

Vita associativa - Federmanager

Federmanager e CIDA a confronto

con il ministro Damiano e il senatore Treu



La Federazione nazionale ci ha relazionata su due importanti incontri avvenuti presso la sua sede in Roma.

Il primo del 4 aprile u.s. con il **Senatore Tiziano Treu**, Presidente della commissione Lavoro e Previdenza del Senato.

Il secondo del 23 aprile u.s. con il **Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, on. Cesare Damiano**.

Si vuole qui riportare in sintesi gli argomenti trattati.

Nel primo incontro alla presenza del Presidente Edoardo Lazzati, di alcuni membri della giunta e dei vertici della CIDA hanno partecipato numerosi dirigenti.

Il Senatore Treu, che conosce bene la nostra categoria, ha apprezzato i contenuti dell'intervento introduttivo del presidente Lazzati e le proposte di Federmanager riguardanti il rilancio della managerialità nelle nostre imprese ed in particolare in quelle del Mezzogiorno. A tale proposito è stato consegnato al Senatore Treu il documento contenente la posizione comune espressa da Confindustria e Federmanager sul disegno di legge "Benvenuto" (all'esame della sua commissione) per il rilancio della managerialità nelle aziende del Sud.

Per quanto concerne il progetto di modifica della riforma delle pensioni elaborato da Federmanager, il Senatore ha dichiarato la possibilità di considerare alcune proposte, compresa quella dell'abolizione del divieto di cumulo tra pensione e redditi da lavoro. Ha altresì affermato l'intenzione di arrivare ad una modifica del c.d. "scalone" della riforma "Maroni" senza gravare sui conti pubblici.

Sul tema del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali, il Senatore ha auspicato che le modifiche alla c.d. "legge Biagi" realizzino un sistema in grado di creare occupazione stabile per i giovani, le donne e gli over 50. A tale proposito Treu ha pure apprezzato l'istituzione dell'Agenzia del Lavoro e della Gestione separata per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati recentemente realizzata contrattualmente dalla Federazione con Confindustria.

Il secondo incontro faceva parte delle trattative a livello politico promosse da Federmanager per presentare al Ministro On. Cesare Damiano la Federazione ed il ruolo che essa intende assumere a livello politico, sociale ed economico. Instaurare un dialogo costruttivo con il Ministro. Descrivere le esperienze della categoria per la modernizzazione delle relazioni industriali e la sperimentazione di tutele innovative. Esporre le proposte di Federmanager in materia di previdenza e mercato del lavoro.

Anche in questo incontro sono state ricordate le novità introdotte con l'ultimo rinnovo contrattuale quali il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati e l'istituzione dell'Agenzia del Lavoro.

Per quanto riguarda la previdenza, anche il **Ministro ha confermato le intenzioni del Governo di abolire il divieto di cumulo delle pensioni con i redditi da lavoro, di studiare un meccanismo per favorire la totalizzazione dei periodi contributivi, di rendere più**

conveniente il riscatto della laurea e di adeguare le pensioni più basse e considerando i contributi versati.

A questo proposito, noi possiamo aggiungere che ci auguriamo ne tragga beneficio anche la nostra categoria avendo, appunto il Ministro, precisato l'importanza dei contributi versati.

Per il Ministro, l'attuale sistema degli ammortizzatori sociali è obsoleto e richiede la riforma che realizzi la sicurezza sociale indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e dalla stabilità del rapporto di lavoro.

Quindi stessa necessità espressa da Treu per la riforma della c.d. "Legge Biagi".

Il Ministro Damiano ha concluso l'incontro auspicando un nuovo modello di relazioni industriali invitando Federmanager a dibattere, in un prossimo incontro, su quale debba essere la "filosofia d'impresa" meglio rispondente ai moderni assetti aziendali.

P. G. Prato

Dichiarazione dei redditi per gli anni 2006-2007

Cumulo pensione-reddito da lavoro autonomo

Come di consueto, l'INPS, con il messaggio n. 13792 del 30 maggio u.s., fornisce ai titolari di pensione con decorrenza compresa entro l'anno 2006, soggetti al divieto di cumulo con redditi da lavoro autonomo ai sensi del D. lgs. n. 503/1992, le istruzioni per la dichiarazione di tali redditi percepiti nel corso del 2006.

Tale dichiarazione deve essere trasmessa all'Istituto entro il 2 luglio p.v. attraverso l'apposito modello 503 AUT.

Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 10 del D.lgs. n. 503/1992, i pensionati nei confronti dei quali trova appli-

cazione il divieto di cumulo in parola e che svolgono nel corrente anno attività di lavoro autonomo, sono tenuti a dichiarare, nell'apposita sezione del citato modello 503 AUT, il reddito che prevedono di conseguire nel corso del 2007. Le trattenute sulle pensioni che saranno effettuate in base alla suddetta dichiarazione preventiva, verranno poi conguagliate sulla base della dichiarazione dei redditi per l'anno 2007 che dovrà essere trasmessa a consuntivo nell'anno 2008.

IL VICE DIRETTORE GENERALE
Mario Cardoni

Vita associativa - Federmanager

Pensioni: Federmanager, troppa "melina", governo dica priorità

(AGI) - Roma, 9 mag. - "Più che un tavolo di concertazione, la sensazione era quella di un tavolo in cui ognuno celasse le proprie carte aspettando la mossa altrui...": così Edoardo Lazzati, Presidente di Federmanager, descrive l'incontro a Palazzo Chigi sulle pensioni commentando: "Questo non è certamente il modo migliore per valorizzare il ruolo della concertazione". "L'unico a parlare chiaro - prosegue Lazzati - è stato il ministro dell'Economia, Tommaso Padoa-Schioppa, che ha ribadito le cifre di riferimento (2,5 mld complessivi), e ha ricordato le indicazioni del Governo in sede di manovra 2007 e che sono già state 'scontate' da Bruxelles. Padoa-Schioppa ha anche indicato alcune priorità: le pensioni basse ed i giovani. Ma - ha aggiunto Lazzati - le priorità del Governo devono essere più articolate, puntuali, indicare i relativi costi e come far loro fronte. Comunque,

quella di Padoa-Schioppa, è una posizione certamente condivisibile - dice ancora il presidente di Federmanager - e che la nostra categoria sosterrà, pur con i necessari 'distinguo', ai tavoli tecnici previsti nei prossimi giorni. Mi riferisco, ad esempio, alla revisione dei coefficienti pensionistici che, se attuata, deve essere eguale per tutti, smentendo le indiscrezioni giornalistiche su ipotesi di modifiche limitatamente alle pensioni superiori a 3.000 euro mensili lordi: ci troveremmo, infatti, di fronte ad una palese distorsione di un modello pensionistico, quello contributivo, concepito proprio per essere basato su parametri macro economici e demografici e quindi scevro da tutte quelle scelte di carattere politico che nel tempo, come ampiamente dimostrato, hanno 'inquinato' l'attuale sistema previdenziale. Federmanager intende opporsi con fermezza ad tentativo, palese od

occulto, di incidere ulteriormente sui futuri livelli pensionistici che per i lavoratori di fascia medio alta saranno sensibilmente inferiori al 50% della loro



retribuzione di uscita e questo perché, come è noto, il sistema contributivo prevede un massimale di circa 87.000 euro annuo oltre il quale non vengono versati i contributi. Il sistema contributivo lo si è voluto - conclude Lazzati - per ridefinire un sistema previdenziale che renda sostenibile nel tempo il ruolo della previdenza pubblica, per lasciare più spazio alla componente integrativa privata: allora, per coerenza, se una ipotetica revisione sui coefficienti pensionistici si deve assolutamente fare, in parallelo, va prevista una contestuale manovra prevedendo maggiori agevolazioni fiscali sui contributi per la previdenza complementare".

Rassegna Stampa a cura del Settore Comunicazione di Federmanager



STUDIO MEDICO DENTISTICO

Dott.ri GAVOTTI

Dott. Carlo Augusto Gavotti
Medico Chirurgo specializzato in Odontostomatologia

Dott. Alberto Emilio Gavotti
Dottore in Odontoiatria e Protesi dentaria

Convenzione diretta con
F.A.S.I. - FASDAC - BLUE ASSISTANCE

Orario: Lun - Ven: 8,30 - 19,00
Sab: 8,30 - 12,30

TORINO - Corso Giulio Cesare, 186 - Tel/Fax 011.24.65.639
TORINO - Corso Fiume, 14 - Tel. 011.660.46.60
VALPERGA (TO) - Via Martiri della Libertà, 36 - Tel. 011.24.65.639

Vita associativa - CIDA

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITÀ

Diamo ai superstiti i mezzi necessari per vivere

È assurdo differenziare l'ammontare delle pensioni di reversibilità sulla base dei redditi del superstite, come se esse rientrassero fra gli istituti di assistenza e non avessero la contropartita di contributi pagati. È questa la posizione espressa dalla CIDA nel corso dell'audizione avuta presso la Commissione Lavoro della Camera.

Se la natura previdenziale delle pensioni ai superstiti è ovvia, allora occorre garantire ai beneficiari mezzi adeguati alle esigenze di vita, al cui soddisfacimento sono costituzionalmente preposti i trattamenti previdenziali.

I mezzi necessari per vivere non sono solo quelli che soddisfano i bisogni vitali, ma anche quelli idonei a realizzare le esigenze relative al tenore di vita conseguito dal lavoratore e dalla sua famiglia in rapporto al reddito e alla posizione sociale raggiunti. □

Salvaguardare le pensioni e incentivare gli ammortizzatori sociali

Il tavolo concertativo su crescita ed equità ha dato occasione, alla CIDA, di ribadire le proprie posizioni su pensioni e ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda l'età pensionabile, siamo favorevoli all'introduzione di scalini, con salvaguardia di lavori usuranti e con libertà di scelta di anticipare e posticipare, prevedendo penalizzazioni, per pochi anni, e incentivi per le aziende, ha affermato dopo l'incontro Giorgio Corradini, Presidente CIDA.

