

Copertina 254

Se Torino è stata promossa Capitale del mondo di Design – così recita necessariamente nell'inglese internazionale Torino World Capital Design – quale nobiliare riconoscimento dovremmo dare ad Asti? Capitale del vino? Ci sembra riduttivo e inadeguato, perché le iniziative in corso nella giovane Provincia denunciano una vitalità ed un orgoglio di chi ha una consapevolezza di valori ed eccellenze che finora le sono state negate.

Non parliamo del Palio. Antica tradizione che appartiene al folclore e che già si è imposta nelle analoghe coreografiche feste.

La prima sorpresa ci è venuta dal singolare premio letterario: "Scrivi il paesaggio del vino". Singolare il tema nella originalità del bando che abbina alla scrittura il paesaggio, che la nostra civiltà delle immagini trascrive alla figura in quel rapido impasto di colori meglio riprodotti da pitture e fotografie.

L'ha vinta Bruno Gambarotta, l'eccentrico narratore della nostra terra, Ironico cronista fedele che non teme gli storici di professione, irresistibile negli exploit in cui racconta se stessa; l'abbiamo sentito e applaudito una sera a Saint Vincent, in un assolo esilarante e mordace.

Scusate l'inciso. Torniamo ad Asti con la **Fiera di primavera** che apre domenica 6 aprile. È il 1° evento fieristico dell'anno che si svolge nelle vie del Centro Storico della nostra Città e che annuncia l'arrivo della primavera.

La prima domenica del mese i mercanti confluiscono da ogni parte dell'Italia con le loro merci e le specialità delle loro terre, anche esotiche, portando una ventata di freschezza e di novità tipica dell'inizio della nuova stagione; sulle bancarelle i visitatori possono quindi trovare tutto ciò che serve per trasformare il proprio guardaroba con le nuove proposte della moda oppure rinnovare la biancheria della propria casa.

Questa è solo l'introduzione alla successiva fiera della città di Asti (30 aprile-11 maggio) in cui si innestano due importanti manifestazioni: la Fiera Carolingia e il Vinissage.

La Fiera Carolingia è la più antica, la più conosciuta e la più grande delle Fiere Astigiane.

La sua origine risale alla fine del XIV secolo quando otto giorni prima e otto giorni dopo la Festa del Santo Patrono della Città, San Secondo, si svolgeva una grande Fiera lungo una parte dell'attuale Corso Alfieri a cui partecipavano mercanti provenienti da varie parti del Paese con tanti tipi di merci e prodotti tipici che riuscivano sempre ad incontrare i gusti dei visitatori.

È arrivato il momento del vino, ovvero della verifica sul campo da parte dei visitatori del Vinissage.

Vinissage

Per il terzo anno la città di Asti propone "Vinissage", vetrina piemontese sui vini naturali provenienti da agricoltura biologica e biodinamica e soprattutto espressione della "naturalità" della vinificazione.

Questo Salone raduna vignaioli italiani e



francesi uniti dalla convinzione che la qualità dei vini nasca da una vendemmia sana e da un buon lavoro in vigna, ma che a questo debba far seguito un impegno in cantina basato sul massimo rispetto per la naturalità dell'uva.

I vignaioli presenti a Vinissage presentano vini unici a livello organolettico, che "parlano" a chi è disposto a saperli ascoltare: questi vini sono un'autentica espressione del legame e dell'indennità tra il vino ed il territorio, i quali, non hanno certo la pretesa di essere gli unici vini buoni, hanno però il vantaggio di essere solo uva fermentata e di rappresentare il gusto del loro territorio, del loro vitigno e del vignaiolo.

La presenza di Asti di tante aziende, provenienti da tutta Italia e da diverse zone della Francia, non può che suscitare l'interesse degli appassionati che ne vorranno approfittare.

Vinissage aspetta con entusiasmo quanti vorranno condividere od anche solo conoscere per curiosità questi vini, offrendo anche la possibilità di continuare la degustazione a casa loro, acquistando bottiglie direttamente dalle aziende presenti. Il piacere di un momento... può continuare nel tempo e Vinissage vuole offrire l'opportunità di condividere con i suoi vignaioli la loro scelta di vita. L'apertura del Salone è prevista per sabato 10 maggio alle ore 15.00 con ingresso fino alle ore 19.00, presso il Palazzo del Michelerio, in Corso Alfieri 381 a Asti. Continuerà nella giornata di domenica con ingresso dalle ore 10.30 alle ore 19.00. Saranno presenti circa quaranta aziende vitivinicole ed alcune aziende di altri prodotti biologici del territorio.

Unesco

Abbiamo accennato che Asti non è solo vino e ne dà testimonianza il più importante capitale del più vasto programma del Territorio, che abbraccia anche le province di Alessandria e Cuneo, ed è la documentata richiesta con la quale si è presentata la candidatura dei paesaggi tipici di viti vinicoli del Piemonte, il Monferrato, le Langhe e il Roero, che chiedono di essere iscritti nell'elenco presso l'UNESCO, del patrimonio dell'umanità.

Così recita il documento.

Non è solo il paesaggio delle vigne ma anche la profonda identità culturale del vino e di un territorio storico che ha fatto della civiltà contadina e della collina un bene inestimabile che contraddistingue l'economia e la storia del Piemonte e dell'Europa. Le Province interessate e la Regione stanno predisponendo con la supervisione della Direzione Generale dei Beni Culturali e del Paesaggio la documentazione utile a sostenere la candidatura presso la commissione internazionale dell'Unesco con sede a Parigi. A.R. □

DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it

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

Fondato da
Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Segretaria di Redazione

Daniela Parisi

Impaginazione e iconografia

Enza Gonella

Rassegna stampa

Augusto Bot

Comitato di redazione

Mario Benedetti, Arturo Bertolotti (Collaboratore),

Marcello Carucci, Claudio Cavone,

Sergio Favero, Andrea Freni,

Gianfranco Guazzone, Antonino Lo Biondo,

Stefano Moscarelli, Pier Giorgio Prato,

Ezechiele Saccone, Giuseppe Scoffone

Corrispondenti dalle Province

Luigi Caprioglio (Alessandria),

Ezio Mosso (Asti), Giuseppe Nobile (Biella),

Gianni Formagnana (Cuneo),

Giovanni Silvestri (Novara),

Pierluigi Lanza de Cristoforis (VCO),

Renzo Michelini (Vercelli)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - Consed

