



Turismo, ma non solo...

Dal sogno alla realtà

Abbiamo posto le premesse per dimostrare che la città e il Piemonte hanno capacità e mezzi da garantire turismo di qualità e adeguata accoglienza, ma si è rilevato che altri sono gli obiettivi, in primis non dimenticare quella cultura manifatturiera sulla quale siamo cresciuti e che costituisce il nostro retroterra industriale.

Carlo Barzan

“Un bel gioco dura poco”, così dicono i genitori ai bambini per indurli ad uscire dall'esaltazione del divertimento e a ritornare coi piedi per terra, alla vita normale ed agli obblighi e ai doveri che essa impone.

Su un piano ben diverso e di ben maggiore importanza, così è stato anche per tutti noi per quanto riguarda il periodo delle grandi manifestazioni sportive che hanno coinvolto il nostro territorio: il “bel gioco” è finito e, proprio perché è stato bellissimo – verrebbe da dire esaltante – è giustamente durato poco.

Abbiamo vissuto un momento eccezionale della nostra Città e della nostra Regione, durante il quale abbiamo perfettamente percepito di essere sotto gli occhi del mondo ed abbiamo reagito con comportamenti rispettosi delle regole del vivere civile, servizi pubblici funzionanti, un clima di festa permeante e contagioso.

Ci siamo proposti come una comunità nella quale la qualità della vita è alta, le opportunità di arricchimento culturale personale sono molteplici e diversificate, il territorio circostante offre luoghi di grande attrattività, vicini e facilmente raggiungibili, senza che sia necessario interrompere il normale ritmo delle attività lavorative.

Quanti nel mondo hanno professionalità da spendere a qualsiasi livello sanno ora che questo è un territorio nel quale, a parità di altre condizioni, vale la pena vivere e operare, anche solo per qualche anno, per farne una tappa importante e significativa della propria vita non solo professionale, ma anche personale.

Esistono dunque ora tutte le condi-



zioni perché coloro che possono farlo operino affinché le opportunità di lavoro non manchino, avviando iniziative produttive nuove e rivitalizzando quelle che già ci sono, con l'attenzione puntata sui segmenti produttivi di maggiore qualificazione professionale, ma senza perdere l'aggancio con quella cultura manifatturiera nella quale siamo cresciuti e che costituisce il nostro retroterra di riferimento principale.

Non neghiamo l'importanza del turismo e della ricaduta che su di esso avrà l'effetto Olimpiadi, ma crediamo fermamente che, da solo, il turismo non potrà costituire una risorsa sufficiente a mantenere nel tempo il livello di vita che abbiamo raggiunto.

Sul piano economico possiamo ragionevolmente porci come obiettivo uno stabile saldo in pareggio delle attività turistiche, ma più che sul piano economico, il turismo, obbligandoci al confronto con una domanda sempre nuova, ci sarà utile a mantenere desta l'attenzione sulla qualità dei servizi che pro-

poniamo e, tanto per cominciare, a rendere permanente il livello di qualità di cui abbiamo saputo dare prova nelle due settimane olimpiche.

Mantenere quel livello di servizi ha un costo non indifferente e chiunque lo capisce, ma noi sappiamo, anche per esperienza, che nessuno, e meno che mai la nostra categoria, si è mai rifiutato di pagare, a patto che abbia chiara la finalizzazione e il risultato del contributo che gli viene richiesto.

Questa è la grande sfida che è stata proposta alla nostra categoria dalla Conferenza Programmatica Territoriale, che si è tenuta lo scorso 11 marzo come ampiamente riferito nel corpo di questo numero: se vogliamo tradurre nel concreto le nostre aspirazioni di contribuire allo sviluppo sociale, non possiamo tirarci indietro ora, sfilandoci dal novero di coloro che “possono” e mandando la palla nel campo delle Pubbliche Istituzioni e della nostra controparte imprenditoriale.

Questi stessi temi faranno da sfondo anche all'assemblea del Sindacato di Torino, che si terrà il prossimo 20 maggio, contestualmente alle elezioni per il rinnovo triennale dei suoi organi di rappresentanza.

Da essa e dai nuovi eletti ci attendiamo un contributo significativo anche per il livello nazionale, adeguato all'importanza, non solo numerica, che il Sindacato di Torino ha sempre storicamente avuto, in termini di uomini e di idee.

Fra i candidati che si presentano al loro giudizio, i colleghi della provincia di Torino sapranno scegliere quanti interpretano meglio il loro ruolo di rappresentanza in spirito di servizio verso la categoria e mettono in secondo piano aspirazioni, pur legittime, alla manifestazione di un piccolo, ma in fondo malinteso, potere personale. Ne siamo certi. □



Come sarebbe bello se tutti coloro che, direttamente o indirettamente, hanno avuto a che fare con le Olimpiadi invernali torinesi, potessero affermare e percepire: “Questo è il Piemonte: rispetto dei valori, amore per le tradizioni, coraggio nelle innovazioni”.

Passate le Olimpiadi, noi piemontesi, dal canto nostro non dobbiamo fermarci, in modo da poter sempre dire come gli inglesi: “I did what I had to do”, ho fatto ciò che dovevo fare, non dimenticando il detto del filosofo Paul Ricoeur: “Il futuro nasce dalla memoria”.

Giovanni Reverso



Copertina

Troppo spesso i piemontesi si scordano di essere figli delle Montagne. Eppure dovrebbero saperlo già dal nome che dà l'impronta di questa terra, e dalle giornate di vento che allungano lo sguardo sino a credere che al di là della periferia crescano quelle vette bianche che ci allargano il cuore solo a vederle.



Adesso – di questi giorni – la presenza di atleti e le immagini sugli schermi, per le strade, nei negozi e il discorrere della gente, ci siamo accorti che il DNA – come si dice, mutuando la sigla dalla biologia – di quelli nati o cresciuti da queste parti e pensiamo anche di coloro che ci sono arrivati per caso, tutti quanto hanno finito per cogliere il messaggio ancestrale delle radici e scoprirsi all'improvviso montanari.

Che è definizione pre-gna di significati: dalla durezza delle rocce allo sgorgare delle acque, dai fiori inaccessibili e vari che danno un senso sino a doverli tenere in serbo fra i fogli di un libro; per tacere degli atteggiamenti e umori della gente di montagna, che parla a fior di labbro e ha un passo lento, lento e misurato come sa chi vuol salire una vetta, perché dosare le forze è l'unico modo per arrivare alla cima.

