le coperture assicurative al dirigente o ai suoi aventi diritto.

Somme assicurate. Infortuni professionali ed extraprofessionali. Morte: 5 volte RAL con il max di € 1.550.000,00. Invalidità permanente: 6 volte RAL con il massimo di € 1.860.000,00. Caso morte da qualunque causa € 162.683,92. Invalidità permanente da malattia professionale € 162.683,92.

Per il caso morte, vengono assicurati € 162.683,92 anche per i dirigenti che non hanno familiari a carico. Le fasce contributive vanno da 1.300,00 euro l'anno a 1.800,00 euro a seconda dell'età del contribuente.

La suddetta contribuzione comprende anche l'assistenza integrativa gratuita "LONG TERM CARE". Con questa ulteriore agevolazione gratuita il Fasdapi garantisce un'assistenza integrativa gratuita ai dirigenti che hanno perso l'autosufficienza (vestirsi o svestirsi, igiene del corpo, mobilità, continenza, bere e mangiare). L'assistenza integrativa consiste in una rendita vitalizia rivalutabile di € 9.300,00 annui.

La contrattazione collettiva delle coperture assicurative garantisce:



- un forte risparmio sui premi assicurativi;
- maggior celerità e attenzione nella liquidazione degli eventi dannosi (sinistri);
- la possibilità di rafforzare il valore della solidarietà tra i dirigenti iscritti al Fondo.

È anche possibile l'iscrizione (nel rispetto delle norme statutarie) di aziende, enti e dirigenti che applicano un C.C.N.L. diverso da quello Confapi/Federmanager. □

A Torino, 11 marzo, la terza (territoriale)

Conferenza programmatica

Tempo fa con un editoriale su Progetto Manager il Presidente Lazzati giustamente denunciava una carenza di coesione nazionale che investe anche la nostra categoria.

È un'analisi prospettata da tempo, perché la mancanza di una cultura categoriale si manifesta troppo spesso nei contrasti che dividono le varie correnti: dirigenti del nord o del sud, in servizio o in pensione, delle piccole o grandi aziende ecc.

Queste molteplici divaricazioni hanno pesato moltissimo su una categoria in crisi di identità.

Trovare una soluzione che saldi queste fratture non è facile perché ciascuna parte è viva di valori ed elementi peculiari; è perciò necessaria una super cultura che rispettandone le caratteristiche sappia esprimere un progetto condiviso radicato nella coscienza di ciascun dirigente.

Per rispondere a questa esigenza è stata messa allo studio una Conferenza programmatica che raccoglierà il pensiero e le aspirazioni di tutta la categoria.

Il progetto – che prevede una sintesi finale che si discuterà a Roma il prossimo ottobre – è stato ripartito in quattro segmenti a copertura di tutto il territorio nazionale: il primo è stato tenuto a Bologna, il secondo a Milano, a Torino si terrà il terzo l'11 marzo cui prenderanno parte autorevoli rappresentanti della cultura, dell'industria e del management.

Toccherà infine al Lazio con i contributi di tutti, sarà stilato il nuovo vademecum con le linee guida per realizzare la "Ridefinizione e valorizzazione dell'identità e del ruolo del dirigente e di Federmanager". □



Per i colleghi privi d'assistenza FASI o di altri fondi di categoria

Possibilità di iscriversi all'ASSIDAI

Ezechiele Saccone

L'ASSIDAI è un fondo di assistenza sanitaria per i dirigenti d'aziende industriali (normalmente è ad integrazione delle prestazioni erogate dal FASI o da altri fondi di categoria).

Purtroppo molti colleghi in attesa della pensione e colleghi già pensionati non hanno la possibilità d'isciversi o continuare ad avere l'assistenza da un fondo sanitario di categoria e se hanno superato i 75 anni non hanno la possibilità di stipulare una polizza sanitaria.

Le motivazioni sono molteplici:

- Dirigenti che lasciano il servizio non per pensionamento e spesso mancano molti anni per la pensione.

- Dirigenti che lasciano il servizio e intraprendono attività che non consentono il versamento dei contributi volontari sia all'INPS che al FASI.

- Dirigenti in pensione che non possono più iscriversi al FASI in quanto non hanno esercitato il diritto di iscrizione entro sei mesi dal pensionamento.

- Dirigenti in pensione che non hanno i requisiti all'iscrizione ai fondi di categoria o per negligenza non l'hanno esercitata.

- Dirigenti di aziende industriali, che per esigenza di lavoro, sono passati ad altre categorie dirigenziali (commercio, pubblico impiego, lavoro autonomo, ecc) e che al momento del pensionamento per regole "capestro" statuarie dei vari fondi, si trovano a non avere alcuna assistenza sanitaria integrativa.

L'ASSIDAI, sensibile alla categoria ha studiato e offre dell'opzioni "sostitutive".

Illustriamo l'opzione "Arcobaleno" che riteniamo interessante per i colleghi che non hanno alcuna assistenza sanitaria integrativa.

Possono iscriversi i **dirigenti ancora non in pensione.**

Contributi per il 2006

Contributi anno/nucleo familiare

Fino a 50 anni	€ 998
50/60 anni	€ 1318
60/70 anni	€ 1918

esempio - se il collega si è iscritto nel 2005 e aveva 49 anni, ha pagato il contributo di € 998, nel 2006 avendo 50 anni pagherà € 1318 e nel 2007 avendo 60 anni e ipotizzando che il contributo annuo resti invariato, pagherà € 1918.