Pubblicità

c/o Federmanager Piemonte

ildirigente@federpiemonte.it

tel. 011.562.55.88

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. Autorizzazione del

Tribunale di Torino N. 2894 del 13 settembre 1979

- Iscrizione al ROC. numero 15699



Associato all'USPI

(Unione Stampa Periodica Italiana)

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

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie



Si può ribaltare la tragedia dell'irraggiungibile posto fisso con la continuità nelle retribuzioni

Le due facce del precariato

Renato Cuselli

Si può essere precari sul lavoro, ma avere un sussidio statale quando l'occupazione non c'è, e utilizzare queste interruzioni per una opportunità di crescita professionale

Stiamo vivendo un'epoca storica in cui si verificano grandi cambiamenti culturali soprattutto nella concezione di "lavoro". Pensiamo solamente a come sarebbe oggi il lavoro senza computer, e-mail, telefoni cellulari e Internet; l'evoluzione della tecnologia ha portato a grandi cambiamenti ed in un futuro sempre più prossimo verrà messo in discussione il concetto stesso di "posto di lavoro". La più grande trasformazione è, agli occhi di tutti, la fine dell'epoca delle grandi industrializzazioni di stile fordista o taylorista, con orari rigidi, scanditi da sirene e controllati tramite i famosi cartellini, contrapposta all'inizio di una nuova era in cui il lavoro tornerà ad essere labile e flessibile come era nelle società contadine dove il lavoro non era scandito dai turni, bensì dalle stagioni.

Ho detto labile e flessibile, due aggettivi che si addicono molto bene alle nuove tipologie di lavoro. Queste nuove trasformazioni, in Italia, paese ancora ancorato alla cultura del posto fisso, hanno creato un dualismo nel mercato del lavoro; da un lato i lavoratori più anziani, più tranquilli e con molte tutele e dall'altro i lavoratori più giovani, precari e flessibili e con pochissime tutele. La flessibilità per i giovani si traduce in Italia nei più bassi salari di ingresso nel mondo del lavoro dell'area Euro. È inutile pensare che le cose torneranno come prima, perché non è vero che il lavoro a tempo indeterminato prenderà nuovamente piede; chi illude e fomenta le masse con il miraggio che tutti potranno avere il posto fisso è palesemente nel falso, e ben lo sa. Poco o nulla è stato fatto nel passato per cercare di adeguarsi alle nuove esigenze, chi è nel mercato del lavoro, c'è con annessi e connessi, e chi non c'è beh... cerchi di sopravvivere come può.

Ritengo doveroso porre l'attenzione su una tematica poco rilevata e cioè la suddivisione del "precariato del lavoro" e "precariato del salario". In Italia questi due tipi di precariato sono la stessa cosa, mentre nei paesi nordici esiste una profonda separazione. Si può essere precari nel lavoro, ma avere sussidi statali sufficienti per poter mantenere una vita, nei momenti di mancanza di lavoro, comunque dignitosa.

Con una visione del genere anche la precarietà del lavoro verrebbe affrontata non come una tragedia, ma come una nuova opportunità per crescere professionalmente, trasformando la precarietà in creatività. Questo nuovo modello di pensiero elimina le incertezze nel futuro e perdere il lavoro non riduce alla depressione il lavoratore, ma lo spinge, con l'ottimismo dettata da una garanzia di sussidio salariale, a cercare nuove esperienze e crescere nella promozione di se stesso. Esiste lo spazio, nei bilanci pubblici, per poter attuare una riforma di così grande portata? Adesso no, forse, ma l'attuazione di riforme strutturali a lungo-medio termine può iniziare a piccoli passi. Secondo il governatore della Banca d'Italia – Mario Draghi – "Occorre un contratto di lavoro che permetta di spalmare i costi della flessibilità su tutti e non solo sui giovani" aggiungendo inoltre "...una coraggiosa riforma del sistema di introduzione e, in particolare, dell'istruzione superiore... che solleciti ad investire seriamente in capitale umano... avrà successo se li aiuterà a scoprire nella flessibilità la creatività, nell'incertezza l'imprenditorialità".

In effetti sono in corso di esame diverse soluzioni, ma la più concreta e realistica sembra quella che è allo studio in Francia e riproposta qui da noi da T. Boeri e P. Garibaldi che consisterebbe nel contratto unico. Questa soluzione prevede l'avvio per tutti come precari ed ai diversi rinnovi contrattuali aumenterebbero le tutele, cosicché le aziende avrebbero tempo di valutare il lavoratore, senza vincolarsi e dall'altra, il lavoratore vedrebbe accrescere il suo bagaglio professionale e le garanzie fino al traguardo dell'agognato posto fisso.

È bene ricordare che, alla fine degli anni settanta, fu proprio il sindacato a chiedere l'introduzione del contratto di formazione lavoro, non distante concettualmente, alla soluzione di Boeri e Garibaldi.

Quindi spazio al legislatore, affinché si creino nuovi ammortizzatori sociali, lo sviluppo di servizi pubblici e privati, un sistema di tutele minime, perché la generazione intermittente non diventi una generazione di cittadini dimezzati.

Purtroppo oggi si tende a confondere la mobilità con il precariato, in realtà mentre la mobilità consente al lavoratore di investire su una professione o comunque costruire una propria carriera pur spostandosi da un settore ad un altro ma all'interno di uno stesso ente, sia da azienda ad azienda, e quindi accresce il proprio valore professionale senza perder i benefici maturati, il precariato al contrario è costituito da una serie di contratti a termine che non cumulano nel tempo vantaggi economici o professionali perché non consentono al lavoratore di progredire nel proprio cammino professionale. L'incertezza legata al contratto a

progetto o al precedente contratto di collaborazione coordinata e continuativa, spesso utilizzati per dare vita a forme di precariato, permette al datore di lavoro, il quale rinnova per diversi anni la stessa collaborazione, di aggirare il problema del licenziamento.