Siamo anche favorevoli all'aumento delle pensioni minime, all'abolizione di ogni divieto di cumulo e alla revisione dei meccanismi di scala mobile che non consentono, attualmente, un recupero del potere d'acquisto.

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali chiediamo con forza che il sistema venga esteso a tutti i settori e a tutte le categorie di lavoratori. Anche per gli ultra cinquantenni vi deve essere correlazione tra le forme di sostegno al reddito (economicamente adeguate) e la frequenza di corsi di formazione finalizzati alla ricollocazione. Per questo motivo la riforma degli ammortizzatori dovrà far perno su adeguati incentivi all'attività dei fondi bilaterali di formazione costituiti dalle Parti Sociali e regolamentati dalla contrattazione collettiva. □

Pensioni/Cida: incontro soddisfacente, ma aspettiamo risvolti concreti

"L'incontro è stato proficuo" dichiara Giorgio Corradini.

In attesa dei prossimi appuntamenti, la CIDA ha chiarito la sua posizione circa l'introduzione di scalini relativi all'innalzamento età pensionabile purché il lavoratore abbia la libertà di scelta di anticipare o posticipare la propria quiescenza, in base a incentivi o penalizzazioni.

La pensione deve essere tutelata per tutti, anche con una revisione dei meccanismi automatici di perequazione, che "non consentono, attualmente, un recupero del potere d'acquisto. È necessario inoltre che vengano previsti adeguati incentivi ai fondi contrattuali di sostegno al reddito".

È stato chiesto, infine, l'eliminazione di ogni

divieto di cumulo tra redditi da pensioni e redditi da lavoro, l'introduzione, valida per tutti, di meccanismi per la totalizzazione dei periodi assicurativi maturati presso diverse forme previdenziali e l'abbassamento degli oneri per il riscatto della laurea. □



Siglata l'intesa.

La Confederazione acquisisce la settima Federazione

La CIDA si proietta sullo schermo

Il sindacato dei dirigenti e delle alte professionalità estende da oggi la sua area rappresentativa agli autori televisivi e cinematografici. Il sindacato che rappresenta gli autori è diventato la settima Federazione della Cida grazie all'intesa siglata nei giorni scorsi. "Siamo davvero soddisfatti per l'ingresso della FNSA nella nostra Confederazione. Questa intesa arricchisce l'universo Cida, un sindacato sempre più propenso ad espandere la sua rappresentanza a tutte le categorie ad alta qualificazione che si riconoscono nei valori del merito e della responsabilità. Il nostro obiettivo è quello di fare della Cida il sindacato unitario delle alte professionalità. E l'ingresso della FNSA nella nostra famiglia è un ulteriore passo verso la realizzazione di questo ambizioso progetto".

La presentazione ufficiale della Federa-

zione, che nasce dall'unione dell'ANART (Associazione Nazionale Autori di Radio e Televisione) e della SACT (Sindacato Autori di Cinema e Televisione) è avvenuta lunedì 25 giugno presso l'Aula della biblioteca del CNEL.

Sono intervenuti, tra gli altri, il regista e sceneggiatore Fausto Brizzi e Michele Mirabella.

Molto soddisfatto dell'intesa raggiunta anche Domenico Saverni, coordinatore FNSA (Federazione Nazionale Sindacato Autori). "L'ingresso nella CIDA è per noi un passaggio e un riconoscimento importante. La consapevolezza dei valori del merito e della responsabilità sono insiti nel patrimonio degli autori. Per tale motivo è stato naturale per noi pensare ad un percorso comune che ci consenta di esprimere al meglio il valore aggiunto dell'alta professionalità che ci contraddistingue". □

Commissione Lavoro e Previdenza

Audizione della CIDA sul disegno di legge n. 1507 recante la delega al Governo per l'emanazione di un testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'attenzione delle istituzioni sull'andamento infortunistico in Italia – che permane nella sua eccessiva entità con particolare riferimento alle cosiddette “morti bianche” – deve indurre ad una profonda riflessione sulle cause delle carenze del vigente sistema di protezione del lavoro.

Nel merito dell'adottando provvedimento la nostra Organizzazione ha sottolineato l'esigenza, che oggi riconferma in relazione al testo licenziato dal Governo, che l'ambito di applicazione della delega contenuta nel d.d.l. comprenda espressamente il collegamento alla normativa del T.U. n. 1124 del 1965.

E ciò in quanto l'intervento dell'INAIL è ormai passato, secondo anche le pronunce della Corte Costituzionale intervenute in materia, dalla tutela attraverso un mero risarcimento economico del danno subito dal lavoratore ad una tutela psico-fisica mediante la “presa in carico” del soggetto infortunato fino a garantire il reinserimento al lavoro.

La copertura assicurativa del “danno alla salute” del lavoratore determina, infatti, implicazioni sia nella fase della prevenzione dei danni sia in quella successiva al verificarsi dell'evento, con riferimento alle attività di cura e riabilitazione per il pieno ed integrale recupero fisico, sociale e lavorativo dell'infortunato sul lavoro o del tecnopatico.

Questa nuova configurazione del modello di protezione del lavoratore, preordinata a dare finalmente attuazione al principio del “valore-uomo”, che il “diritto vivente” da tempo ha riconosciuto anche in favore del lavoratore, deve trovare secondo la CIDA una esplicita conferma non solo nella legge delega sul Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma parallelamente nelle iniziative legislative per la riforma del Testo Unico sull'assicurazione obbligatoria, che come detto non può prescindere dalle indicazioni che al riguardo sono state dettate dalla Corte Costituzionale.

In tale provvedimento l'INAIL, analo-

gamente al ruolo che gli è stato assegnato nell'ambito del S.S.N. di componente del sistema, deve essere considerato uno dei soggetti attivi del sistema della prevenzione e sicurezza del lavoro, mediante la previsione di nuove competenze anche in materia di controllo e vigilanza, con conseguenti poteri sanzionatori attribuibili al corpo degli ispettori di vigilanza dell'Istituto in aggiunta ai compiti già assolti e correlati alla funzione assicurativa espletata.

In buona sostanza, la modifica che la CIDA suggerisce di inserire nel disegno di legge delega in esame è quella di affidare all'Ente assicuratore (INAIL) una funzione di armonizzazione delle iniziative delle varie istituzioni preposte alla prevenzione, proprio attraverso l'attribuzione a tale Ente delle suddette nuove competenze in aggiunta al ruolo, già assegnatogli dalla legge, di finanziatore dei progetti informativi, formativi e di consulenza nei confronti delle aziende interessate.

Ciò, oltre a risultare in aderenza alla

stessa sentenza con la quale la Corte di Giustizia dell'Unione Europea nel 2002 ha riconosciuto la collocazione dell'INAIL nel sistema del *Welfare* attivo italiano, consentirebbe di sfruttare al meglio le professionalità altamente specializzate possedute in quanto deputate all'accertamento del rischio professionale (ingegneri, architetti, geologi, chimici, biologi, medici e legali) e le specifiche esperienze che solo tale Istituto può vantare nel campo infortunistico del nostro Paese. La proposta, peraltro, è in linea con il principio di contenimento della spesa della P.A. in quanto **non comporterebbe nuovi oneri o maggiori spese a carico della finanza pubblica.**

In definitiva, la sfida che il legislatore deve affrontare è proprio quella di rendere efficaci le misure di prevenzione che i decreti legislativi nn. 626/94 e 242/96 di adeguamento alla normativa comunitaria non hanno ancora fatto decollare attraverso una effettivo riordino e razionalizzazione delle competenze sin qui assegnate alle varie istituzioni centrali e territoriali.

In ultimo la CIDA reputa indispensabile prevedere la non punibilità del dirigente pubblico che assume la funzione di “datore di lavoro” secondo la citata normativa di prevenzione nel caso in cui dimostri che il mancato adeguamento alle norme di sicurezza sui luoghi di lavoro non dipende dalla sua inerzia ma da indisponibilità di risorse assegnate. □

Grazie agli incentivi

Manager nelle pmi

Giorgio Corradini*

L'art. 20 della legge 266/1997 che ha avuto in questi dieci anni dalla sua emanazione, lo scopo di centrare tre obiettivi: riqualificare l'attività delle pmi, attraverso l'immissione di risorse manageriali, agevolare il ricollocamento dei dirigenti in mobilità e favorire la nascita di un servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro ad alta professionalità.

Il meccanismo previsto dalla norma prevede, per le imprese di tutti i settori, con meno di 250 dipendenti e per i consorzi costituiti tra le stesse imprese, che assumono, anche con contratto a tempo determinato, dirigenti privi di occupazione, la concessione di uno sgra-

vio contributivo. Tale sgravio è pari per ogni manager ricollocato, al 50% della contribuzione dovuta in un anno, agli istituti previdenziali (mediamente circa 15 mila euro). Dalla sua emanazione questa misura ha consentito di aumentare il grado di competitività delle pmi e a circa 1800 dirigenti di ritrovare una collocazione, finanziando inoltre, una serie di attività di formazione e di riqualificazione professionale, finalizzate al reinserimento nell'attività produttiva.

È importante si sappia che questa norma nel 2007 è pienamente operativa.

In base a recenti direttive del ministero del lavoro, infatti, le Agenzie regionali del lavoro sono state autorizzate a dare immediata situazione a questo strumento. Le aziende interessate potranno dunque avvalersi da subito dell'incentivo consultando le banche dati operative presso le stesse Agenzie regionali del lavoro e presso le unioni regionali della Cida.

(da Italia Oggi)

* Presidente CIDA.

Vita associativa - Giovani

Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti

8° Meeting Nazionale, ad ottobre si rinnovano le cariche

L'articolo 17 dello statuto di Federmanager costituisce, in modo permanente, il Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti, dove per giovani si intende i dirigenti di età inferiore ai 43 anni.