Che siamo montanari, figli della montagna, ce lo spiega da anni il Museo che sorge a fianco della chiesa dei Frati Cappuccini, appena sopra la Gran Madre di Dio e che di recente si è rinnovato e arricchito di un nuovo repertorio di cimeli e foto della storia dell'alpinismo.

UN NUOVO FUTURO

A Torino rinnovato il Museo Nazionale della Montagna
mostre temporanee, incontri e concerti

Guardando dalle finestre del Museo è possibile osservare Torino e una consistente parte delle Alpi, un'ininterrotta catena di monti con uno sviluppo di circa

400 chilometri. Di un certo numero di vette scelte in quella sequenza sterminata si è cercato di offrire un ideale riscontro al di qua delle vetrate, nell'area occupata dalle collezioni, con preziosi cimeli, ricostruzioni e gigantografie. Idealmente, è attraverso la loro storia che ci avviciniamo alle montagne di tutto il mondo e all'epopea di chi le ha scalate.

Ecco perché le innovazioni del museo non ci impediscono di riannodare un legame assai stretto con i padri del CAI e con i torinesi che alla fine dell'Ottocento scoprivano l'attrazione fatale delle montagne.

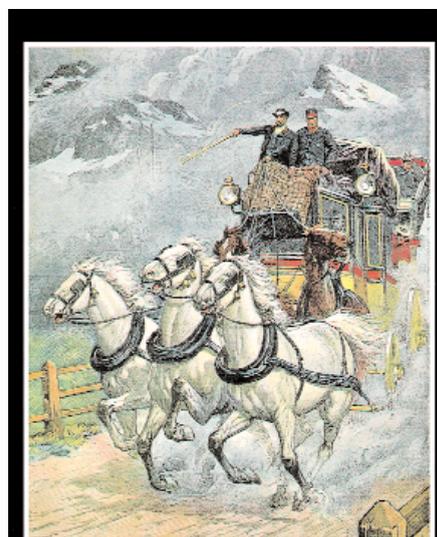
Ricordiamo le più importanti iniziative:

- Viaggio delle Alpi. Alle origini del turismo alpino** (fino al 1° maggio 2006)
- Viaggio all'oro. L'immaginario del Klondike** (fino al 1° maggio 2006)
- 4016 Music Bridge** (24 febbraio 2006)
- Viaggiatori inglesi sulle Alpi piemontesi** (7 marzo 2006)
- Gran ballo di primavera** (25 marzo 2006)

Orari museomontagna e mostre temporanee

Dal martedì alla domenica, dalle 9.00 alle 19.00. Costo dei biglietti: intero Euro 6,00, ridotto Euro 4,00, ridotto soci CAI Euro 3,00. □

Nel Settecento i giovani figli delle classi elevate inglesi (come, e forse ancor più, i loro cugini tedeschi) scendevano in Italia per coronare la loro formazione di futuri membri della classe dirigente. Le Alpi piemontesi ebbero così i loro appassionati visitatori, artisti, alpinisti e, infine, sciatori. La loro presenza divenne una costante preziosa per le nostre montagne, che poterono così contare, oltre che sul loro fascino naturale, sulla propaganda disinteressata dei loro ammiratori anglosassoni.



VIAGGIATORI INGLESI SULLE ALPI PIEMONTESE

ARTISTI • SCIATORI • ALPINISTI

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**

Vita associativa

Consiglio Nazionale Federmanager del 4-5 marzo a Milano

COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE

• Convenzione Fasi-Federmanager

La convenzione Fasi-Federmanager che permetterà di offrire assistenza a tutti gli iscritti Fasi (anche non iscritti a Federmanager) attraverso le Associazioni territoriali di Federmanager, sarà operativa dal 1 aprile 2006.

Non tutte le associazioni hanno aderito al programma. Apdai Torino è tra quelle che partecipano al programma mentre, ad esempio, Roma non lo è.

• Collaborazione con OCSE Organizzazione Cooperazione e Sviluppo Economico

Si è stabilito un interessante contatto con l'OCSE al fine di verificare la possibilità di dare diffusione alla Ricerca Donne-Manager che verrebbe pubblicata sul loro sito e di svolgere un incontro di presentazione in occasione della pubblicazione stessa.

• Video news letter

Il presidente ha annunciato la ormai imminente messa a punto di questo questo interessante ed importante mezzo di comunicazione che verrà lanciato a breve. È stata anche fatta una presentazione del prototipo.

EVOLUZIONE DELLE PROBLEMATICHE CONTRATTUALI

Si è tenuto un ulteriore incontro Federmanager-Confindustria il 27 febbraio 2006, che si è concluso con la sottoscrizione di un verbale che viene qui riassunto:

• Indagine sulle forme di Retribuzione variabile

Nel mese di marzo 2006 le Associazioni Industriali inoltrano a tutte le aziende associate una comunicazione con allegato il questionario condiviso dalle parti. Tale questionario sarà disponibile sul sito della Selda Informatica, soggetto terzo scelto per garantire riservatezza e sicurezza delle informazioni. Le aziende avranno un mese di tempo per rispondere e in caso di insoddisfatto numero di risposte le Associazioni invieranno opportuni solleciti. I dati acquisiti saranno elaborati secondo criteri concordati e le risultanze dovranno essere rese disponibili in tempo utile per prendere eventuali decisioni ed iniziative entro il 30 giugno 2006.

• Agenzia del lavoro per i dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in stato di liquidazione.

Fondirigenti ha avuto il benestare dal Ministero competente circa il modello di funzionamento dell'Agenzia di intermediazione e ha quindi presentato formale domanda di autorizzazione.

Non appena ricevuta l'autorizzazione Fondirigenti procederà a stipulare le convenzioni con le sedi territoriali di Confindustria e Federmanager interessate partendo da alcune aree "pilota": Piemonte, Veneto, Lombardia, Emilia Romagna, Lazio.

• Fondo di Sostegno al reddito

Si conferma la costituzione del fondo bilaterale a cui è destinata la parte disponibile delle riserve derivanti dalla liquidazione del Fidai, ossia, allo stato, 50 milioni di euro. Per poter sbloccare la situazione e disporre del denaro le parti hanno concordato una copertura assicurativa totale a favore dei liquidatori, i sindaci e le parti stesse, contro eventuali azioni rivendicative degli iscritti.