Un recente studio quantifica in circa 4 milioni i lavoratori con forme contrattuali precarie e non sempre un periodo di lavoro flessibile diventa l'anticamera a forme contrattuali più stabili. Un altro dato significativo evidenzia che tra i precari non sono presenti solo giovani, alla prima esperienza lavorativa, ma anche una non trascurabile presenza di over 40 (circa il 30%).

Un altro dato non trascurabile, circa 300 mila lavoratori, sono i cosiddetti precari storici della scuola, laddove per precari storici, si intendono i docenti inseriti nelle graduatorie per concorsi e titoli.

In questo quadro tragico, ma realistico, si inseriscono a pieno titolo i manager, i dirigenti, che solitamente fra i più pagati nel contesto aziendale, sono anche i più precari. Lo rileva una ricerca realizzata da Federmanager, associazione del settore che conta circa 80.000 iscritti. Le risoluzioni consensuali nei rapporti di lavoro, secondo l'indagine, ha segnato nel 2007 rispetto al 2006 un notevole incremento, rilevante anche nei primi mesi del 2008.

Colpa di una economia stagnante forse o piuttosto di un nuovo modo di concepire i rapporti all'interno dell'azienda? Un altro segnale preoccupante arriva dall'abbassamento dell'età dei dirigenti in mobilità, che mediamente si attesta nella fascia 44/55 anni, quindi in un periodo di piena capacità lavorativa da parte dei professionisti.

Secondo l'indagine la risoluzione consensuale, è la prima causa dell'interruzione del rapporto di lavoro, andando a coprire il 55% dei casi, anche se spesso l'iniziativa parte dalle aziende per cui la consensualità è indotta, nella maggior parte dei casi il rapporto viene concluso attraverso uscite incentivate, mentre i pensionamenti rappresentano una quota marginale. Le altre ipotesi di risoluzione riguardano licenziamenti (38%) e dimissioni (7%). L'aumento delle mobilità porta come diretta conseguenza ad un incremento del mercato dell'outplacement, vale a dire delle politiche di ricollocazione dei dirigenti. Le società di out placement aderenti alla convenzione Federmanager registrano un numero di persone in crescita del 30-40% rispetto al 2005, anche se i tempi si allungano con dirigenti che restano inoccupati fra 8 e 10 mesi prima di trovare una nuova occupazione. □

Questa è la sintesi della relazione tenuta dall'autore al Convegno promosso dal Centro Studi San Tommaso Moro dal tema Bene comune e lavoro

Riunione del Consiglio Nazionale dell'8 marzo 2008

Rinvio del Congresso nazionale ordinario

Il Consiglio ha approvato a maggioranza la delibera della Giunta di rinviare la data del Congresso nazionale ordinario per il rinnovo degli Organi federali motivando tale rinvio dall'esigenza di:

- effettuare un Congresso nazionale straordinario mirato alla definizione di nuove regole statutarie sulla base delle quali indire il Congresso ordinario per il rinnovo degli Organi federali;
- predisporre entro il 2008 il documento contenente le richieste del rinnovo contrattuale, previo coinvolgimento delle Associazioni territoriali.

Per la realizzazione di tali e ben definiti obiettivi su cui si fonda tale prorogatio di scopo, il Consiglio nazionale ha approvato il seguente timing:

15 aprile 2008

Entro tale termine dovranno pervenire alla Giunta Esecutiva dalle Associazioni e dai Sindacati territoriali le proposte di integrazione o modifica del documento della stessa Giunta Esecutiva del 9 febbraio 2007 già a disposizione del territorio. Saranno tenuti in considerazione i documenti già pervenuti qualora non ne venissero ripresentati altri da parte degli stessi proponenti.

15 maggio 2008

Entro tale data il documento della Giunta, rielaborato dalla stessa Giunta alla luce delle proposte e dei suggerimenti che saranno pervenuti, verrà diffuso sul territorio e portato all'esame e alla conseguente approvazione del Consiglio nazionale.

20-21 giugno 2008

Il Consiglio nazionale esaminerà e delibererà le modifiche statutarie da presentare al Congresso nazionale straordinario.

Sarà approvato anche il bilancio consuntivo del 2007.

12-13 settembre 2008

Il Congresso nazionale straordinario approverà il nuovo testo statutario.

7-8 novembre 2008

Il Consiglio nazionale delibererà il documento per il rinnovo del Ccnl da inviare a Confindustria; esaminerà le proposte da parte di un eventuale "Comitato di Saggi" di candidature alla Presidenza federale; approverà il bilancio preventivo del 2009; procederà alla elezione degli Organi degli Enti collaterali in scadenza.

19-20 dicembre 2008

Il Congresso nazionale ordinario procederà

al rinnovo dei vertici federali e degli altri Organi (attualmente Collegio dei Probiviri e Collegio dei Revisori dei Conti) sulla base delle regole che saranno stabilite dal nuovo Statuto.

gennaio 2009

Insiediamento del nuovo Consiglio nazionale con le elezioni dei rimanenti Organi federali.

Si ricorda, inoltre, che parteciperanno al Congresso nazionale convocato in sede straordinaria per le modifiche dello Statuto, i delegati effettivi attualmente in carica, vale a dire i delegati effettivi al Congresso nazionale ordinario del 25 - 26 febbraio 2005. Il relativo elenco è allegato alla precedente nostra circolare n. 2077 del 19 novembre 2007.

Mentre, al Congresso nazionale ordinario del 19 - 20 dicembre 2008 che procederà al rinnovo delle cariche federali parteciperanno i nuovi delegati che saranno indicati dalle Unioni Regionali.