Le finalità del Coordinamento Dirigenti, a livello territoriale e nazionale, sono le seguenti:

1. prospettare, in tutte le sedi, interne ed esterne all'Organizzazione, in questo secondo caso tramite od unitamente ai competenti Organi dei Sindacati e della Federmanager, i problemi e le aspettative dei giovani dirigenti;

2. promuovere l'adesione e la partecipazione dei giovani dirigenti alle attività della Federmanager in particolare modo mediante la costituzione di Gruppi Territoriali;

3. proporre e promuovere iniziative di ricerca, studio, dibattito, etc. sia su temi di specifico interesse dei giovani dirigenti sia sui grandi temi che riguardano la vita del Paese, il suo sviluppo economico e sociale, la sua modernizzazione, ecc.;

4. favorire la comunicazione e l'interscambio di esperienze tra i giovani dirigenti sia del settore industria che degli altri comparti dirigenziali aderenti alla CIDA;

5. favorire e promuovere collegamenti a livello internazionale sempre per tematiche di specifico interesse del Coordinamento Giovani.

Il Coordinamento Nazionale dura in carica due anni e sarà rinnovato in occasione dell'8° Meeting Nazionale, che si terrà a Roma nel mese di Ottobre.

L'associazione di Torino, come ogni altra associazione territoriale, invierà 4 delegati giovani al Meeting Nazionale dove tra i possibili candidati, saranno eletti i 28 componenti del prossimo Coordinamento Nazionale ed in successiva votazione il Coordinatore Nazionale, il Vice coordinatore Nazionale ed i 4 componenti dell'esecutivo.

Le tematiche di base che il Coordinamento Nazionale affronta e promuove

sia a livello nazionale sia a livello territoriale sono quelle che più interessano i giovani Dirigenti.

Lo scorso Coordinamento Nazionale sotto la guida del Coordinatore Nazionale Angela Savino, ha scelto di organizzare queste azioni attraverso quattro Gruppi guidati dai membri dell'Esecutivo:

Il Gruppo "Lavoro e Servizi di Base", con il compito di generare contenuti e competenza su tali servizi e sostenere il network dei giovani dirigenti "esperti" dei servizi

Il Gruppo "Competitività e temi management", con il compito di generare contenuti e competenza sui temi di forte impatto comunicativo e di rappresentanza della categoria.

Il Gruppo "Comunicazione", con il compito di sviluppare i canali di comunicazione ai vari livelli, di intraprendere azioni di "marketing" e di diffondere nel network le best practices territoriali e i contenuti sviluppati dagli altri Gruppi

Il Gruppo "Formazione", con il compito di orientare le strategie della Federazione in quest'ambito, promuovere azioni per l'allargamento dell'adesione a Fondirigenti, promuovere azioni per facilitare l'accesso dei dirigenti all'offer-

ta formativa, sostenere il network dei referenti territoriali per la formazione.

Si sono così organizzati incontri e convegni che, nell'ambito delle varie tematiche, hanno permesso di confrontarsi con Imprenditori, docenti universitari e consulenti aziendali.

L'8° Meeting Nazionale, che si terrà a Roma nel mese di ottobre, avrà come tema: ***I sentieri di una scelta obbligata; crescere come emergenza.***

Sono stati identificati percorsi che vanno dalla ricerca ed innovazione alla cultura della crescita, dall'imprenditorialità al passaggio generazionale.

Per ciascuno di questi temi, durante il Meeting, sarà presente un testimonial d'eccellenza a cui seguirà l'introduzione del Coordinatore Nazionale che presenta il meeting e lo spirito dell'iniziativa (valori e auspici), proponendo la classe dirigente italiana come promotore fondamentale delle evoluzioni culturali necessarie per la crescita del sistema Paese: una crescita che consenta di affrontare, su una dimensione non più nazionale ma europea, la competitività dei paesi emergenti e che passa attraverso l'abbandono dell'illusione della propria superiorità (evitando la caduta nella cosiddetta sindrome del re deposto al cospetto della Cina e dell'India che crescono con una velocità che non ci appartiene più da tempo).

Per tutto questo è necessario il coinvolgimento e la disponibilità dei giovani dirigenti di Federmanager Torino che, con un minimo impegno di tempo, siano disposti a partecipare al prossimo coordinamento nazionale.

Chi è disposto a partecipare a questa iniziativa di livello nazionale, anche se non ha alcuna precedente esperienza di attività in associazione, può contattare la segreteria di Federmanager Torino all'indirizzo segreteria@adpai.it oppure contattarmi direttamente all'indirizzo varie@bertolina.to.it

Marco Bertolina

Membro Coordinamento Nazionale
Giovani Dirigenti Federmanager



NOGARD**Odonto
Stomatologia**San Giorgio
S.O.S.

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



Centro Odontoiatrico Infantile

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ 011.500.689/011.548.605



Centro Odontoiatrico Adulti

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605/011.547.144

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

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

Struttura. Le strutture odontoiatriche si sviluppano su 700 metri quadrati, con 18 unità operative allineate ai migliori standard tecnologici, 4 Centri di Sterilizzazione per strumenti e apparecchiature, 8 apparecchi radiografici a minima esposizione ionizzante, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche, 1 sala conferenze di 40 posti con sistema di video-proiezione collegato alle unità operative, 2 sale d'attesa, 2 centrali tecnologiche, sistema di archiviazione dati computerizzato. I Centri osservano le Normative della legge 626/94 in materia di sicurezza e sono certificati secondo la Norma UNI EN ISO 9001 2000.

ISO 9001 CERTIFIED ORGANISATION



Convenzioni. Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale. **Convenzioni in forma diretta:** FASI, FASDAC, REALE MUTUA, BLUE ASSISTANCE, CASAGIT, FISDE, FASDIP.

Convenzioni in forma indiretta: MANAGERITALIA, FASCHIM, UNISALUTE, AUGUSTA, FASDIR, ASIDAL, ASSILT, MICHELIN, NEW MED, ASSIDA-STET, EMVAP. A tutti gli iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli iscritti CIDA ed ai loro familiari, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il FASI.

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

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

PER TUTTO L'ANNO 2007 I CENTRI ODONTOIATRICI SAN GIORGIO SONO STATI DESIGNATI DAL FASI E DAL FASDAC, COME STRUTTURE DI RIFERIMENTO PER VISITE GRATUITE DI PREVENZIONE DENTALE. SI ESTENDONO TALI VISITE PREVENTIVE DI CONTROLLO A TUTTI GLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI DI CATEGORIA, FAMILIARI COMPRESI.

I CENTRI SONO APERTI DALLE 8:00 ALLE ORE 20:00 CON ORARIO CONTINUATO. DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ E SABATO MATTINA PER CASI URGENTI, VISITE IMMEDIATE

Informazioni telefonare allo 011.548.605
Sito internet: www.nogard.it e-mail: nogard@nogard.it



Vita associativa - Giovani

A cura del gruppo Giovani Dirigenti Federmanager Torino Incontri su la formazione e sul project management

Prosegue la serie di eventi organizzati a cura del Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager Torino.

Due incontri di elevato livello sul tema della formazione e sul project management.

19/7 Project Management: Maturità Organizzativa

Proseguono gli incontri con l'ing Andrea Caccamese, esperto in Project Management.

In questa serata si parlerà di Project Management Organizzativo, di come applicare i modelli di maturità organizzativa di Project Management ed in chiusura un approfondimento dell'OPM3, il modello di maturità organizzativa del Project Management Institute.

I prossimi incontri organizzati dal Gruppo Giovani Dirigenti di Federma-

nager Torino dopo le vacanze estive, si articoleranno sulle seguenti tematiche.

- Previdenza
Novità contrattuali e previdenziali – Settembre
- Formazione
Percorso formativo - Ottobre
- Project Management
Project Management a supporto della Direzione Risorse Umane- Novembre

I dettagli dei vari incontri saranno disponibili sui prossimi numeri della rivista, sul sito Federmanager www.federmanager.it/torino oppure chiedendo in segreteria.

Marco Bertolina

Coordinamento gruppo giovani

Comunicato stampa CIDA È ora di finirla con le informazioni deformate

In una recente puntata di Ballarò sono state fornite informazioni strumentali circa la situazione del fondo dell'INPS che raccoglie gli iscritti all'ex INPDAL (istituto previdenza dirigenti industriali). Ciò che non risulta accettabile è la mancanza di un adeguato contraddittorio sul tema. Ognuno è responsabile delle cose che afferma. Tuttavia, un corretto modo di fare informazione da parte del servizio pubblico dovrebbe implicare quanto meno che, a fronte di un attacco mosso ad un'intera categoria, i rappresentanti di questa categoria vengano almeno messi in condizione di spiegare le loro ragioni. Ciò non è avvenuto e questo ci fa pensare che si sia voluto consapevolmente e strumentalmente colpire gli interessi e il buon nome dei dirigenti industriali. Ci attendiamo che l'episodio rimanga isolato e che si proceda a dare voce ad un rappresentante della categoria proditoriamente attaccata.