Il premio per tale copertura è di 2 milioni di euro una tantum. Entro aprile 2006 sarà definito il modello di funzionamento, il finanziamento, i beneficiari e le prestazioni del fondo, puntando su un sostegno significativo ma di durata limitata in modo da incentivare il dirigente a cercare soluzioni alternative.

• Fondo per la copertura delle responsabilità civili e penali di cui all'art. 15 Ccnl

A tale fondo, gestito nell'ambito di quello per il sostegno del reddito, sono destinati 1 milione e 150 mila euro dei residui del Fidai: un milione per il fondo e 150 mila per stipulare



una polizza assicurativa che coprirà i rischi per altri 3 milioni. In mancanza di dati storici di riferimento, la misura e la data di decorrenza dei contributi a carico azienda saranno stabiliti dopo la verifica degli effetti e comunque entro il 30 giugno 2007 oppure prima in caso di esaurimento del fondo.

• Previdai

Confindustria è disponibile all'adeguamento delle aliquote e dei massimali contributivi anche se non si sono verificati gli attesi interventi legislativi circa l'elevazione della deducibilità fiscale. Saranno individuate soluzioni graduali nell'incontro del prossimo 14 marzo.

CIDA

È stata avviata l'operazione di ristrutturazione e di contenimento di costi della Cida sia per quale che riguarda le spese generali (sede ecc.) sia di personale, con un ridimensionamento attuato attraverso opportuni accordi.

Si è ribadita l'importanza di assumersi la responsabilità della presidenza Cida, in completo accordo le altre associazioni confederate.

Sono state presentate due candidature, quella di Corradini di Aldai Milano e quella di Stefano Moscarelli di Apdai Torino, entrambi qualificati per esperienza e capacità. La votazione ha premiato Corradini con 45 voti mentre Moscarelli ha raggiunto quota 12.

Corradini quindi sarà il candidato Federmanager al Congresso Federale Cida del 12 e 13 maggio p.v. a Roma.

(a cura di Massimo Rusconi)

Intervento del ministro Maroni

Prendiamo atto con interesse e valutiamo con soddisfazione come ancora una volta un Consiglio Nazionale Federmanager abbia mosso l'attenzione del Governo.

Il 4 Marzo scorso, nella seduta conclusiva della recente edizione milanese del Consiglio nazionale, si è registrata infatti la presenza del Ministro per il Welfare Roberto Maroni. Egli ha dato una partecipazione sostanziale ai lavori preferendo ascoltare una numerosa serie di interventi prima di pronunciarsi a sua volta sui temi sollevati.

Una esposizione puntuale che ha rivelato la sua diretta e particolareggiata conoscenza di alcuni problemi della nostra categoria.

Si è impegnato nella disamina minuziosa del complesso quadro attuativo della "Totalizzazione" in materia di contribuzioni previdenziali composite.

Si è poi soffermato su di un altro tema di accesa attualità quale il sofferto avvio della "Agenzia del Lavoro" che vede protagoniste non contrapposte Federmanager e Confindustria.

L'intervento dell'onorevole Maroni è stato giudicato prevalentemente in termini positivi nella sala. È stata riconosciuta la sua capacità di leggere oltre la superficie nei problemi del mondo imprenditoriale e la sua disponibilità ad affrontare i nodi prospettatigli senza pregiudizi politici ed ideologici. Apprezzata, da ascoltatori avvezzi alla concretezza, la sua esposizione priva di toni enfatici e di colpi di mestiere.

Marcello Carucci

FONDIRIGENTI

Eletto nuovo presidente

Riunione del Consiglio Nazionale - Milano 3-4 marzo 2006

Risultati delle elezioni - Fondazione Fondirigenti G. Taliercio (prossimo triennio)

Risulta eletto Presidente della Fondazione Fondirigenti-G. Taliercio, **Giuseppe Perrone**.

Consiglio di Amministrazione

(n. 2 componenti)

Risultano eletti componenti del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Fondirigenti-G. Taliercio:

- | | |
|-----------------------------|------------|
| 1. Bucci Andrea (Milano) | n. 43 voti |
| 2. Gentile Francesco (Roma) | n. 33 voti |

Collegio dei Revisori dei Conti

(n. 1 componente supplente)

Risulta eletto componente effettivo del Collegio dei Revisori dei Conti della Fondazione Fondirigenti-G. Taliercio:

- | | |
|-------------------------------|------------|
| Ceccotti Giovanni (Terni) | n. 34 voti |
| e quale componente supplente: | |
| Pitton Wilfrido (Padova) | n. 31 voti |

Designazione candidato alla presidenza CIDA (prossimo triennio)

Il Consiglio, su proposta del Presidente federale, ha deciso, all'unanimità, di procedere alla designazione del candidato alla Presidenza CIDA mediante elezioni a scrutinio segreto.

Risulta designato quale candidato alla Presidenza CIDA, **Giorgio Corradini**. □

a cura del Gruppo
Giovani Dirigenti

Una serata con il guru Toskich

Sul n. 235 (nov.-dic. 2005) del *Dirigente* abbiamo pubblicato un ampio articolo sulle originali proposte pubblicitarie di Beau Toskich. Di questo protagonista del marketing avanzato sono usciti parecchi libri che l'autore ha presentato all'Unione Industriale a cura del Gruppo Giovani Dirigenti insieme con i Giovani Imprenditori dell'Unione Industriale di Torino.

Un profilo dell'autore e della sua opera ci perviene da Marco Bertolina.

"Da treno a taxi"
come fare condoglianze alla concorrenza

Beau Toskich
Marketing World Leader

Moderatori: Alberto Dal Poz, *Presidente Gruppo Giovani Imprenditori Unione Industriale Torino*; Donato Amoroso, *Coordinatore Gruppo Giovani Dirigenti Federmanager Torino*.

Padre di San Pietroburgo e madre francese, Beau Toskich, studia all'American Academy of Dramatic Arts di New York ma, per i giochi del caso inizia la sua carriera lavorativa in Iveco, con l'obiettivo di vendere camion della casa torinese a camionisti americani.

La sua filosofia, il modo provocatorio e le sue doti di attore nato fanno crescere le vendite al punto da farsi notare e ricevere una proposta di trasferimento a Torino.

Impara l'italiano, lavora in Italia, diventa consulente di comunicazione di grandi aziende come Ibm, Pirelli e Telecom sino a diventare un guru riconosciuto a livello internazionale.

Il suo motto: fare le condoglianze alla concorrenza.