Opzione Pensionati

Contributi per il 2006 € 2630.

La possibilità di iscrizione è riservata ai già pensionati **senza limite di età** e che non hanno alcuna assistenza sanitaria integrativa.

Elenchiamo sinteticamente le prestazioni previste dall'opzione "Arcobaleno" riservata sia ai dirigenti ancora **non pensionati** che ai dirigenti **già pensionati**.

- Ricoveri in chirurgia (rimborso della spesa sostenuta con uno scoperto del 20%)

- Ricoveri in medicina (sono previste alcune franchigie e massimali)

- Prestazioni extraospedaliere e ambulatoriali (visite specialistiche, esami di laboratorio, esami strumentali, RX, T.A.C., RMN, interventi chirurgici ambulatoriali, prestazione endoscopiche, ecc)

Anche per queste prestazioni sono previste alcune franchigie e massimali.

Nell'opzione "Arcobaleno" non sono previsti rimborsi per le cure odontoiatriche ma le prestazioni erogate sono similari a quelle del FASI. □



DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it

Periodico di Federmanager Piemonte
in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti

Direttore emerito

Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Comitato di redazione

Mario Benedetti, Arturo Bertolotti,
Marcello Carucci, Claudio Cavone,
Sergio Favero, Andrea Freni,
Gianfranco Guazzone,

Antonino Lo Biondo, Stefano Moscarelli,
Ezechiele Saccone, Giuseppe Scoffone

Corrispondenti dalle Province

Luigi Caprioglio (Alessandria),
Ezio Mosso (Asti), Giuseppe Nobile (Biella),
Gianni Formagnana (Cuneo),
Luigi Bellussi (Novara),
Pierluigi Lanza de Cristoforis (VCO),
Renzo Michelini (Vercelli)

Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03
info@federpiemonte.it
ildirigente@federpiemonte.it
amministrazione@federpiemonte.it

EDITORE

FEDERMANAGER PIEMONTE

Presidente Angelo Luvison
Vice Presidente Andrea Freni
Tesoriere Vittorio Ambrosio
c/o Federmanager Torino
presidenza@federpiemonte.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



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

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

FEDERMANAGER - Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali

aderisce a



Confederazione Italiana dei Dirigenti
e delle Alte Professionalità

Sindacale

Il presidente Previdai risponde all'articolo di Mario Benedetti sul TFR

La previdenza complementare

Riceviamo e pubblichiamo volentieri la replica del presidente Previdai Stefano Sansolini all'articolo di Mario Benedetti sul tema della previdenza complementare.

Caro Presidente,

ti scrivo a proposito dell'articolo, a firma di Mario Benedetti, pubblicato sulla rivista "Dirigente d'Azienda", novembre/dicembre 2005 a pag. 23, dal titolo "Tenetevi il TFR!".

So benissimo che "lettere ed articoli firmati impegnano tutta e sola la responsabilità degli autori" e quindi, nel caso specifico, quella del collega Mario Benedetti che esprime una sua opinione sull'argomento, basandosi anche su un'indagine di "soldi e diritti" dell'Associazione "Altro consumo" relativa alle performance dei fondi chiusi di previdenza complementare.

Ritengo però che, nel particolare momento che attraversa la previdenza complementare dopo la promulgazione del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005, una segnalazione da parte mia vada fatta anche perché la rivista citata è il periodico dell'Unione Regionale Piemontese di Federmanager e come tale è ricevuta e debbo credere letta da molti colleghi dirigenti in servizio, molti dei quali iscritti al Previdai.

Proprio per questo credo francamente che, perlomeno nella conclusione del suo articolo, Benedetti abbia commesso una rilevante omissione: quella di ricordare che per i dirigenti di aziende industriali esiste la realtà Previdai che in quindici anni di vita ha registrato risultati di rendimento sempre positivi, sempre superiori all'inflazione e sempre superiori alla rivalutazione del TFR, ancor più con

riguardo ai comparti finanziari di recente avvio.

La dimenticanza di Benedetti desta particolare sorpresa in quanto il medesimo è stato membro del Collegio dei Revisori di questo Fondo nel triennio 1998-2000, avendo avuto modo, quindi, di registrare personalmente i risultati sopra menzionati che sono anche storicamente riassunti sul nostro sito www.previdai.it.

Più in generale inviterei Benedetti ad utilizzare in argomento fonti di indagine ben più autorevoli e qualificate di quelle da lui citate: un riferimento a tal riguardo è la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) che opera istituzionalmente dal 1996.

Ti prego di portare questa lettera all'attenzione di Mario Benedetti e naturalmente a quella di Antonio Coletti, direttore responsabile della rivista che deciderà, d'accordo con il Comitato di redazione, se pubblicare questa mia lettera sul prossimo numero del "Dirigente d'azienda".

Ti ringrazio per la cortese attenzione ed augurandoti buon lavoro ti saluto con viva cordialità.

Stefano Sansolini



perseo medica
www.perseomedica.it

PERSEO MEDICA S.R.L.
centro audiologico per la diagnosi e la terapia degli acufeni
centro applicazione protesi acustiche

Visita audiologica in sede

Centro convenzionato A.S.L./I.N.A.I.L. - disbrigo pratiche in sede

Applicazioni protesiche infantili

Centro autorizzato per la terapia T.R.T. degli acufeni

Perso Medica: Via Madama Cristina, 104 - 10126 Torino Tel./Fax: 011-67.38.18