 Direttore Sanitario Dr. Pietro Fornero	Torino - Via Marochetti 11 raggiungibile con linee urbane 42 - 45 - 67 PARCHEGGIO PUBBLICO "D'AZEGLIO-GALILEI" con ingresso veicolare da Corso Massimo d'Azeglio angolo Via Cellini	FIAT SEPIN		
LE AREE DI ATTIVITÀ				
• DIAGNOSTICA INDIVIDUALE • CHECK-UP • MEDICINA DEL LAVORO				
<ul style="list-style-type: none"> ■ VISITE SPECIALISTICHE: con prenotazione: "senza prescrizione medica" ■ ESAMI DI LABORATORIO: senza prenotazione: "con prescrizione medica" ■ ESAMI DI RADIOLOGIA: senza prenotazione: "con prescrizione medica" <small>È richiesta prenotazione solo per: Apparato digerente - Colecistografia - Stratigrafia - Mammografia - Densitometria ossea (MOC) - Sistemica Ossea</small> ■ ESAMI DI ECOGRAFIA ED ECOCOLORDOPPLER: con prenotazione e prescrizione medica <ul style="list-style-type: none"> • Ecocardiocolordoppler • Ecocolor Doppler vascolare • Ecografia addominale e transrettale • Ecografia ginecologica e transvaginale • Ecografia muscolare e delle parti molli ■ ESAMI STRUMENTALI: con prenotazione e prescrizione medica <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • Cardiologia - Holter cardiaco e pressorio - Test da sforzo al cicloergometro • Funzionalità respiratoria - Spirometria • Ginecologia - Colposcopia </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • Neurologia - Elettromiografia • Otorinolaringoiatria - Audiologia e potenziali evocati • Urologia - Flussometria </td> </tr> </table> 			<ul style="list-style-type: none"> • Cardiologia - Holter cardiaco e pressorio - Test da sforzo al cicloergometro • Funzionalità respiratoria - Spirometria • Ginecologia - Colposcopia 	<ul style="list-style-type: none"> • Neurologia - Elettromiografia • Otorinolaringoiatria - Audiologia e potenziali evocati • Urologia - Flussometria
<ul style="list-style-type: none"> • Cardiologia - Holter cardiaco e pressorio - Test da sforzo al cicloergometro • Funzionalità respiratoria - Spirometria • Ginecologia - Colposcopia 	<ul style="list-style-type: none"> • Neurologia - Elettromiografia • Otorinolaringoiatria - Audiologia e potenziali evocati • Urologia - Flussometria 			
INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI Telefonare allo 011.00.66.880 r.a. DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ 9,00 - 13,00 14,00 - 17,00				
Convenzioni in forma diretta con FAIT - FASDAC - FASI - FASDIP				
Altre convenzioni in forma indiretta con ASEM - ASIDAL - ASSIDA - CASAGIT, ecc.				

Ad Alessandria con l'Assemblea annuale si chiude il trittico di analisi socio-economica del Paese

Il management rivalutato

Parata di interventi che hanno messo in luce le nostre eccellenze di mezzi, capitali e dirigenti, purtroppo frenati da una politica conflittuale e da un apparato burocratico inadeguati al dinamismo del mercato globale.

Anche quest'anno i colleghi di Alessandria, in occasione della loro Assemblea annuale, hanno proposto la discussione di un tema generale di grande interesse, introdotto da una relazione del loro Presidente e sviluppato con interventi di ospiti importanti: dopo la delocalizzazione del 2005 e l'innovazione del 2006, ha chiuso il ciclo triennale il tema della produttività.

Il Presidente **Sergio Favero**, sulla base di una serie di dati, citati con rigoroso riferimento alle fonti, e con il ricorso ad autorevoli citazioni, enuncia il problema: il nostro paese è afflitto da una bassa crescita della produttività, intesa come rapporto fra fattori della produzione e prodotto ottenuto. La ripresa dell'economia che si registra a livello mondiale fa da traino anche a quella italiana, ma restano i nostri problemi strutturali: nanismo delle imprese, peso eccessivo della pubblica amministrazione, un sistema formativo che, attraverso la licealizzazione degli istituti tecnici e la scriteriata proliferazione delle sedi universitarie, continua a restare inadeguato nell'indirizzare i giovani verso la cultura tecnica e nel produrre risultati significativi sul piano della ricerca.

Occorre approfittare del periodo di crescita del commercio mondiale, previsto per i prossimi due anni, per avviare un percorso virtuoso di superamento di queste inadeguatezze e vincere la sfida della produttività, procedendo, ad esempio, senza ulteriori tentennamenti sulla strada delle liberalizzazioni: lo

scopo è far prevalere la cultura del merito su quella della protezione in tutti settori, e non solo nell'industria manifatturiera, ormai da anni totalmente sottoposta ai duri colpi del confronto internazionale.

Ce la faremo? È la domanda finale di Favero. La risposta è fatta di luci – le imprese italiane si sono ristrutturate e specializzate in una produzione "su misura" come dimostrano tante storie di successo – ma anche di ombre – la generazione politica del '68, arrivata al potere negli anni novanta, si dimostra "cinica, chiacchierona, ben lontana dal duro mestiere di governare".

In questo senso, secondo Favero, va interpretato il severo appello al mondo politico indirizzato dal Presidente Montezemolo nel corso dell'ultima Assemblea annuale di Confindustria.

A Sergio Favero ha fatto subito da controcanto l'ampia relazione svolta da **Piero Martinotti**, Presidente dell'Unione Industriale di Alessandria, che, sviluppando analoghi concetti con l'ausilio di alcuni grafici di sintesi, ha dimostrato come l'Italia, pur in crescita, stia in realtà perdendo peso nel commercio mondiale, che cresce ad un ritmo quasi doppio. Anche secondo Martinotti il nodo è la produttività globale del paese, che deriva dalla combinazione della produttività interna alle imprese, funzione dell'innovazione continua di processo e di prodotto, e di quella esterna ad esse, che riguarda il mondo dei servizi e della Pubblica Amministrazione.

Le imprese stanno da tempo facendo la loro parte, mentre da un lato il sistema bancario non ha ancora finalizzato a vantaggio della clientela la fase di trasformazione di grandissima rilevanza di cui è stato protagonista e dall'altro permane il divario del 30% nei costi dell'energia rispetto ai paesi concorrenti.

Per non parlare

della produttività della politica, il cui compito è assumere decisioni, laddove invece le decisioni tardano ad arrivare, a fronte di un costo stimato in 5 miliardi di Euro l'anno, come risulta da recenti ricerche e dalla pubblicazione di saggi in argomento, che hanno avuto grandissima eco nell'opinione pubblica.

Anche il Presidente Martinotti conclude richiamando l'intervento di Montezemolo in Confindustria ed interpretandolo non come un attacco alla politica, ma, al contrario, come una richiesta di aiuto alla politica: "la globalizzazione o si gioca in serie A o non si gioca affatto" e "solo insieme possiamo farcela", questi i messaggi finali mandati ad interlocutori politici, peraltro solo ideali e non presenti.

Dopo un breve saluto di **Riccardo Benso**, Presidente dei Giovani Imprenditori dell'Unione Industriale di Alessandria, che, ricollegandosi a quanto espresso da Martinotti, mette sul tavolo l'ulteriore difficoltà nella sfida planetaria rappresentata dall'aspetto demografico, che peggiora inevitabilmente la produttività del sistema Italia, la parola è passata ad **Edoardo Lazzati**, Presidente Nazionale di Federmanager. Egli, nel compiacersi della vitalità delle piccole Associazioni dimostrata dall'Assemblea in corso, esprime qualche prima riflessione sul quadro presentato: se da un lato l'appello alla politica resta senza risposte, in un quadro nel quale persino personalità eminenti e di grande spessore culturale, quali i Presidenti Ciampi e Napolitano, hanno aumentato il costo di funzionamento del Quirinale, dall'altro occorre non farsi prendere dalla disperazione, affrontando con coraggio la situazione per quella che è ed approfittando di ogni possibile spazio per esprimere idee e rompere-



Vita associativa



cando anche per se la possibilità di esprimere una visione generale di sistema e non solo la difesa degli interessi dei propri associati, così come da sempre fanno le Confederazioni Sindacali rappresentative del lavoro dipendente. Il Presidente Lazzati conclude invitando i dirigenti ad impegnarsi con spirito analogo nella politica locale.

Tocca ora a **Mario Gibertoni**, Presidente di Studio Base Srl, che, sulla base di un'esperienza consulenziale maturata in ambiente internazionale, invita a interpretare in chiave ottimistica il quadro presentato dai relatori precedenti; egli pone ai presenti un quesito iniziale: "perché solo in Italia i manager non smettono di lavorare alle 5 del pomeriggio?". La risposta sta nell'inefficienza del sistema paese denunciata dai relatori precedenti: la logistica (quanti ostacoli bisogna superare per far arrivare il prodotto al cliente), le banche (non hanno un ruolo di partnership, ma sono un nemico potenziale col quale occorre sempre stare in guardia per evitare fregature), una legislazione cavillosa che consente interpretazioni opposte (quanti pareri legali occorre leggere per farsi un'idea su un problema).

Ebbene proprio queste difficoltà, tutte italiane, hanno sviluppato nei nostri manager una grandissima capacità di problem solving, che li rende in grado di eccellere nelle situazioni complesse.

L'Italia ha dimostrato di saper superare situazioni molto gravi nel passato e dunque supererà anche il momento presente, ad esempio producendo una legge elettorale in grado di far diminuire i costi della politica, così come, a giudizio del relatore, ha saputo far cadere definitivamente ogni barriera culturale fra nord e sud del paese attraverso la presenza dei giovani di ogni provenienza nelle sue università di eccellenza.

L'università come fenomeno di massa, l'accesso alle grandi banche dati disponibili su internet, oggi possibile a tutti, tolgono i vantaggi competitivi di conoscenza ai quali le aree territoriali forti erano abituate: per vincere la sfida occorrerà vincere l'inerzia psicologica che deriva dalla conoscenza acquisita, sviluppando la capacità di applicarla in contesti diversi e cercando l'interpretazione dei fenomeni non più alla sola luce dell'esperienza personale.

Con queste considerazioni si chiude la parte culturale dell'Assemblea e, dopo un breve

re luoghi comuni. Con questo spirito Federmanager si appresta a partecipare al cosiddetto tavolo dei volenterosi, aperto dall'On. Capezzone, Presidente della Commissione Attività Produttive della Camera, rivendi-

saluto di apprezzamento del Prefetto di Alessandria, dr. **Lorenzo Cernetig**, ha inizio la parte statutaria e la parola torna al Presidente Favero.

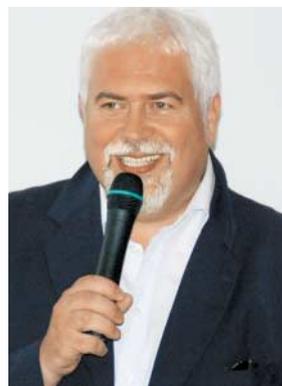
La sua relazione traccia un bilancio del mandato triennale in scadenza: "Ci siamo impegnati a portare all'esterno un'immagine autorevole non solo di un sindacato di categoria, ma anche di un'associazione di professionisti di impresa, portatori di competenze e di valori essenziali per lo sviluppo economico".