I suoi libri più famosi: "Da treno a taxi" e "La strategia dell'uovo fritto".

Titoli stimolanti, che già lasciano trasparire la base della sua strategia, pungente ed aggressiva. Beau sostiene che "il cliente aspetta il treno, il taxi aspetta il cliente" quindi "le aziende che muovono i propri clienti in taxi superano le aziende che spostano i loro clienti in treno".

Ci spinge così a riflettere sulla nostra quotidianità, sui nostri clienti e su cosa facciamo ogni giorno per far innamorare il nostro cliente del nostro prodotto, della nostra azienda e di noi.

Beau ci trascinerà su questo ed altri temi legati al management, alle strategie ed al marketing di noi stessi con il suo modo di fare da predicatore che motiva ed appassiona chi lo ascolta.



Marco Bertolina

Vita associativa

Rinnovo cariche Federmanager Asti

Dopo la votazione avvenuta per referendum, e la successiva riunione dei neoeletti Consiglieri del 6 febbraio u.s., il **Consiglio Direttivo** ed il **Collegio dei Revisori dei Conti** dell'Associazione Astigiana dei Dirigenti di Aziende Industriali – **Federmanager-Asti** – risultano così composti:

Consiglio Direttivo

Presidente: Pietro Masoero.

Vice Presidente: Giovanni Periale.

Tesoriere: Vincenzo Bertolino.

Segretario: Mirella Carosso.

Consiglieri: Maria Cristina Bonello, Vittorio Bonizzoni, Marta Maria Cendola, Federico Cerrato, Fabrizio Ferrara, Attilio Garbarino, Elio Ghno, Fiorenzo Penasso.

Cariche onorarie

Presidenti onorari: Mario Accossato, Ezio Mosso.

Collegio dei Revisori

Presidente: Roberto Cellerino.

Revisori: Paolo Banaudi, Michele Lardon, Claudio Marcenaro, Roberto Paci.



Il dott. Ezio Mosso, Direttore della Cassa Edile della Provincia di Asti, ha concluso il suo novennale mandato statutario come Presidente di Federmanager Asti.

I Dirigenti di Aziende Industriali della nostra provincia, riconoscenti per il suo operato e per la realizzazione di importanti con-

vegni quali "Asti e il suo territorio. Quale futuro?"; "Etica e costruzione del Capitale Sociale"; "Vino e non solo", lo ringraziamo per l'impegno profuso a tutela della Categoria, impegno che il dott. Mosso continuerà in futuro quale Consigliere Federmanager Regionale e Nazionale. □

NUOVA
ELLIS



Calzature & Sportswear

in Piazza Manno, 20 - Torino - Tel. 011 739 15 29

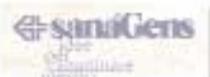
CALZATURE PER UOMO DONNA E BAMBINO
LE MIGLIORI MARCHE AI MIGLIORI PREZZI
ABBIGLIAMENTO SPORTIVO E TEMPO LIBERO
1.500 METRI DI SCELTA E QUALITA'
L'UNICO AD OFFRIRE LA VISITA PODOLOGICA
GRATUITA OGNI PRIMO SABATO DEL MESE

10% di SCONTO ai SOCI CIDA e familiari









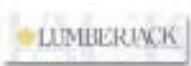














III Conferenza programmatica territoriale. Chiamati a rispondere Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria su identità e ruolo del dirigente e sulla funzione del Sindacato Federmanager

Convention per il futuro

OTTIMA LA RELAZIONE DEL PROF. MARIO DEAGLIO. ESEMPLARE LA CONDUZIONE DEL PRESIDENTE LAZZATI.
I RAPPRESENTANTI SINDACALI HANNO PRESENTATO UN QUADRO COMPOSITO DI PROPOSTE E ATTEGGIAMENTI NEL RAPPORTO SULLA CRISI MANAGERIALE DEL NORD OVEST D'ITALIA.

Il progetto è noto: tuttavia lo riepiloghiamo brevemente.

La categoria per ragioni diverse è in crisi. Le uscite spontanee o forzate non sono bilanciate da nuove entrate e per giunta le nuove leve non sentono il richiamo del Sindacato. Prima che il bilancio già in rosso scenda a livelli non più recuperabili i vertici federali hanno proposto di censire le forze in campo, ascoltare le voci che salgono dal basso invitando gli organi territoriali – 50 o 60 che siano, a copertura di tutto il territorio – a raccogliere umori e speranze, timori e iniziative, fondendoli in un grande contenitore e affidando a un team di esperti che rispondano a queste due domande:

- 1) qual è l'anima e il corpo di questo sconosciuto manager dalle mille facce;
- 2) qual è il compito della federazione che lo rappresenta e quale risposta deve dare ai suoi associati.

Per conseguire questi due fondamentali elementi di base per un bilancio razionale ed efficiente si sono divisi l'Italia in quattro parti con il compito di accertare le diverse esigenze territoriali.

Dopo Bologna e Milano, a copertura parziale dell'est d'Italia, si va a Torino: il Piemonte, la Liguria e la Valle d'Aosta sono un buon termometro oltre che una parte consistente delle forze totali (90 mila i dirigenti in servizio e 60 mila iscritti; Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta ammontano a 12/15 mila unità, cioè circa il 20% del totale.



Non abbiamo partecipato ai primi due e questo non ci aiuta a valutare gli esiti della Convention a Torino.

Siamo andati al Turin Palace Hotel, in un confortevole ed elegante ambiente, per spiegare chi siamo e che cosa vogliamo e sentire dagli esperti e i più alti esponenti federali che cosa possiamo e dobbiamo fare per riconquistare la perduta leadership nazionale.

È pur vero che la risposta ci sarà data nel prossimo autunno, quando ci saranno tutte le risposte virtuali del quadrilatero perciò sospendiamo il giudizio.

La cronaca della giornata è cominciata alle 9.00 e finita dopo le 17.00 con una breve sosta per un lunch e si presta a un consultivo di tutto riguardo. I massimi relatori erano il Presidente Federale Lazzati, il prof. Deaglio in veste di analista socio-economico, l'Amministratore Delegato Di Stasio in

La scelta della SEVEN quale voce del mondo imprenditoriale è parsa poco rappresentativa della tradizione industriale del territorio.

rappresentanza degli imprenditori. Ha condotto la riunione il sociologo e Amministratore Delegato Ermeneia **Nadio Delai**. Una società specializzata a analizzare queste complesse indagini statistiche.