Come preannunciato con la nostra precedente circolare n. 2077 del 19 novembre 2007, nei prossimi giorni sarà trasmessa la tabella che indicherà il numero dei delegati spettanti a ciascuna Unione Regionale, sulla base dei dati associativi al 31 dicembre 2007 per i quali risultino interamente versati i contributi associativi a Federmanager entro lo scorso 28 febbraio.

Naturalmente, la validità della tabella resta subordinata al mantenimento delle attuali regole statutarie che disciplinano la composizione del Congresso nazionale.

Federmanager Academy

Il Consiglio nazionale ha deliberato a maggioranza di dare mandato alla Giunta per avviare la trattativa con Aon allo scopo di definire il progetto per la costituzione di "Federmanager Academy", compresi i relativi patti parasociali e il business plan, da sottoporre all'approvazione dello stesso Consiglio nazionale nella prossima riunione fissata il 20 - 21 giugno 2008.

Si coglie l'occasione per fornire una breve descrizione dell'iniziativa "Federmanager Academy".

Federmanager Academy non sarebbe un vero e proprio ente di formazione e, quindi, non avrebbe la mission di realizzare direttamente dei corsi formativi con la necessità di dotarsi di una propria e adeguata struttura. Ma, come avviene ad esempio per le scuole di formazione del sistema Confindustria, sarebbe un soggetto con lo scopo di "confezionare", per conto di Federmanager e delle Associazioni territoriali, dei "prodotti formativi" indi-



viduando sul mercato, come un broker, i soggetti che attuano i corsi di formazione qualitativamente più adeguati.

Federmanager Academy assumerebbe anche la veste di un ente gestore a valenza nazionale, in grado di supportare Federmanager e le Associazioni territoriali, in specie quelle che non hanno al proprio interno le necessarie competenze, nella definizione di tutte quelle attività che sono propedeutiche alla realizzazione del corso formativo e che vanno dalla individuazione dei fabbisogni formativi, alla individuazione dei "pivot" presenti all'interno delle Associazioni territoriali da coinvolgere nella fase preparatoria, alla definizione del target dei dirigenti che saranno i fruitori del progetto formativo, fino alla definizione e realizzazione degli aspetti puramente organizzativi dell'evento.

Elezione Vice Presidente Fondazione Idi

Angelo Luvison dell'Associazione di Torino, unico candidato e già componente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Idi, è stato eletto con n. 45 preferenze Vice Presidente della stessa Fondazione per il periodo residuo del mandato in corso con scadenza a marzo 2009.

Esito della votazione

Aventi diritto al voto	n. 64
Votanti	n. 60
Voti validi espressi	n. 45
Schede bianche	n. 15

Alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Idi lascia vacante da Angelo Luvison, subentra Michele Borghi dell'Associazione di Livorno, quale candidato non eletto alla precedente elezione con la quale vennero rinnovati gli Organi della Fondazione Idi. □



Invito all'assemblea dei dirigenti APDAI-Federmanager Torino

Come preavviso e invito a tutti gli iscritti e non di Federmanager Torino si comunica che l'Assemblea ordinaria annuale dei Soci si terrà a Torino il 17 maggio 2008 alle ore 9.00 nella Sala Cavour del Centro Congressi Torino Incontra di Via Costa 4, (a fronte del parcheggio Valdo Fusi).

L'assemblea è divisa tra l'adempimento degli obblighi statuari in apertura e successivamente un convegno sul tema di scottante attualità: **"L'innovazione non ha età-la filiera delle competenze"**.

Già il titolo preannuncia un dibattito sui metodi di una nuova generazione protagonista di scalate ai vertici delle aziende, forte della padronanza degli innova-



tivi mezzi di comunicazione e i più maturi antagonisti che vantano risultati e conoscenze che vanno al di là della vera tecnica per obiettivi.

Al tavolo della Presidenza sono stati chiamati Docenti di chiara fama e sperimentati industriali che sul campo, giorno per giorno, si cimentano con successo tra le insidie di una concorrenza sempre più agguerrita.

Certamente non ci saranno né vinti né vincitori, sicuramente però un interessante confronto/dibattito con risultati di sicuro interesse e utilità.

Il programma dettagliato della giornata sarà pubblicato sul prossimo numero del "Dirigente d'Azienda".

R.C.



Angelo Luvison, vice presidente Fondazione IDI

Nell'ultimo Consiglio Nazionale Federmanager (8 marzo) Angelo Luvison, presidente del FEPI, è stato eletto vice presidente della fondazione IDI, di cui era già consigliere. Siamo lieti della nomina e formuliamo al nostro rappresentante i rallegramenti certi che saprà dare nuovo impulso allo sviluppo della Fondazione che storicamente è il primo dei Centri di formazione creato a Milano dall'Apdai

L'IDI (Istituto Dirigenti Italiani, www.fondazioneidi.it), costituito tra Federmanager e Confapi, ha come scopo principale la formazione per i manager delle PMI. Per il mandato in corso, ne è Presidente l'imprenditore Gian Mario Mandrini, anche Presidente di API-Novara e Vice Presidente di Confapi. Gli associati IDI sono quasi 800 PMI e circa 1600 Dirigenti. Nel 2007 l'IDI ha organizzato più di 50 corsi con una presenza complessiva di circa 600 partecipanti.



Il programma del primo semestre 2008 è riportato, fra l'altro, a pag. 9 del nostro giornale "Dirigente d'azienda" (n. 253), nel numero di gennaio-febbraio 2008.

Alcune fra le principali direttrici di sviluppo già individuate per l'IDI nel 2007 e da perseguire ulteriormente sono:

1) allargamento dell'offerta formativa in tre grandi aree: "Contesti competitivi e manage-

ment", "Comportamento manageriale", "Strumenti di gestione d'impresa e impatto delle nuove tecnologie";

2) ampliamento della base dei destinatari, cioè dirigenti in senso stretto, quadri e alte professionalità in genere, "imprendirigenti";

3) ripresa di corsi ad hoc sul territorio, ove richiesto;

4) ricerca di sinergie con accordi di programma/partnership con Istituzioni similari, anche a livello europeo;

5) supporto agli Associati nell'accesso ai finanziamenti per la formazione (per esempio il cosiddetto 0,30%). □

ERRATA CORRIGE

Riceviamo una garbata lettera del Presidente del FASI Adriano Cappellari, con la quale ringrazia il Presidente e tutta la Redazione per il rilievo dato all'evento dei trent'anni del FASI.