Il mandato si chiude con un anno finalmente positivo sul piano degli iscritti, tornati vicino ai 500, mentre molto alte sono rimaste le cifre dei servizi forniti agli associati, con l'aggiunta dello sportello FASI, così come in forma più stabile e strutturata è proseguito il rapporto con le Istituzioni formative del territorio.

Dopo aver invitato Federmanager Piemonte ad un ruolo più attivo nel favorire il dialogo fra le Associazioni della regione, in modo da rafforzare le sinergie e portare proposte comuni nelle sedi nazionali, il Presidente affronta alcuni temi di ampio respiro: dalla decisione di cancellare dal linguaggio corrente della sua Associazione il termine di "pensionato" per sostituirlo con la locuzione "non in attività", al ruolo negativo per l'immagine della categoria svolto da pochi top manager, molto abili solo a procurarsi incarichi retribuiti in modo scandalosamente elevato in rapporto ai risultati, e infine alla Regola Benedettina, proposta recentemente all'attenzione della cultura manageriale come modello di organizzazione valido anche ai nostri giorni e fonte di ispirazione per la dirigenza.

"Guidare gli altri, secondo la Regola, implica la necessità di un continuo e incessante miglioramento del nostro modo di essere e di fare, perché solo così è possibile gestire con efficacia le persone che ci sono affidate": questo il messaggio forte che Favero manda al suo uditorio ricevendolo in cambio un lungo e convinto applauso.

Segue l'illustrazione e



l'approvazione dei Bilanci, consuntivo 2006 e preventivo 2007, al termine della quale si aprono gli interventi dei rappresentanti nazionali della categoria.

Il primo posto tocca a **Luigi Caprioglio**, Vicepresidente Nazionale di Federmanager, che qui gioca in casa, essendo iscritto all'Associazione di Alessandria. Il suo intervento necessariamente ripercorre quanto già espresso in altre Assemblee territoriali e già riportato dal nostro periodico, con precisazioni, spunti ed approfondimenti che tengono conto dell'evoluzione continua della situazione. Come quando, a proposito dello stato di attuazione del contratto nazionale, riferendo del colloquio con un esponente della delegazione confindustriale incontrato nel corso dell'assemblea di Torino, ha ricordato che l'aver accettato, obtorto collo, che la norma sulla retribuzione variabile avesse natura di indirizzo non cogente per le imprese, ha di fatto determinato un'alibi alla sua non applicazione, dimostrando, con amaro sarcasmo, quanto sia "notevolissimo" l'ascendente che Confindustria ha sulle imprese associate.

O come quando ha sottolineato l'indipendenza di Federmanager rispetto al gioco poli-



tico e rivendicato il suo diritto a non avere pregiudizi per iniziative intelligenti da qualunque parte provengano e, per converso, a qualificare come "scemenze" quelle che a suo giudizio tali sono, indipendentemente da chi le proponga, come purtroppo più spesso accade. In proposito Caprioglio cita il deludente incontro con il Ministro Damiano, avvenuto dopo mesi di richieste rimaste senza risposta. "Ma noi non ci arrendiamo e, nonostante dietro ai vertici federali non esistano possenti truppe, non smetteremo di essere presenti, puntuali e propositivi" nel "difendere i nostri interesse categoriali ma non perdendo di vista il sistema Paese".

Per quanto riguarda la situazione interna di Federmanager, Caprioglio, nel riprendere le posizioni espresse dal Presidente Lazzati in varie sedi, ha precisato il suo pensiero esprimendolo in tre concetti:

– "la regola della democrazia" è applicare,

Vita associativa



“anche se non condivise”, “le decisioni assunte dalla maggioranza, pur con le qualificazioni ritenute opportune, senza se e senza ma”, come peraltro facciamo nelle nostre aziende;

– “i vertici e gli organi esecutivi della Federazione e degli Enti hanno il vincolo di realizzare i programmi approvati”, ma “disponendo di ampia libertà di movimento” e sottoponendosi al giudizio degli eletti, che “in caso di fallimento li mandano a casa e, nei casi più colpevoli, senza attendere la fine del mandato”;

– “una organizzazione di professionisti che fa del merito e della responsabilità la propria bandiera non può disquisire di status (in attività o non), provenienza territoriale, bilanciamento delle cariche, ecc., ma semplicemente della capacità, della competenza specifica, dell’impegno e dell’efficacia dei designati a rappresentarla” anche negli Enti collaterali, “braccio operativo del nostro sistema di tutele”.

Prima dell’applauso caloroso della sua platea, Caprioglio rivolge un accorato appello finale, valido per il rinnovo sia degli organi Federali, sia di quelli della piccola Associazione cui è iscritto: “Abbiamo bisogno – e tra le nostre fila ne esistono molti – di colleghi capaci di darci contributi di idee e sostegni nei mille impegni che ci sovranano quotidianamente”.

All’intervento, tutto necessariamente “politico”, di Caprioglio segue quello, altrettanto

necessariamente più “tecnico”, dei rappresentanti negli Enti collaterali. Il Presidente del FASI, **Adriano Cappellari**, ragguaglia i presenti sui più recenti sviluppi dell’attività del Fondo, che, seconde le intese Confindustria/Federmanager, gestisce dall’inizio dell’anno il contributo per il sostegno al reddito dei dirigenti temporaneamente privi di occupazione, alimentato da circa 10.500 aziende con una popolazione di riferimento di oltre 40.000 dirigenti. I contributi raccolti assommano già a circa 4 milioni di Euro e sono state raccolte 170 domande di assegnazione dell’indennità di disoccupazione, per 50/60 delle quali si prevede l’accoglimento. È stata attivata anche la seconda fase della convenzione Fasi/Federmanager con risultati positivi, mentre sul piano generale permane il trend all’aumento degli assistiti in quiescenza a fronte di una diminuzione delle aziende che versano i contributi; nonostante questi presupposti negativi, l’intervento sulle prestazioni odontoiatriche ha consentito di riportare il bilancio in attivo per il 2006, con una previsione favorevole almeno fino al 2008.

Il Presidente **Giuseppe Perrone** ha sottolineato con soddisfazione il fatto che Fondirigenti, unica fra le organizzazioni di questo tipo, ha chiuso l’esercizio di start-up con un volume amministrato di 15 milioni di Euro, sul quale la revisione contabile, eseguita con i rigorosissimi criteri della contabilità pubblica, ha ritenuto non ammissibile una cifra di soli 15 Euro. Egli ha lamentato lo scarso ricorso delle imprese alle disponibilità che il Fondo amministra per la formazione manageriale ed ha attribuito il fenomeno, in parte ad una loro colpevole disattenzione per il valore della formazione, in parte ad un errato convincimento circa le formalità burocratiche che l’utilizzazione delle risorse del Fondo richiederebbe e che sono invece, nel caso di Fondirigenti, ridotte al minimo indispensabile.

Anche la CIDA, con il Presidente **Giorgio Corradini**, ha fatto sentire la propria voce. Il

suo appello per una Confederazione totale con tutte le categorie del corpo dirigente è stato ripreso come risposta ad una lettera di un giovane collega pubblicata nell’ultima parte di questo numero e che tratta lo stesso tema.

In questo panorama di grande impegno, il Presidente Favero ha chiamato a dare una breve testimonianza, il collega **Maurizio Fava**, che espleta la sua attività professionale nel mondo dell’enologia e che ha illustrato alla platea i vantaggi del consumo responsabile in un mercato di qualità; il tema e la sua trattazione ci sono sembrati degni di essere approfonditi in un intervento scritto, che gli abbiamo chiesto e che speriamo non ci farà mancare sul prossimo numero del nostro periodico.

A proposito del quale ci è gradito segnalare la presa di posizione finale di **Angelo Luvison**,

Presidente di Federmanager Piemonte, che ha invitato i colleghi a considerarlo uno strumento non solo unidirezionale per veicolare idee, ma un possibile vero e proprio forum di discussione aperto al contributo di tutti.

Fate dunque sentire la vostra voce, ve lo dice il vostro Presidente Regionale, e noi siamo qui per questo.

Grazie ai colleghi di Alessandria per la giornata di riflessione che ci hanno offerto, come sempre impeccabilmente organizzata, e per l’apprezzamento del quale siamo stati oggetto. □



- Legalmente riconosciuto dall’Irish Department of Education.
- Corsi durante tutto l’anno.
- Programmi estivi speciali per adulti.
- Programmi di attività/studio per i più giovani (Giugno - Agosto).

APPRENDERE L'INGLESE IN IRLANDA

INTERNATIONAL STUDY CENTRE

International Study Center

Per ulteriori dettagli rivolgersi a:

The International Study Centre - 67 Harcourt Street Dublin 2 Ireland
 Tel: (00) (353) (1) 4782766 - Fax: (00) (353) (1) 4781490 - E-mail: isc@indigo.ie - <http://www.iscdublin.com>
 Segreteria Apdai - Via S.Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino - Tel. 011 562 55 88

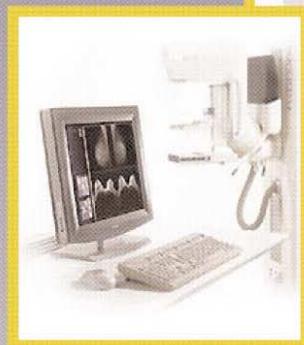
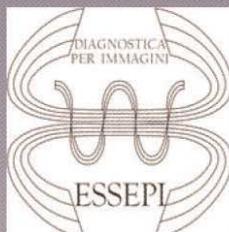
- Sistemazione presso famiglia.
- Sconto ai membri di Federmanager Piemonte. (Si prega di allegare l’inserzione quando si effettua l’iscrizione).
- Preparazione per l’esame: FCE, CAE, CPE.