Il progetto che ha impegnato la Federazione sia sul piano organizzativo che economico, si basa soprattutto sulla fiducia a questo strumento sul quale si appuntano le attenzioni dei Responsabili della politica Sindacale.

Apre di dovere come padrone di casa, il Presidente dell'APDAI Torino, **Renato Cuselli**, con un intervento breve ma incisivo, esordendo con l'orgoglio di una Torino che ha smentito le accu-



se di popolazione montanara con i muscoli lunghi, tristi aggrondati, bensì di una cittadinanza viva e capace di grandi entusiasmi, come testimonia il successo di folla delle Olimpiadi e i grandi lavori che la città ha saputo fare in così poco tempo. Però ha voluto anche denunciare che oggi nel mondo del lavoro c'è ancora troppa precarietà, una sottoremunerazione inadeguata che costringe i giovani a rimandare il legittimo bisogno di una famiglia autonoma con l'aggravante che esistono sacche di immobilismo provocato da una gerontocrazia dura a morire (salvo eccezioni!).

La chiusa – di stretta attualità – è stata indirizzata alle coalizioni politiche – non importa di che colore – che si scontrano alle elezioni invece di dare prova di realismo e in questo "mondo scatenato" investire di responsabilità e fiducia i giovani.

Prima di dare la parola al prof. Deaglio, **Edoardo Lazzati**, presidente Federmanager esordisce con un richiamo alla nostra professionalità e competenza che ci saranno riconosciute se sapremo trovare le giuste occasioni per dimostrare che il nostro ingegno non è solo destinato a mandare avanti le fabbriche, ma dimostra sapersi occupare di problemi del paese citando in proposito recenti manovre che hanno interessato settori vitali per l'economia.

Ma il più atteso è il prof. **Deaglio** che non delude l'uditorio. Si vale di una metafora per mostrare le analogie del vecchio sistema con la piramide militare: i valori

Vita associativa

sono i grandi numeri (di lavoratori, come di produzione) stabilità d'impiego, gerarchia, comunicazioni rigidamente verticalizzate, scarso potere di iniziativa, ruolo delle donne marginale spesso decorativo.

A ulteriore dimostrazione pone a confronto i tre modelli che hanno dominato i tre quarti del secolo scorso: Fiat, Olivetti, Enel per spiegare l'irresistibile anche se lenta caduta causata dall'ingresso delle macchine e quindi della diminuzione degli addetti.



C'è un intermezzo negli anni 85/90, ma gli errori si accumulano, prendono forza aziende più piccole, si assottigliano i livelli della gerarchia e si passa rapidamente all'altra metafora di azienda con l'industria comandata come un'orchestra da un Direttore direttamente responsabile della produzione che al massimo si vale del primo violino, gli altri sono dei meri esecutori, il Giappone insegna, anche il più piccolo particolare deve essere eseguito alla perfezione. La proprietà dell'Azienda traccia soltanto le linee, ma non interviene sulla produzione.

C'è un intermezzo negli anni 85/90, ma gli errori si accumulano, prendono forza aziende più piccole, si assottigliano i livelli della gerarchia e si passa rapidamente all'altra metafora di azienda con l'industria comandata come un'orchestra da un Direttore direttamente responsabile della produzione che al massimo si vale del primo violino, gli altri sono dei meri esecutori, il Giappone insegna, anche il più piccolo particolare deve essere eseguito alla perfezione. La proprietà dell'Azienda traccia soltanto le linee, ma non interviene sulla produzione.

La rivincita dei quadri

A più riprese si è toccato il tema dei quadri – un'importante categoria di lavoratori non ancora assestati in movimento sindacale unitario. In ogni caso una parte non minoritaria che si è aggregata alla Federmanager, ponendosi come Italquadri con facoltà degli associati di iscriversi individualmente ai Sindacati territoriali dei dirigenti.

Purtroppo è ancora un passaggio da perfezionare, in specie sotto l'aspetto informativo ed economico.

L'imprenditore

Una certa sorpresa ha destato l'intervento del dott. **Di Stasio**, in rappresentanza della categoria degli imprenditori.

Certamente si è cercato un modello attuale all'avanguardia nell'usare gli strumenti aggressivi di un capitalismo "spietato" che ha un solo idolo, il successo, prima ancora

Nel corso della Conferenza è stato distribuito agli intervenuti un questionario molto complesso, che avrebbe meritato più tempo per la sua compilazione.

del profitto, e per raggiungere entrambi non bada a spese, rinunciando anche ai dubbi di una ragione incline a veder il lato umano dei problemi. Per spiegarsi ha usato una curiosa locuzione "a pelle"; questo sistema adottato per la scelta dei suoi dirigenti, ai quali promette lauti guadagni, ma anche un licenziamento immediato, anche se si tratta di un congiunto.

Certo ha esagerato sui toni per far sapere che il mondo degli affari è una giungla senza pietà, vince il più forte e il più debole deve vagolare, accontentandosi dei rifiuti se vuole sopravvivere.

Detto questo con un po' di malizia, il dott. Di Stasio ci ha fatto capire che i tempi sono veramente duri e per salvarsi bisogna essere aggressivi, cioè preparati non solo culturalmente e tecnicamente, ma pronti a dimenticare le leggi della compassione.

Se sia piaciuta o no la storia di questa piccola azienda, nata a nostra insaputa a un passo da Torino (Leini), che oggi fattura 100 milioni di euro e si espande in tutto il mondo dalla Romania alla Cina, pronta a scontrarsi con chicchessia, il Di Stasio ha centrato l'interesse dei presenti e anche l'ironia dei commenti non sempre positivi.



Dovremmo parlare dei numerosi interventi; saggi di vita vissuta dell'anziano: conferme di disagio dei giovani, ci limitiamo a citarne i nomi. Hanno preso la parola: Marchetti, Cucciato, Benedicenti, Strazzarino, Censi, Sartorio, Bessone, Palitto, Caprioglio, Amoroso, Lo Piano, Rusconi, Oneglio.

Quelli che non hanno parlato, hanno avuto in dotazione una specie di volumefascicolo che probabilmente conteneva qualche centinaio di domande alle quali bisognava rispondere nel giro di mezz'ora.

Qualcuna anche di non facile interpretazione, se non si voleva perdere il filo dei discorsi e contemporaneamente tracciare i segni sulle caselle del questionario.