Purtroppo – è ciò che accade nelle circostanze più rilevanti, mai o quasi mai negli episodi di minor rilievo – sotto la foto del Presidente Cappellari abbiamo posto la didascalia Presidente CIDA invece di Presidente FASI.

È appena il caso di rilevare che nelle tre pagine dedicate al Fondo Sanitario, pari a circa dieci mila battute, solo quattro battute sono fuori posto.

Questa è la bellezza del refuso, che anche solo per una lettera può far capovolgere il significato di una frase, quando non di tutto l'articolo.

Certo ci scusiamo con Cappellari, con Corradini, con i lettori, ci ripromettiamo di non farlo più; ma inutile, quando sul giornale in tipografia, dopo aver letto e riletto e con la certezza che anche questa volta un burlone di refuso ci farà arrossire dalla vergogna, sotto il timbro tipografico "visto si stampi", apporremo oborto collo, la nostra firma. □

Sull'argomento accordo bipartisan di tutti i partiti

I programmi elettorali dimenticano i dirigenti

Dobbiamo ricordare alla "politica" che macchine e maestranze non possono funzionare se manca una intelligenza organizzativa. Per questo viene dato l'incarico ai dirigenti

Giorgio Corradini*

In questi giorni sono stati resi noti i programmi elettorali che i vari schieramenti intendono realizzare una volta conquistata la maggioranza governativa. I programmi, si sa, sono destinati a rimanere spesso dei "libri dei sogni", essendo difficile, per la classe politica, mantenere tutti gli impegni presi con i cittadini prima del voto. Per alcune categorie, peraltro, è negato perfino il diritto a "sognare", sia pure nel modo disincantato e un po' scettico che può avere un elettore italiano. Mi riferisco ai dirigenti e alle alte professionalità, pressoché ignorate nei programmi dei partiti, al pari dei loro valori: il merito, la responsabilità e il rischio.

Nel programma del Pd l'unico riconoscimento concreto per la funzione e il ruolo della dirigenza consiste nella vaga e frettolosa previsione di incentivi alle imprese che si doteranno di "manager diversi dal proprietario". Meglio che nulla. Peccato, però, che nel recente passato il centro-sinistra, proprio su questo terreno, abbia deluso profondamente: una legge



del 1997 prevede incentivi alla ricollocazione dei dirigenti nelle pmi. Il provvedimento andava rifinanziato per il 2007 sulla base di alcuni provvedimenti attuativi. Il ministero del lavoro e il ministero dell'economia hanno avuto 12 mesi per emanarli. Ma il visto della Corte dei conti, per i ritardi ministeriali, è arrivato solo a metà gennaio con il risultato che i fondi necessari sono andati in economia, ovvero sono per il momento inutilizzabili. Sempre il governo sostenuto da una maggioranza

di centro-sinistra, poi, non ha esitato a negare, per il 2008, la scala mobile sulle pensioni dei dirigenti con un provvedimento palesemente incostituzionale.

D'altra parte, anche nel programma del Pdl lo spazio riservato alla dirigenza è davvero modesto. La parola "manager", infatti, compare una sola volta e precisamente nel capitolo dedicato alla sanità, come se la funzione dirigenziale non fosse necessaria che in quel settore. Perfino l'ormai famoso "decalogo" di Confindustria tace allegramente sulla funzione manageriale, che pure dovrebbe rappresentare, per gli

imprenditori, una risorsa da valorizzare. La conclusione, per la dirigenza, è amara: nessuno, o quasi, si interessa alle sue problematiche, neppure mentendo, per darle illusioni pre-elettorali. Anzi, un po' tutti sembrano ignorare le sue criticità: dalla previdenza complementare dei giovani, alle difficoltà di collocamento degli ultracinquantenni, ai pensionati che vedono i loro trattamenti subire un graduale appiattimento ed essere perfino congelati, nel 2008, della già ridotta scala mobile.

***Presidente Cida
Italia Oggi 14-03-08**



DIRCLUB PIEMONTE

Club Dirigenti e Manager d'azienda

Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali.
Per produrre amicizia

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

- 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

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.

Entro maggio le convenzioni previste per l'assistenza da parte delle organizzazioni

Nuova disciplina delle dimissioni volontarie



La Legge 17 ottobre 2007 n. 188 ha introdotto nuove disposizioni sulle modalità di risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie, prevedendo all'art. 1, comma 1, che la lettera di dimissioni o di recesso dalla prestazione lavorativa dei lavoratori subordinati o autonomi debba essere presentata, a pena di nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente dalle Direzioni Provinciali del Lavoro, dagli Uffici Comunali e dai Centri per l'Impiego.

Tale disposizione trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro pubblici e privati, per tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato (quindi anche per i dirigenti), nonché con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di collaborazione di natura occasionale, di associazione in partecipazione o con contratti di lavoro instaurati dalle cooperative per i soci lavoratori.

Lo scopo della norma è quello di scongiurare l'abusato fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco", firmate da molti lavoratori in maniera contestuale all'inizio del rapporto, su pressione del datore di lavoro.

A tal fine, si prevede che i modelli per presentare le dimissioni, che devono essere realizzati secondo le direttive indicate con decreto del Ministero del Lavoro, da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge, dovranno obbligatoriamente riportare un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione del lavoratore, alla tipologia contrattuale, alla data di stipula o ad altri elementi ritenuti utili.

A differenza di quanto originariamente stabilito dalla legge, che prevede che i moduli siano disponibili anche sul sito internet del Ministero del Lavoro, ma non specificando che tale modalità di comunicazione debba applicarsi in maniera esclusiva, con il Decreto 21 gennaio 2008, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 42 del 19 febbraio 2008, il Ministero del Lavoro ha invece predisposto

esclusivamente un modulo telematico, valido su tutto il territorio nazionale, con il quale il lavoratore dovrà manifestare la propria volontà di recesso dal contratto di lavoro, rendendo nulle le dimissioni presentate in altra forma.