A TUTTI GLI ISCRITTI FASI

Si comunica che il gruppo
CIDIMU — RIBA di Torino
ha acquisito in Savona Via Pirandello 1R
l'Istituto Radiologico ESSEPI (SP).

**Convenzionato in forma
INDIRETTA col FASI.**

L'Istituto Radiologico ESSEPI di
Savona propone agli utenti le stesse
caratteristiche delle strutture torinesi
per ciò che riguarda la qualità del
servizio e l'attenzione al paziente.



Convenzioni dirette ed indirette a tariffe scontate
sono in essere con i principali Fondi Nazionali di
categoria, Assicurazioni e Associazioni.

Studio Radiologico ESSEPI Esami strumentali

Esami di Radiologia Tradizionale
RX Gastroenterologica, Odontostomatologica,
Ortopedica, Otorinolaringoiatrica, Pediatrica,
Pneumologica, Urologica.

Esami di Risonanza Magnetica
Diagnostica ortopedica

Esami TC

Esami Ultrasonografici
Ecografie ginecologiche, Ecografie Internistiche,
Doppler, Ecocolordoppler cardiaco,
Ecocolordoppler vascolare...

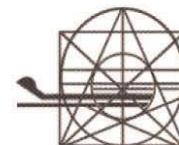
C.I.D.I.M.U. Il Gruppo



C.I.D.I.M.U. S.p.A.
Via Legnano, 23 - Torino
Tel. 011.5616111 Fax 011.5613684
Direttore Sanitario: Dr. L. Marioni



R.I.B.A. S.p.A.
Via Prarostino, 10 - Torino
Tel. 011.5616180 Fax 011.5613684
Direttore Sanitario: Dr. A. Coraglia
www.diagnosticariba.it
info@diagnosticariba.it



STUDIO RADIOLOGICO ESSEPI
Via Pirandello 1R - Savona
Tel e Fax 019.828737
Direttore Tecnico: Dr.ssa L. Ciubuc
essepi@cidimu.it



Assemblea di Torino

Critiche e giudizi

L'Assemblea di Torino, com'era prevedibile, ha suscitato molto interesse e provocato vivaci giudizi, la più gran parte favorevoli, anzi a dir poco entusiasti per il tema, l'originalità degli strumenti e la qualità degli interventi: in pari tempo ha riattizzato vecchie polemiche e distinguo su chi è e come dovrebbe essere il vero dirigente e fin dove è lecito – in nome dell'azienda – arrivare a delle misure ai limiti del lecito ovvero sfidare gli articoli del codice.

Va da sé che nessuno ha messo in discussione la massima dello pseudo Machiavelli, ma su aspetti laterali si sono spesi giudizi non sempre favorevoli.

Gli argomenti su cui si sono appuntati l'interesse e le critiche sono all'incirca i seguenti:

- l'intervento del prof. Varvelli
- il riconoscimento di socio onorario all'AD di Fiat Auto, Sergio Marchionne
- L'impiego della pellicola a mo' di esemplificazione vista sotto il duplice aspetto; di trappola criminale in cui può cadere il dirigente e se gli sia lecito, nel caso, rispondere nello stesso modo.

– Ed infine, la stessa scelta della sede per celebrare l'evento più importante dell'anno per la nostra categoria.

Sorvoliamo sull'ultimo punto, se sia o no idonea la sede del nostro 'avversario', ossia l'Unione Industriale.

L'obiezione si ferma sull'enunciato: gli industriali non sono l'industria e poi sono la controparte di un confronto che da 50-60 anni esalta e non deprime le nostre chances, come i risultati confermano.

Confronto non scontro, dunque, come due campioni che si misurano sul tavolo del lavoro, come accade ai giocatori di scacchi.

Più insidioso l'accenno della vittima che viene aggredita con un mezzo subdolo e fraudolento, ma che poi a sua volta si difende con lo stesso mezzo. Il primo viola la legge proponendogli un raggirio, mentre l'altro risponde a viso aperto mostrandogli l'arma del contendere.

Sui primi due argomenti abbiamo ricevuto due lettere: una pacata e l'altra oltre i limiti della buona creanza e del rispetto dovuto alla persona.

Nella prima pubblichiamo un articolo del collega Cornagliotti, che tra l'altro ci propone un'originale interpretazione della leadership che va analizzata, per cercarne eventuali pratiche applicazioni. Della seconda ci limitiamo ad una breve sintesi del contenuto e riportiamo parte della risposta data dal nostro direttore Roberto Granatelli.

Del brillante e arguto "discorso" di Varvelli basti dire che dopo una nutrita serie di richieste da parte degli spettatori, abbiamo inserito nel nostro sito tutte le slides che hanno infiorato la dotta e amena lezione del professore. □

INFORMAZIONE SANITARIA

La Gestione a distanza:
un nuovo approccio in Medicina

Sempre più in Medicina le tecnologie modificano le possibilità dei servizi ai pazienti, aprendo nuove prospettive sia medico-sanitarie che gestionali.

È interessante, a tal proposito l'esperienza del Gruppo diagnostico CIDIMU-RIBA che ha acquisito l'**Istituto Radiologico ESSEPI di Savona**. La necessità di garantire standard qualitativi analoghi a quelli di Torino, sia in rapporto all'esperienza dei Medici, sia in rapporto alle apparecchiature – associata alla ovvia necessità di contenimento dei costi – ha portato il gruppo torinese ad utilizzare tutti i supporti tecnologici nell'ambito delle reti informatiche e della telemedicina.

In questo modo le prenotazioni sono eseguite da un unico CUP centralizzato a Torino.

La battitura dei referti viene eseguita a Torino attraverso l'invio di "file vocali" in rete e trasformazione automatica dei "file" in scrittura; successivamente la correzione dei referti viene eseguita a Torino da ragazze particolarmente addestrate e stampati a Savona.

L'esecuzione degli esami radiologici o di TC o di Risonanza

Magnetica eseguiti a Savona vengono visionati a Torino da Radiologici esperti nei vari campi superspecialistici della Radiologia: ciò avviene attraverso l'invio delle immagini dai Medici operanti in Savona ai colleghi torinesi per una "seconda opinione" onde garantire un alto standard qualitativo.

Supporti magnetici e tele stampa concludono l'iter diagnostico. In questo modo è possibile garantire un elevato standard qualitativo e permettere anche ai pazienti torinesi, che già utilizzano le strutture CIDIMU-RIBA, di accedere ad analoghi servizi, in Liguria, nei periodi di vacanza o in stagioni dell'anno in cui sono soliti abbandonare Torino per motivi climatici.

In analogia a quanto avviene da tempo per gli istituti CIDIMU-RIBA anche l'**Istituto ESSEPI è convenzionato in forma diretta** con i principali Fondi di categoria ed Assicurazioni quali Fasi, Fisdaf, Fasdac, Blue Assistance, Unisalute, Augusta, Assirete, Toro Assicurazioni, Reale Mutua, Assicurazioni Generali e numerose altri.

STUDIO RADIOLOGICO ESSEPI

Via Pirandello, 1R - 17100 SAVONA

Telefono 019-828-737

mail: essepi@cidimu.it

Vita associativa

Lettera a un dissenziente

I costi per risanare un'azienda

Lettera firmata da un ex iscritto

Spiace non poter ospitare la lettera dell'ex iscritto perché il nostro giornale pubblica il dissenso ma non le insolenze. Riassumendo, si contesta che nel corso dell'Assemblea si sia dato un riconoscimento all'Amministratore Delegato Sergio Marchionne al quale si addebita la colpa dei licenziamenti giudicati arbitrari. Abbiamo perciò chiesto al Direttore di poter pubblicare il testo della Sua risposta.

Roberto Granatelli

Rispondo alla Sua "valutazione" sul Sindacato di Torino per ringraziarla del gentile pensiero nei miei confronti, ma mi permetta di fare qualche considerazione sulla questione Marchionne perché il tema della nostra assemblea è volutamente provocatorio nei confronti del "personaggio".

Come manager "nulla quaestio", come uomo calato in un contesto aziendale soggettivo - plurimo (perché i dirigenti, dice la Cassazione, sono un contesto non collettivo) credo che si debba rilevare qualche criticità, ma i risultati (ci dicono gli stessi dirigenti fatti fuori da Marchionne) sembrano dargli ragione. Noi siamo fortemente critici sull'operato, ripeto, nei confronti della plurisoggettività interessata e con il tema "l'etica machiavellica" ci domandiamo... "il fine giustifica i mezzi"? Cosa di più attuale quale argomento provocatorio su un personaggio osannato anche dalla triplice che ha accettato tutta la sua strategia non scontrandosi apertamente contro di lui se non

solo formalmente per non perdere la faccia davanti ai lavoratori?

Il nostro atteggiamento non è di condisione, ma di aperta e trasparente "presa visione" degli accadimenti con l'interrogativo "ma i risultati ottenuti valgono il sacrificio di tanti colleghi?". Ebbene diamo alla platea e anche a lei se volesse partecipare (ne sarei felice perché ricordo il momento di difficoltà che lei ha patito e per il quale, veramente, spero di essere stato di concreto aiuto) il compito di dire cosa si pensa in merito... anche le negatività...

Vogliamo sparare a zero? bene, facciamolo ma è la base associativa che deve esprimersi e le posso assicurare che i tanti colleghi che io ricevo ...mi confermano che alla fine della storia quel personaggio non deve essere ghigliottinato, ma visto come un grande manager che aveva lo scopo di risanare un'azienda in coma e ci è riuscito.

Di fronte a questa contraddizione di pareri fra i colleghi si è ritenuto di fare un gesto provocatorio, ma che in un ottica sindacal-culturale e di immagine è vincente, perché dobbiamo avere il coraggio di discuterne e ...attirare il leone nella trappola...

Il contesto della discussione che emergerà ci farà capire quali mezzi ha a disposizione la dirigenza per contrastare certi atteggiamenti...