Conclusa la giornata torinese i fari dell'Ermeneia si appunteranno sull'ultima tappa del percorso che ha attraversato tutta la Penisola per raccogliere opinioni, giudizi, proposte... Un'impresa per Elio Delai e la sua équipe, raccogliere in una sola immagine le sfaccettature di una professione da sempre in bilico tra la dipendenza del lavoro subordinato e l'autonomia dell'imprenditore.

Non sarà facile, perché il punto di mag-

giori difficoltà si trova nel confronto della soluzione proposta di fronte alla quale il dirigente dovrà necessariamente riconoscersi.

È pur vero che la categoria ha fama di essere egocentrica, poco incline a barattare il suo patrimonio professionale con le eventuali concessioni all'etica, alla solidarietà, alla psicologia, ai rapporti con il personale. Ma è proprio questo l'impegno che la categoria dovrà mostrare per meritarsi l'ambizioso traguardo indicato nel programma di questa Conferenza.

RADIO 24 un'emittente radiofonica nazionale aperta ai dirigenti

È ufficializzata la veicolazione di Progetto Manager, il settimanale di Federmanager sino ad oggi inviato ai lettori da *Italia Oggi*, e da aprile per il tramite del quotidiano finanziario più diffuso in Italia, cioè *Il Sole-24 Ore*.

Inoltre, ha precisato il Presidente Federale Lazzati durante la Conferenza Programmatica di Torino, che è aperta ai dirigenti una particolare collaborazione all'inserimento economico settimanale e alla emittente radiofonica Radio 24.

Le lunghezze d'onda dei capoluoghi piemontesi sono le seguenti:

Torino 105; Alessandria 105; Asti 104/6; Biella 104.6, provincia 104.8; Cuneo 109; Ivrea 104.6; Novara 104.8; Vercelli 105, provincia 104.6

Lazzati ha informato che i dirigenti che fossero in possesso dei requisiti richiesti – dimestichezza con la penna e competenza tecnica nei rispettivi campi di lavoro – possono essere ospitati sulle pagine dell'ebdomadario e sulla lunghezza d'onda di una Radio che in poco tempo ha saputo guadagnarsi i favori di un pubblico particolarmente interessato ai problemi dell'economia.

È la prima volta che alla categoria viene data l'opportunità di esprimere il proprio parere sui grandi temi del Paese su argomenti ovviamente di natura tecnica, in cui l'esperto può offrire la sua collaborazione alla comunità, valendosi delle proprie specifiche conoscenze in quel settore.

Un primo passo verso quella uscita all'esterno dall'azienda che da tempo veniva richiesta e nello stesso tempo porsi all'attenzione della pubblica opinione come categoria di qualità e di sensibilità alle esigenze della vita nazionale.

I colleghi interessati dovranno dare la loro disponibilità alla Federazione secondo modalità non ancora precisate. □

Proposta per rafforzare lo spirito relazionale fra le parti

Datore di lavoro - Assicuratore - RSA (dirigenti)

I tre soggetti interessati a stipulare la polizza prevista all'art. 12 del Contratto di lavoro, dovrebbero – preventivamente – esaminare di comune accordo le modalità del contratto assicurativo, per evitare eventuali controversie o erronee clausole contrattuali.



EVENTUALE POTERE DELLE R.S.A. DI INTERAGIRE CON IL DATORE DI LAVORO NELLA SCELTA DELLA COMPAGNIA ASSICURATIVA PER LA STIPULA DELLA POLIZZA ASSICURATIVA DI CUI AL COMMA 5 DELL'ART. 12 CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DIRIGENTI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

Roberto Granatelli

L'art. 12, comma 5 del CCNL vigente prevede l'obbligo per l'azienda di stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che gli garantisca una certa indennità, in caso di morte o di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la sua capacità lavorativa specifica, per cause diverse dall'infortunio comunque determinato e da malattia professionale.

A nostro avviso, la polizza in esame è in un rapporto di specie a genere con il contratto di assicurazione per conto altrui (art. 1891 cod. civ.), il quale a sua volta può considerarsi un caso particolare di contratto a favore di terzi (art. 1411 cod. civ.); da ciò consegue che, in difetto di specifiche norme derogatrici, dovranno trovare applicazione le norme di cui agli artt. 1894 e ss e degli artt. 1411 e ss cod. civ. (in tal senso, vedi per es. Cass. 20.03.1990, n° 2322).

Tuttavia, riteniamo anche che l'esatta applicazione dell'art. 12, essendo norma di contratto collettivo, non possa prescindere dalla particolare disciplina del diritto sindacale, tradizionalmente ispirata alla tutela del lavoratore nei rapporti con la Proprietà per mezzo delle aggregazioni sindacali che lo rappresentano, culminante nel diritto di informazione e di partecipazione alle scelte aziendali che coinvolgono direttamente gli interessi e i diritti contrattuali dell'intera categoria.

Lungo il solco tracciato da una riflessione attenta ed estremamente delicata, siamo giunti al convincimento che il dirigente, nell'ambito del diritto al beneficio di cui all'art. 12 comma 5 del contratto nazionale collettivo di lavoro, consegua una doppia tutela: la prima, a titolo pre-

ventivo (cioè anteriore alla stipula della polizza assicurativa); la seconda, a titolo successivo ed eventuale (cioè posteriore alla stipula della polizza assicurativa).

Per questioni di metodo nello svolgimento del ragionamento, consideriamo in prima battuta la tutela a titolo successivo ed eventuale.

Come visto sopra, il contratto di assicurazione in esame rientra nella specie dei contratti di assicurazione per conto altrui (art. 1891 cod. civ.) che a loro volta rappresentano un'ipotesi speciale dei contratti a favore di terzi (art. 1411 cod. civ.).

L'art. 1891 cod. civ. individua tre figure tipiche: l'assicuratore, il contraente e l'assicurato.

Tenuto conto dei risvolti giuslavoristici (e cioè del fatto che la polizza in esame è resa obbligatoria nell'ambito di un contratto nazionale collettivo di lavoro), il contraente coincide con la figura del datore di lavoro mentre l'assicurato con quella del dirigente.