Il dirigente che voglia rassegnare le proprie dimissioni dal posto di lavoro, quindi, a partire dalla data di entrata in vigore del decreto citato, fissata per il 5 marzo 2008, dovrà necessariamente utilizzare la procedura informatica predisposta dal Ministero del Lavoro, compilando il modulo on-line per le dimissioni volontarie (composto da 5 sezioni da riempire con i dati relativi a lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro, dimissioni e dati invio) a cui si accede dal sito del Ministero (www.lavoro.gov.it).

Tale operazione, tuttavia, non potrà essere eseguita in autonomia dal lavoratore interessato, ma occorrerà rivolgersi obbligatoriamente ad una delle sedi degli enti abilitati a prestare assistenza (Direzioni Provinciali del Lavoro, Uffici Comunali e Centri per l'Impiego), che entro il 5 marzo p.v. dovranno predisporre gli appositi servizi di assistenza.

I moduli, come previsto dalla Legge n. 188/2007, hanno validità di 15 giorni dalla data di emissione.

Una volta compilato e trasmesso elettronicamente al Ministero del Lavoro, il modulo va stampato e consegnato al datore di lavoro, il quale dovrà procedere con la consueta comunicazione di cessazione del rapporto entro 5 giorni dalla consegna del modulo stesso.

Con un nuovo decreto del Ministero del Lavoro, da emanarsi entro 180 giorni successivi all'entrata in vigore della Legge n. 188/2007 (cioè entro il prossimo mese di maggio), dovranno inoltre essere definiti i contenuti di apposite convenzioni con le quali identificare le modalità attraverso le quali sarà possibile per i lavoratori, inclusi i dirigenti, ricevere assistenza per la compilazione del modulo di dimissioni anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori (compresa, evidentemente, Federmanager) e i patronati.

Mario Cardoni

Dal Ministero del Lavoro, nuove precisazioni (circolare del 25 marzo 2008)

La nuova normativa non trova applicazione nei seguenti casi:

- **risoluzione consensuale**, da cui si evince l'accordo tra le parti (lavoratore e datore di lavoro) a rescindere il contratto di lavoro;
- **dimissioni incentivate**, che si verificano quando il datore di lavoro può favorire le dimissioni del dipendente offrendo un incentivo economico per lasciare il posto di lavoro;
- **cessioni di contratto**, in cui la cessazione del rapporto di lavoro non avviene con atto unilaterale bensì con accordo trilaterale;
- **cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per decorrenza dei termini**;
- **collocamento in quiescenza**;
- **dimissioni di componenti di organi di amministrazione e di controllo di società** purché si configurino come rapporti di lavoro autonomi.

Modalità operative

In attesa di un nuovo decreto ministeriale con cui identificare le modalità attraverso le quali sarà possibile per i lavoratori, inclusi i dirigenti, ricevere assistenza per la compilazione del modulo di dimissioni, il Ministero ha stabilito che il modulo telematico prima di essere consegnato al datore di lavoro, potrà essere compilato direttamente dal lavoratore o presso uno dei soggetti preposti (Direzioni Provinciali del Lavoro, Uffici Comunali, Centri per l'Impiego).

Valgono le seguenti modalità:

- il lavoratore può compilare *direttamente* il modulo, previa autotentificazione (user id e password) utilizzando il sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it);
- in alternativa il lavoratore può compilare il modello avvalendosi della collaborazione degli Enti sopra indicati che ne cureranno l'invio on-line. □

Coordinatore nazionale, Francesco Castelletti

Rinnovato il Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti

Bisogna valorizzare e riconoscere il merito di ciascun manager - con queste parole si è aperta l'assemblea nazionale dei giovani dirigenti di Federmanager a seguito dell'8° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti.

I lavori sono stati aperti dalla coordinatrice nazionale Angela Savino, che ha presentato alla platea di delegati le attività svolte dal coordinamento uscente nei 2 anni del suo mandato;

Tali attività, durante il biennio trascorso, si sono sviluppate attraverso quattro Gruppi guidati dai membri dell'Esecutivo stesso che possiamo qui riassumere:

– **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'offerta formativa, sostenere il network dei referenti territoriali per la formazione.

Questi gruppi di lavoro hanno dato luogo ad incontri e convegni che, nell'ambito delle varie tematiche, hanno permesso di confrontarsi con Imprenditori, docenti universitari e consulenti aziendali.

Terminata la presentazione dei lavori svolti, si è passati all'elezione per il rinnovo del coordinamento.

Si sono candidati ben 36 delegati provenienti da svariate associazioni territoriali proponendo così una interessante ed auspicata partecipazione al coordinamento di delegati provenienti da realtà diverse tra loro.

Ben due candidati della nostra associazione faranno parte del nuovo coordinamento: **Valter Cucciatti** e **Riccardo Giolitti**, ai quali va il mio personale augurio per un lavoro proficuo ed continuativo nel biennio.

Sono stati inoltre eletti Francesco Castelletti Coordinatore Nazionale e Andrea Bucci Vice-Coordinatore Nazionale.

In qualità di membro del precedente coordinamento nazionale ho avuto il piacere di

conoscerli e di lavorare con entrambi e ritengo che abbiano la capacità e la professionalità per creare un'ottima squadra e far sì che il Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti continui ad essere una voce importante all'interno della nostra federazione.

A loro e a tutto il nuovo Coordinamento i miei auguri per un biennio di alto livello di rappresentanza.

In ultimo, come membro uscente, vorrei fare un saluto ed un ringraziamento per il lavoro svolto e la collaborazione ricevuta in questi 2 anni a tutti i colleghi del precedente coordinamento ed in particolare alla coordinatrice ed alla giunta uscente.