Creda, caro collega, che il nostro intento era quello di stimolare la critica.

Federmanager ha dimostrato di essere sempre al fianco dei soci (si veda per es. l'importante risultato del sussidio di disoccupazione che abbiamo ottenuto per i dirigenti

licenziati giostrandoci tra le mille difficoltà che Confindustria ha fatto nelle trattative) ed il mio ruolo sarà sempre quello di difendere, come legale e come Direttore dell'Associazione di Torino, gli interessi della categoria.

Le assicuro che, se non potessi farlo, sarei il primo a lasciare Federmanager perché non mi riconoscerei in una Federazione dirigenti e quadri se dovessi svolgere il mio ruolo sotto il condizionamento della controparte aziendale.

Concludo però manifestandole il mio apprezzamento per il Suo contributo che, pur non condividendo da un punto di vista tecnico per i motivi "ut supra" esposti, è utile per il confronto fra i colleghi ed è oltremodo comprensibile stante la situazione soggettiva che conosco (avendola vissuta come suo difensore-consulente sindacale) ma che spero non la faccia recedere dall'associazione di Torino in quanto solo con una massiccia adesione dei colleghi possiamo permetterci di fare la voce grossa contro lo strapotere della Confindustria.

Sono a Sua disposizione per ogni chiarimento e La saluto cordialmente. □

Manager At Work

Cari colleghi,

Vi informiamo, che a seguito della convenzione tra la Fondirigenti-Giuseppe Taliercio e la Confindustria e Federmanager, è stata istituita un'Agenzia che si occupa dell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro per i Manager in difficoltà.

È stato pertanto creato il Sito internet www.manageratwork.it, sul quale potranno essere inseriti i curricula dei candidati, curricula che saranno a disposizione delle Aziende interessate agevolando pertanto l'incontro tra domanda e offerta (vedi pag. 23).

A Torino, Manager At Work, viene gestita da Federmanager Apdai e Unimpiego. Ricordiamo a tutti i soci interessati che la precedente Banca Dati "Agemodir" è stata abolita, pertanto chi fosse interessato a mantenere il proprio curricula in Banca Dati, o inserirlo per la prima volta, è invitato a contattare urgentemente la Sede Federmanager Apdai Torino, Via S. Francesco da Paola 20 - Tel. 011/5625588

Riccardo Fasano



Il difficile equilibrio tra l'esigenza aziendale e l'armonia sociale

Il manager inutile

L'autore, ponendo a modello manager di grande prestigio, lancia questa provocatoria proposta. Il manager ideale è quello che riesce a creare nel proprio ambito una macchina organizzativa talmente perfetta che potrebbe, al limite, andare avanti senza di lui. Il manager inutile, appunto.

Emilio Cornagliotti

Durante l'assemblea della Feder-manager di Torino, del 26 maggio, ottimamente organizzata, si sono avuti interventi su aspetti etici e comportamentali della vita dell'impresa di oggi. E mentre gli eminenti giuristi (Morris L. Ghezzi, Stefano Toniolo) ponevano la delicata materia su un terreno evolutivo e problematico, l'intervento di Luca Varvelli, interessato professionalmente alla conduzione manageriale, si articolò su affermazioni di fondo e concrete proposte di comportamento aziendale.

Chiesi la parola. Concordai nella sostanza, ma osservai che, accanto a quanto detto da Varvelli, occorre tener presente il tema del potere in azienda. E che, anche sulla base di questo condizionamento, può costruirsi una nuova figura di eccellenza manageriale, più sofisticata e produttiva. Ne ebbi una risposta molto sbrigativa, che stupì me e molti amici e colleghi, e perciò sento la necessità di esporre il mio pensiero al riguardo in modo sistematico ancorché sintetico.

1. Il contenuto in sé dell'esposizione di Varvelli è perfettamente condivisibile. Il nucleo di pensiero consiste nella primazia delle emozioni nella vita aziendale. Quando noi osserviamo che, a parità di condizioni economiche e tecniche al contorno, un manager realizza eccezionali risultati, mentre un altro, pur dotato degli stessi connotati intellettuali e culturali, non cava un ragno dal buco, la ragione è da rinvenirsi ben oltre la classica differenza tra efficienza ed efficacia, e precisamente nella potenza di trascinamento e nella capacità di infondere emozioni positive nel proprio

team, in una complessa e coerente azione che Luca Varvelli chiama di "re-energizing".

2. È altresì vero che tale positivo modo di porsi e di relazionarsi è naturalmente proprio di un manager vincente senza che nessuno glielo insegni. Ma il mondo non è fatto solo di leaders naturali. È quindi sterminato il campo di azione di chi, come il nostro conferenziere, si propone il miglioramento delle performances aziendali agendo sugli individui, attraverso vari processi, tecniche, indicatori, controlli, verifiche.

3. I temi trattati sono peraltro oggetto dell'impegno di molti studiosi e hanno prodotto una vastissima letteratura. Ma altrettanto vasto, produttivo, utile, affascinante è il settore di studi che si propone di analizzare i meccanismi del potere formale e informale in azienda. Non ci si può certo limitare all'analisi delle pure emozioni elementari positive per migliorare i processi aziendali. E non può dirsi del pari che ai vertici aziendali salgano sempre i migliori, anche se ciò avviene nella media dei casi: in tutte le società industrializzate la storia è piena di condottieri epici, distruttori di floride aziende. E se ciò viene negato è solo perché dal potere del momento, anzi dal Potere tout-court, si vuol trarre giovamento.

4. "Haec sunt quae hominem in perniciem hominis instigent: inveniendium, metum, spem, invidiam, contentum". Perché mai certe tecniche aziendali dovrebbero ignorare gli eterni insegnamenti della cultura universale? Quando Seneca ci dice che odio, paura, speranza, invidia e disprezzo muovono costantemente e generalmente l'uomo a far del male ad un altro uomo, perché mai ciò non dovrebbe avvenire nei

ristretti e trafficati spazi di un'azienda? Homo homini lupus. Tutte le grandi aziende sono tendenzialmente percorse da cordate, gruppi di potere, cosche e alleanze. E in tutte le aziende un dirigente è portato a temere generalmente un collega o un subalterno brillante, e il suo capo se costui è mediocre. Perché negarlo?

La soluzione non può che consistere nello stabilire una gerarchia di valori e gratificazioni che si opponga alla imprescindibile natura dell'uomo.

5. Il rimedio che preferisco esalta e premia il cosiddetto "manager inutile". Intendo cioè che l'eccellenza del manager consiste nel creare nel proprio ambito una macchina organizzativa talmente perfetta che potrebbe al limite andare avanti anche senza di lui, o comunque con un successore da lui stesso formato, al punto tale che quello splendido creatore diventi, per così dire, inutile, o meglio utilissimo e preziosissimo per altri più alti incarichi, purché al vertice aziendale ci sia chi persegue coerentemente tale politica sapiente e lungimirante, e quindi premi il "manager inutile", e non lo penalizzi, come certo cinismo stupido potrebbe indurre a fare. Quando Arturo Toscanini, ultraottantenne, lasciò la direzione della NBC Orchestra, il primo concerto successivo fu tenuto senza direttore: gli orchestrali vollero significare non tanto che non vi era un successore degno, ma che Toscanini era stato così grande che l'orchestra poteva eseguire le più alte composizioni addirittura da sola. Essere manager perfetto vuol dire donare all'azienda uomini perfettamente formati e inseriti, processi armonici e strutture collaudate, tali da produrre risultati eccellenti nel tempo.

La teoria del manager inutile, che è l'unico vero manager prezioso, non è fantasia, come la parte opaca del nostro animo potrebbe indurci a pensare, ma è costantemente applicata dalle più avanzate e fortunate aziende del mondo, come l'IBM e tante altre. Anche in Italia alcuni veri grandi leader (non i falsi grandi), come Vittorio Valletta ed Enrico Mattei, perseguirono un sistema di valutazione e promozione simile. Adriano Olivetti giunse a proporre che su 10 nuovi assunti, 4 fossero di qualità eccezionale, 3 discreti ma bisognosi, e tre parenti di dipendenti, ma che tutti avessero una capacità di donarsi e di donare. L'equilibrio aziendale si sposava all'armonia sociale. □

Vita associativa

L'anima critica dell'Associazione

Vivi e vegeti

Un dialogo, per sortire i suoi effetti, deve realizzarsi in maniera trasversale tra tutte le generazioni, non deve avere barriere di età, ma devono esserci gli attori.

Elio Valevano

Anche l'Assemblea straordinaria e ordinaria del 26 maggio scorso ci ha scoperti ben in palla. Ci diranno che i soci in quiescenza sfruttano i contributi degli operai, in fabbrica apparirà qualche cartello che taccia i soci al lavoro di venduti al soldo del padrone, ma la necessità di esistere traspare con forza e viene messa ben in evidenza dalla struttura, dai discorsi, dal dire pubblico e privato, dal modo di apparire, dalla concretezza dell'Assemblea annuale.

Una cartina di tornasole? L'intervento di Luca Varvelli ed il suo cortometraggio. Ironia e autoironia, critica e autocritica, sono state le armi del nostro Savonarola, ma l'insegnamento dello sfottò è stato recepito e applaudito.

Questa è vita: il sapersi guardare addosso e riderci su è segno di intelligenza che vuole essere attenta, attuale, che vuole dare ed essere capace di trasferire idee, professionalità, propulsione, indirizzo, che intende saper traguadare il futuro ed andare ancora lontano.

C'è carattere, allora, c'è la giusta voglia di esserci, nell'Associazione, nell'Azienda, nella Società. C'è volontà di cambiamento, soprattutto, volontà di adeguarci e di adeguare ogni nostra azione interna ed extra moenia.

Ma non perdiamoci sull'essere e dover essere. Dal suo pulpito il Varvelli sferzava una platea di troppi capelli bianchi. Salvava i calvi o semicalvi, perché questo può essere un peccato di gioventù, anche, ma lo faceva forse per un eccesso di bontà.