Il meccanismo che regola i rapporti tra questi tre soggetti è desumibile dall'art. 1891 cod. civ.: il datore di lavoro deve stipulare con l'assicuratore un polizza avente determinate caratteristiche, adempiendo ad una serie di obblighi derivanti dal contratto, fatta eccezione per quelli che devono essere osservati dall'assicurato per la loro particolare natura; il dirigente rimane estraneo al rapporto contrattuale, mentre è il destinatario del beneficio conseguente (diritto a conseguire l'indennizzo qualora si verificassero gli eventi danosi previsti nel contratto di assicurazione e nell'art. 12 comma 5 del contratto collettivo); il suo ruolo (o quello, in sostituzione, dei suoi aventi diritto) è prevalentemente "passivo", in quanto risulterebbe tenuto soltanto a denunciare all'assicuratore o al datore di

lavoro il verificarsi dell'evento di morte o dell'invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente (cioè, a dire il vero, all'unico obbligo che, normalmente, non può che essere adempiuto dal dirigente).

Ciò non significa che se il datore di lavoro ha notizia del verificarsi dell'evento e non provvede a consegnare al dirigente una copia della polizza assicurativa (con ciò tenendo all'oscuro il dirigente dell'indennità dell'assicuratore) non debba comunque attivarsi nel dovere di comunicazione del sinistro all'assicuratore.

Se da questa omissione dovesse derivare un pregiudizio al lavoratore, consistente nel mancato percepimento dell'indennizzo (in quanto, per esempio, è trascorso un anno dall'accadimento, senza che sia stata fatta denuncia e quindi il diritto risulta prescritto), il datore di lavoro non potrebbe sottrarsi all'obbligo di risarcire il dirigente per il mancato indennizzo.

L'azienda svolge invece un ruolo "attivo" nella gestione della polizza, con tutti gli obblighi generali previsti nel codice civile nell'esecuzione dei contratti, con quelli derivanti dalle norme speciali del contratto di assicurazione e con quelli contenuti nella norma del contratto collettivo di lavoro.

L'art. 12 comma 5 del contratto collettivo statuisce l'obbligo a carico del datore di lavoro di stipulare una polizza assicurativa che, a fronte di un concorso del dirigente al costo del premio pari a €. 139,44 annui, gli conferisca il diritto a percepire un indennizzo pari a €. 116.202,80, quando il lavoratore non ha carichi di famiglia, e a €. 162.683,92, quando il nucleo familiare del dirigente risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

Sindacale

Gli eventi assicurati sono, tassativamente, la morte e/o l'invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente.

Da ciò consegue che il datore di lavoro, prima di iniziare ogni trattativa con l'assicuratore ed indipendentemente dalle clausole particolari successivamente inserite in polizza, dovrà stipulare un contratto che indefettibilmente garantisca, in relazione agli **eventi previsti dall'art. 12**, la misura del beneficio di cui sopra.

In tal senso, eventuali **clausole di franchigia**, di limite di età o la clausola con cui si escludessero dalla polizza assicurativa le malattie insorte prima della stipulazione del contratto risulterebbero manifestamente illecite, in quanto non contemplate nel contratto collettivo (sull'irrelevanza della natura, dell'origine e del tempo della insorgenza della malattia invalidante, già da molto tempo si è espressa la giurisprudenza, vedi per es. Cass. 16.02.1989, n° 928 e Pret. Milano 17.10.1990- 10.12.1990, est. D'Andrea, Manfredi c. Montedison S.p.A.; sul concetto di equivalenza di contenuti tra la polizza assicurativa e l'art. 12 contratto collettivo, vedi anche Trib. Milano n° 3854 del 1990).

In relazione alle norme speciali del contratto di assicurazione, il datore di lavoro dovrà inoltre provvedere al pagamento del premio assicurativo che consente di rendere operante la garanzia, dare avviso del sinistro all'assicuratore quando ciò non sia possibile per l'assicurato ecc.

Il datore di lavoro deve anche osservare tutti i doveri connessi con l'obbligo della buona fede nell'esecuzione dei contratti (art. 1375 cod. civ.), che vanno dalle fasi precontrattuali (per es. la scelta della Compagnia Assicurativa e la trattativa sulle clausole di polizza) a quelle gestorie del contratto già stipulato (ad es. cambiare

assicuratore o modificare le clausole).

Se il datore di lavoro si rendesse inadempiente alle obbligazioni suesposte stipulando una polizza non conforme ai dettami dell'art. 12 del contratto collettivo, con conseguente perdita del diritto a conseguire il beneficio di polizza, tale comportamento inesatto ed omissivo genererebbe la responsabilità del datore di lavoro e il diritto del beneficiario a conseguire da questi il risarcimento del danno in misura pari al beneficio perduto.

Tutto ciò indipendentemente dalla prova del dolo o della colpa dell'azienda (art. 2043 cod. civ.), trattandosi di una responsabilità di natura contrattuale, ad integrare la quale è sufficiente che l'inadempimento non sia derivante da causa di forza maggiore o da caso fortuito.

Se è pur vero che, nell'ipotesi del dirigente considerato come singolo, sarebbe quanto meno improbabile che il lavoratore debba o possa interagire con il datore di lavoro nella scelta della Compagnia assicurativa o nelle trattative precedenti la stipulazione del contratto, nondimeno un'eventuale gestione errata di questi profili da parte dell'azienda non lo priverebbe dei diritti sanciti dall'art. 12 comma 5 del contratto collettivo.

Per quanto attiene **alla tutela preventiva** (cioè anteriore alla stipula del contratto di assicurazione), occorre trascendere dal piano squisitamente individuale del lavoratore e dare rilievo ai profili sindacali che si interfacciano con quelli privalistici, essendo la polizza in esame contenuta in un contratto collettivo di lavoro.

La sede naturale in cui collocare il confronto diretto con l'azienda sulle tematiche inerenti alla disciplina collettiva è, laddove esista, la R.S.A., che rappresenta il mezzo fondamentale per l'instaurazione dei rapporti con le aziende al fine di rap-

presentare in modo immediato gli interessi e la posizione dei dirigenti nel quadro delle direttive del sindacato.

A corollario di questa funzionalità, l'art. 7 comma 2 lett. a) della Regolamentazione Federale delle Rappresentanze Sindacali aziendali attribuisce alle R.S.A. il potere-dovere di controllare la corretta applicazione da parte delle aziende delle norme di legge e di contratto vigenti per i dirigenti e discutere con l'azienda eventuali divergenze sulla applicazione stessa.

Allorquando sussistano delle fondate perplessità che riguardano l'applicazione del contratto collettivo, diventa preminentemente un dovere per le R.S.A. la richiesta all'azienda di un confronto diretto, al fine di salvaguardare in via preventiva gli interessi dell'intera categoria.