Mario Bertolina

Neo eletto Riccardo Giolitti

Ringraziando l'amico Bertolina

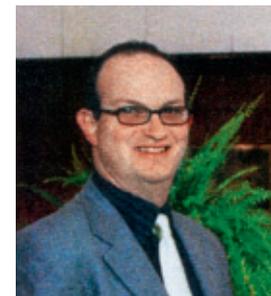
Ringraziando degli auguri l'amico Bertolina, mi soffermo sulla relazione del coordinatore uscente Angela Savino che ha proposto molti spunti di riflessione interessanti, variamente ripresi da vari interventi durante il convegno: la questione morale, la cultura della crescita, i mali della nostra società e del nostro tempo, le nostre responsabilità e quelle dei nostri governanti.

Il messaggio che lanciamo al mondo politico che davvero voglia sciogliere il nodo dell'emergenza di una crescita virtuosa del nostro sistema è quello di creare le premesse e le politiche per:

– un sistema scolastico e universitario di primo livello (magari favorendo la concorrenza fra istituti) affinché la scuola non sia più considerata una fabbrica di somari (dossier tg2/2006);

– un sistema di welfare che aiuti le famiglie non agiate ad accedere a sistemi di educazione di primo livello, che al contempo riduca la disuguaglianza che un sistema fortemente meritocratico è accusato di instaurare;

– un sistema di recruiting basato sul merito e non sulle relazioni/conoscenze; oggi il sistema di recruiting anche aziendale è essenzialmente basato sulla relazione, enfatizzando il carattere fortemente protettivo/familiare della nostra società civile, quello pubblico clientelare;



Mario Bertolina



Valter Cucciatti

– la diffusione di sistemi di valutazione delle performance/risultati con tutte le possibili declinazioni in vari ambiti dalla scuola, alle aziende, alla pubblica amministrazione, alla politica, motivati da agevolazioni fiscali e meccanismi incentivanti;

– bisogna attuare necessarie liberalizzazioni affinché si favorisca una sana concorrenza e si favorisca l'accesso a professioni che oggi sono considerate delle caste, ma bisogna farlo in modo coraggioso non tiepido.

Compito del nuovo coordinamento sarà di mantenere vivo questo dibattito sulla realtà in cui viviamo e di esprimere il nostro punto di vista. È necessario creare consenso sulle nostre idee e promuovere le nostre questioni con competenza ed efficacia.

Il mio augurio al coordinamento entrante è tuttavia quello di riuscire ad andare al di là dei messaggi e di generare concrete proposte da fare alle nostre molteplici controparti. La nostra forza deve essere la coesione e la condivisione degli obiettivi, ma il risultato del nostro lavoro deve essere innovazione ed iniziativa. Lavorando su buone idee e con una base di competenza organizzativa è possibile portare valore aggiunto che darà da un lato credito alla nostra associazione e dall'altra il ruolo positivo che ci deve competere.

Riccardo Giolitti



NOGARD

Odonto
Stomatologia

San Giorgio

s.r.l.



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

☎ 011.548.605/011.547.114

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.

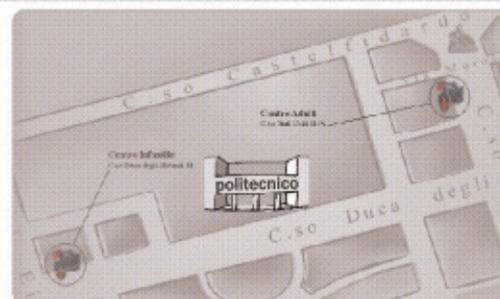
Tariffe. Applicazione delle tariffe minime previste dall' Ordine dei Medici. Per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente un preventivo dettagliato e un'approfondita informazione didattica.

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 2008 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



Legge Finanziaria 2008 e protocollo sul Welfare

Com'è andata a finire per le pensioni

I contenuti dei due provvedimenti indicati nel titolo rappresentano una sconfitta significativa delle aspettative della categoria, e più per dovere di riporto che per soddisfazione, proviamo a ripercorrere i diversi argomenti presi in considerazione dai nuovi dettati legislativi

Arturo Bertolotti

1) Regole di accesso alla pensione

La Federmanager si era associata alle richieste degli altri sindacati confederali nel richiedere lo smorzamento graduale dello "scalone" d'accesso previsto dalla legge Maroni (L.243/2004) e la semplificazione del dispositivo delle "finestre" di accesso. Il nuovo dispositivo di legge prevede, per i lavoratori dipendenti (e quindi anche per i dirigenti), e per le pensioni di anzianità:

- dal 1/1/2008 al 30/6/2009: 58 anni di età e 35 di contributi;
- dal 1/7/2009 al 31/12/2010: quota 95, cioè 59 + 36, oppure 60 + 35;
- dal 1/1/2011 al 31/12/2012: quota 96, cioè 60 + 36, oppure 61 + 35;
- dal 1/1/2013 la riforma raggiunge il suo assetto definitivo con quota 97, cioè 61 anni di età e 36 di contributi oppure 62 + 35.

(Questi valori, di anzianità contributiva combinata con l'età, valgono per i lavoratori dipendenti che, nell'anzianità contributiva comprendono soltanto contributi provenienti da lavoro dipendente. In presenza anche di contribuzioni da lavoro autonomo, la determinazione del diritto alla pensione si complica, ma per motivi di sintesi espositiva, tralasciamo il caso).

Sino a questo punto il dispositivo adottato è sufficientemente chiaro; la cosa si complica quando si parla di finestre di accesso. Infatti si prevede, per pensioni con **anzianità inferiore a 40 anni:**

- per requisiti raggiunti entro il 30 Giugno di ogni anno, accesso alla pensione dal 1 Gennaio dell'anno successivo (con almeno 57 anni di età);
- per requisiti raggiunti entro il 31 Dicembre di ogni anno, accesso alla pen-

sione dal 1 Luglio dell'anno successivo (sempre con 57 anni di età).