Questo va raccolto, non per farne un quadrifoglio del programma delle buone intenzioni, ma per tradurlo in operatività.

Ed allora è come ci presentiamo, cosa diciamo di voler essere che fa proselitismo, non solo per farne una specifica sezione (ben venga il "gruppo giovani"), ma per creare il presupposto del **dialogo**, di un dialogo tra tutti, tra tutti i soci, ove si riversano nel crogiuolo studio, esperienza, pratica, visioni di storie diverse per una



volontà culturale comune e consolidata, capace di autogenerarsi di continuo.

No, non chiudersi in se stessi, assolutamente, ma il saper recepire va finalizzato ad avere un nostro fiato.

Non perdere ed amalgamare le nostre personalità, ma aiutare le stesse ad essere convincenti, fattive e produttive.

Dialogo, naturalmente, non fine a se stesso, ma dialogo di vita e di azione che non annebbia le diversità, ma le vivifica e le rende forti.

Mi fermerei qui come teoria: non c'è bisogno di dir molto sull'argomento, occorre incominciare a fare qualcosa. E il Presidente Cuselli, al riguardo, è stato più che chiaro.

Non mi sentirei piccolo, poi, perché ci parliamo addosso solo come Federmanager-Torino: i dialoghi si possono allargare, il dialogo è contagioso, se suona bene.

Un richiamo, e ricordiamo i capoversi finali dell'articolo, apparso sul numero di

aprile-maggio della nostra rivista, che parlando di "Il saper andare oltre" traguadava ad "**Una competizione mondiale**", a qualcosa di già detto su semplici iniziative pratiche per puntare a dei risultati in materia.

Rendiamo pratici allora, per esempio:

- una azione guida allo sviluppo della managerialità;
- incontri tra giovani e meno giovani, tra la vecchia esperienza e le nuove problematiche;
- occasioni di dibattito per provocare chances di do ut des culturali robusti;
- interventi cattedratici;
- sfoghi padronali (e qualche padrone lo possiamo ancora avere);
- provocare scambi scritti su "Dirigente d'Azienda", ponendo argomenti specifici o di carattere generale sulla nostra rivista;
- testimonianze di managerialità nel sociale.

Sono idee? Siamo costretti a tirar in ballo soldi, locali, tempo? Scrivevamo "esistono i primi venerdì, possiamo pensare a dei primi sabati, a qualche spazio di aperitivo serale, a qualche gratuità o quasi di organizzazioni più forti, a dei bei dire dottoralini in cerca di consulenze aziendali"?

Ci sarebbe anche tanta voglia di dir qualche parola sulla giornata di lavoro tutta del 26 maggio 2007, ma relazioni e commenti certamente non mancheranno e lascio ad altre penne le altre note del pentagramma. □

ASSIDAI 2006

Le principali attività

Nel corso del 2006 si è consolidata la collaborazione tra Assidai e Praesidium S.p.A., società di brokeraggio assicurativo costituita dalla joint-venture tra Federmanager, AON e Assidai stesso.

Iscritti in costante crescita

Anche il 2006 è stato caratterizzato dalla costante crescita degli iscritti che superano i 42.000 (per oltre 120.000 assistiti). Di questi, il 69% aderisce ad una delle opzioni in forma individuale, mentre il rimanente 31% è iscritto ad una delle opzioni in forma collettiva.

Tale incremento è stato determinato, quasi esclusivamente, dalle iscrizioni in forma collettiva che permettono al Fondo di consolidare la propria presenza in un segmento di mercato caratterizzato da una forte competitività e quindi di notevole interesse.

Da sottolineare come le aziende inseriscano l'assistenza sanitaria negli accordi integrativi, con sempre maggiore frequenza rispetto al passato.

Convenzioni sanitarie

Nel 2006, come anticipato nella relazione dello scorso anno, sono state apportate importanti modifiche ai Piani Sanitari. Di seguito riteniamo utile riepilogare le più significative:

- **armonizzazione** dei piani sanitari riservati ai dirigenti con quelli riservati ai quadri ed ai consulenti, al fine di avere, per tutti la stessa Compagnia di assicurazione delegataria e le stesse opzioni sanitarie con le medesime prestazioni. Ciò anche al fine di facilitare e semplificare la gestione con particolare riferimento all'istruttoria dei rimborsi.

- **creazione** di una nuova opzione individuale denominata "Convenzione Diretta", **le cui prestazioni sono le stesse dell'opzione Arcobaleno**, ma con costi inferiori; e ciò in quanto le prestazioni sanitarie sono rimborsabili solo se effettuate nell'ambito delle Case di Cura Convenzionate FASI/ASSIDAI. Tale opzione è particolarmente indicata per coloro (pensionati con redditi non elevati) che, ritenendo di non poter sostenere il costo dell'opzione Arcobaleno, vogliono contenere il più possibile l'entità del contributo e delle spese utilizzando **esclusivamente** il convenzionamento diretto.

- **inserimento** di ulteriori prestazioni extraospedaliere per tutte le opzioni.

Vita associativa

Nel corso del 2006 sono state concluse due importanti iscrizioni in forma collettiva con aziende di particolare rilievo quali la GLAXO SMITH KLINE e la SIEMENS.

L'incremento delle iscrizioni in forma collettiva conferma l'interesse delle medie/grandi aziende nei confronti di Assidai che riesce a garantire, rispetto a quanto offerto dal mercato, un interessante rapporto costi/benefici.

Le condizioni normative ed economiche concordate per il rinnovo delle convenzioni, sono il risultato del costante impegno del Fondo nel perseguimento di quei fini di mutualità e di solidarietà sostenibili che hanno caratterizzato Assidai sin dalla sua costituzione e assumono una valenza ancora maggiore in un mercato di riferimento fortemente competitivo che, quasi sempre, non prevede forme assistenziali per i pensionati.

Al riguardo è da sottolineare che, per il perseguimento dei suddetti principi di mutualità e di solidarietà, influiscono e concorrono fattori quali:

- un costante innalzamento dell'età media degli iscritti in pensione (70 anni) e degli stessi iscritti in servizio (52 anni).

- un valore tendenziale che conferma come, anche nel 2006, oltre il 70% degli importi liquidati si riferisce a richieste di prestazioni di iscritti in età avanzata.

I dati confermano che, alle opzioni individuali, sono iscritti, ormai quasi esclusivamente, dirigenti in pensione, mentre i dirigenti in servizio si orientano sempre più verso le opzioni collettive grazie agli accordi con l'azienda.

Oggi Assidai si conferma come unica iniziativa presente sul mercato in grado di rivolgersi e soddisfare le esigenze sia di una popolazione in servizio che in pensione, quest'ultima, per propria natura maggiormente bisognosa di assistenza sanitaria e, di conseguenza, di difficile assicurabilità.

Praesidium S.p.A.

Praesidium S.p.A. - a cui il Fondo ha dato mandato in esclusiva per i propri piani di assistenza - consentirà ad ASSIDAI di essere ulteriormente competitivo e di affermare il proprio posizionamento sul mercato di riferimento.

Praesidium si conferma come un vero e proprio partner strategico che consente di proporre innovative ed esclusive iniziative assicurative.

Realizzazione di un'area promozione degli scopi dell'immagine del Fondo

Di particolare rilevanza per lo sviluppo di ASSIDAI la realizzazione di un'area promozione degli scopi e delle immagini del Fondo. All'area promozione compete in particolare: rafforzare la presenza di ASSIDAI sul territorio; essere capillarmente presente nelle aziende target di riferimento del Fondo (piccole e medie), con proprio personale di fiducia; favorire lo sviluppo e la crescita delle opzioni in forma collettiva verso quelle aziende che ancora non conoscono i vantaggi e la competitività di ASSIDAI sul mercato; consolidare i rapporti con le aziende i cui dirigenti/quadri sono già iscritti all'ASSIDAI.

L'area promozione Assidai agisce in piena sintonia con le Organizzazioni territoriali Federmanager e mira a raggiungere capillarmente una popolazione di utenti spesso molto frammentata.

Nell'ambito delle attività di promozione e comunicazione, l'organizzazione di quattro convegni a livello nazionale (Parma, Milano, Venezia e Roma), nei mesi di ottobre/novembre, in collaborazione con la società GMPR. Lo scopo dei convegni è la promozione dell'attività di Assidai e di Praesidium rivolta soprattutto alle aziende non ancora iscritte.

Contributi quadri e consulenti

Anche in questo caso i contributi hanno registrato un incremento pari al 34% rispetto al 2005 oltre ad un aumento del numero degli iscritti, pari al 10%. Questo dato conferma il sempre maggiore interesse che questa categoria riserva all'Assidai.

Pur confermando le difficoltà derivanti principalmente dalla frammentarietà del mercato di riferimento e dalla forte competitività dei broker e delle stesse Compagnie di Assicurazione, Assidai, si conferma come una realtà in continua espansione nei confronti di una categoria che, per la sua professionalità si avvicina a quella dirigenziale ma è di difficile reperimento sul mercato.

Tutela 12

Per quanto si riferisce alle prestazioni di assistenza relative alle coperture obbligatorie Vita/Infortuni previste dall'art. 12 del CCNL dirigenti industriali, nel corso del 2006 le aziende che hanno stipulato a favore dei propri dirigenti la polizza denominata "Tutela 12" sono state complessivamente 1090, rispetto alle 1015 del 2004.

Nascita del portale Assidai

Il 2006 ha segnato la trasformazione del sito Assidai in un "portale web" più ricco di servizi, informazioni, news sempre aggiornate in grado di suscitare e soddisfare gli interessi degli iscritti ma anche delle stesse imprese.

Buoni i risultati del Servizio on-line, che alligieriscono il volume delle telefonate in entrata, consentendo all'iscritto una immediata interazione con i nostri servizi e con la sua stessa posizione assicurativa. □

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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

Tel. **011 8985456** - E-mail: geso@virgilio.it

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

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