Cosiccome, a meno di mettere in discussione l'effettivo esercizio delle libertà sindacali, riteniamo che l'azienda non possa denegare la proposta di dialogo con le R.S.A., anche se la decisione finale sulla soluzione da dare al problema spetta all'azienda, assumendosene contestualmente tutte le responsabilità.

Ciò non pare cosa di poco conto, premesso che, al di là di eventuali ostruzionismi aziendali senza alcuna logica costruttiva, lo strumento del confronto potrebbe essere la via per evitare controversie a livello individuale (che risulterebbero nocive anche all'azienda), oltre che la presa di coscienza di un problema fino a quel momento mai sollevato.

Ciò sommariamente esplicitato crediamo di avere dato un utile contributo a ed uno spunto/suggerimento operativo alle r.s.a. di nuova costituzione, ma anche a quelle meno recenti, per rafforzare uno spirito relazionale innovativo e costruttivo. □

Maternità tutelata anche per dirigenti del settore privato

Progetto di legge definitivamente approvato l'8-2-2006 n. 6009 (Paolo Del Giudice)

Con il progetto di legge C. 6009, definitivamente approvato l'8 febbraio 2006, non ancora pubblicato in G.U., la maternità dei (e delle) dirigenti riceve finalmente la necessaria tutela.

Attualmente, le disposizioni in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità sono contenute nel d.lgs. 151 del 26 marzo 2001; con l'art. 1, la legge definitivamente approvata l'8 febbraio 2006 estende la tutela prevista nel predetto decreto legislativo *"alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavori privati, in deroga all'articolo 6, secondo comma, della legge 11 gennaio 1943, n. 138"*.

La normativa torna utile anche ai dirigenti uomini, poiché non è più tanto infrequente il caso di mariti (anzi, soprattutto papà), che chiedono di godere, in luogo della moglie, del congedo parentale.

L'art. 2 della legge si occupa della copertura finanziaria degli oneri che derivano dalla nuova forma di tutela.

È previsto, a carico del datore di lavoro, il versamento obbligatorio del contributo per l'assicurazione per la maternità della donne dirigenti, a valore sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente, nella misura prevista dall'articolo 79, comma [4], del citato decreto legislativo 151 del 2001, in considerazione dei diversi settori produttivi.

XIV Legislatura - Progetto di Legge - Atto Camera n. 6009
"Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti"

(Testo approvato in via definitiva dalla Camera dei deputati l'8 febbraio 2006, non ancora promulgato o pubblicato nella Gazzetta Ufficiale)

Art. 1

1. La tutela previdenziale relativa alla maternità, prevista dal testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della **maternità e della paternità**, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è estesa alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati, in deroga all'articolo 6, secondo comma, della legge 11 gennaio n. 138.

Altalex

Quotidiano d'informazione giuridica

Welfareinforma

Newsletter del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Famiglia: rivalutati gli assegni di maternità e al nucleo familiare per il 2006.

Rivalutata per il 2006 la misura degli assegni e dei requisiti economici per l'assegno per il nucleo familiare numeroso e per l'assegno di maternità (articoli 65, comma 4, della legge 23 dicembre 1998, n.448 e 74 del D.Lgs.26 marzo 2001, n.151). L'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, calcolato con le esclusioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n.81, da applicarsi per l'anno 2006 è pari al 1,9 per cento. L'assegno mensile per il nucleo familiare da corrispondere per il 2006 è pari, nella misura intera, a Euro 120,63; per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica, con riferimento a nuclei familiari composti da cinque componenti è pari a Euro 21.714,31. (per nuclei familiari con diversa composizione il requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal D.lgs.n.109/98 - rif.com1, art.65, L.448/98). L'assegno mensile di maternità da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2006, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento, se spettante nella misura intera, è pari a Euro 289,31; per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica, con riferimento a nuclei familiari composti da tre componenti, è pari a Euro 30.158,78.

<http://www.welfare.gov.it/Sociale/famiglia/documenti/NewsFam.htm>

Impresa sociale: approvato il testo del decreto attuativo della legge delega.

Approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 2 marzo il decreto legislativo attuativo della legge che istituisce l'impresa sociale. Il provvedimento, in corso di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, stabilisce quali sono i soggetti, e i requisiti che devono avere, che possono conseguire il titolo di impresa sociale definiti come le organizzazioni private, compresi gli enti che eser-

citano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale. Il decreto stabilisce anche i settori di attività: assistenza sociale; assistenza sanitaria e sociosanitaria; educazione, istruzione e formazione; tutela dell'ambiente e dell'ecosistema; valorizzazione del patrimonio culturale; turismo sociale; formazione universitaria e post universitaria; ricerca ed erogazione di servizi culturali; formazione extrascolastica finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo; servizi strumentali alle imprese sociali resi da enti composti in misura superiore al 70% da organizzazioni che esercitano un'impresa sociale. Possono acquisire il titolo di impresa sociale le organizzazioni che, indipendentemente dai settori di attività, esercitano attività d'impresa al fine dell'inserimento lavorativo di soggetti che siano lavoratori svantaggiati e disabili. Il regolamento precisa anche il concetto di assenza di scopo di lucro, prescrivendo che gli utili e gli avanzi di gestione siano destinati allo svolgimento dell'attività o all'incremento del patrimonio e vietandone la distribuzione anche in forma indiretta.

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/Notizie/impresasociale.htm>

Centri per l'impiego: on line la nuova banca dati 'Rete dei servizi per l'impiego'.

Nuove opportunità per chi cerca o vuole cambiare lavoro. E' disponibile una nuova banca dati dei centri e dei servizi per l'impiego che consente una ricerca approfondita e che si aggiunge a quella semplificata già on line. Per avere un quadro dettagliato sulle opportunità che Regioni e Province offrono per la formazione, l'orientamento, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, si può consultare la banca dati, secondo due modalità: cartina ipertestuale o elenco regionale. L'applicazione offre informazioni su: centri per l'impiego e agenzie private, assessorati e agenzie per il lavoro, formazione (università e centri di formazione), orientamento (strutture regionali), mercato del Lavoro (banche dati e principali provvedimenti).

<http://www.welfare.gov.it/Lavoro/OccupazioneEMercatoDelLavoro/centri+mpiego/default.htm>



...non affidare il tuo udito al caso

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