Per pensioni acquisite con **40 anni di anzianità contributiva**, le finestre restano 4, e cioè:

- per requisiti raggiunti entro il 31 Marzo, accesso alla pensione dal 1° Luglio dello stesso anno, con almeno 57 anni di età entro il 30 Giugno;
- per requisiti raggiunti entro il 30 Giugno, accesso alla pensione dal 1° Ottobre, con 57 anni di età entro il 30 Settembre;
- per requisiti raggiunti entro il 30 Settembre, accesso alla pensione dal 1° Gennaio dell'anno successivo;
- per requisiti raggiunti dal 31 Dicembre, accesso alla pensione dal 1° Aprile dell'anno successivo.

Tali condizioni peggiorano le condizioni di accesso preesistenti che ammettevano, per questo tipo di pensione, l'accesso dal mese successivo quello di raggiungimento dei requisiti.

È chiaro che il rapporto di lavoro va chiuso non in corrispondenza del raggiungimento dei requisiti di età e di anzianità contributiva, ma in coincidenza delle finestre di accesso per evitare periodo non coperti da retribuzione ma neppure da pensione. Da parte nostra consigliamo di effettuare con congruo anticipo le verifiche di anzianità contributiva e di identificazione della finestra appropriata prima di iniziare la trattativa di chiusura del rapporto di lavoro con il proprio datore (Servizio di Assistenza Previdenziale APDAI, consulenti, ecc.).

Il giornale "IL SOLE 24 ore" del 24 Dicembre 2007, a pag.6, riporta una tabella con le date future di accesso alla pensione calcolate in funzione dell'età che il soggetto ha a fine 2007; a titolo indicativo riportiamo alcuni valori significativi:

La tabella prescinde dai requisiti di anzianità contributiva che vanno verificati caso per caso; per le pensioni di vecchiaia è considerato il raggiungimento di 65 anni di età.

2) Clausole di salvaguardia

Sono previste norme di salvaguardia per coloro che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2007, validi secondo la precedente legge Dini. Non esponiamo tali requisiti per non appesantire il contenuto dell'articolo già sufficientemente "barocco" e rimandiamo gli interessati ad effettuare le opportune verifiche a mezzo dei consulenti.

3) Blocco della perequazione delle pensioni in essere

L'argomento costituisce il boccone più amaro della nuova legge; la Federmanager aveva fermamente chiesto la rivalutazione piena delle pensioni a prescindere dal loro importo. Il nuovo dispositivo, con un provvedimento che definiamo retori-

Età nel 2007	Pensione di anzianità	Pensione di vecchiaia
20 anni	2048	2052
30 anni	2038	2042
35 anni	2033	2037
40 anni	2028	2032
45 anni	2023	2027
50 anni	2018	2022
55 anni	2012	2017
56 anni	2010	2016
57 anni	2007	2015
58 anni	2007	2014
59 anni	2007	2013
60 anni	2007	2012

co e punitivo, prevede invece il blocco totale per il 2008 delle pensioni aventi un importo lordo pari o superiore a 3489,12 Euro mensili, equivalenti a otto volte il trattamento minimo INPS per i lavoratori dipendenti.

Ciò significa, in modo capzioso, definire la soglia della ricchezza a 45.000 Euro l'anno, a prescindere dalle condizioni effettive del soggetto anziano (la più modesta delle case di ricovero ha un costo superiore a 50.000 Euro l'anno!); significa introdurre un ulteriore prelievo fiscale effettuato alla fonte sulle pensioni e assoggettare alcuni soggetti ad un'ulteriore decurtazione del 2-2,5% vita natural durante. Significa che i soggetti che hanno una pensione inferiore al limite indicato, verranno a raggiungere coloro che hanno una pensione superiore, pur avendo requisiti oggettivi di pensione inferiori (contributi versati, anzianità contributiva).

4) Diritto di cumulo

Condizioni invariate. La circolare Federmanager N.2080 del 12.12.2007 riferisce di un incontro tra la Direzione Generale della Federazione e la Segreteria Tecnica del Ministro del Lavoro nel

corso della quale è stato confermato l'orientamento verso la liberalizzazione completa del cumulo. Occorre un provvedimento di legge apposito che potrebbe essere emesso dal Governo su delega del Parlamento.

5) Contributo di solidarietà

È l'altro boccone amaro della nuova legge. Il provvedimento è tuttora pendente e dovrebbe garantire complessivamente 700 milioni di Euro nell'arco di 10 anni, da reperire a carico di coloro che sono appartenuti alle passate gestioni previdenziali in seguito trasferite all'INPS (INPDAl, Fondo Elettrici, Fondo Telefonici, Bancari, ecc.), secondo criteri e massimali retributivi o pensionistici da definire. Questa norma, come la precedente, troverà attuazione con delega attribuita al Governo.

6) Riscatto laurea e totalizzazione contributi

Con le nuove norme il riscatto della laurea sarà sempre possibile e utile ai fini del conseguimento dell'anzianità contributiva richiesta. Le nuove condizioni di riscatto sono facilitate rispetto a quelle precedenti. Sarà inoltre più facile ottene-

re la totalizzazione dei periodi contributivi maturati presso diverse gestioni previdenziali nel corso della vita lavorativa, comunque di tipo obbligatorio (INPS, Inarcasse, ecc.). In particolare è stata ridotta la durata minima degli spezzoni da ricongiungere portandola da sei a tre anni e introdotta la possibilità di rateizzazione del riscatto senza aggiunta di interessi.

7) Prosecuzione volontaria

Per i soggetti che hanno fatto domanda di prosecuzione volontaria con decorrenza antecedente il 20 Luglio 2007 (data di definizione del protocollo sul Welfare) sono mantenuti i requisiti e le finestre di accesso della precedente Legge Dini. □



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

GARANZIA DI RISULTATO PER PROTESI

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

Intervista a Giuseppe Perrone presidente Fondirigenti

Non c'è futuro se non si coltivano i talenti

Il Presidente Giuseppe Perrone spiega in quest'intervista struttura e finalità di quest'ampia attività di indagine che ha il duplice obiettivo di indagare le caratteristiche dell'impresa italiana, colte in rapporto all'evoluzione dei modelli manageriali attuati dagli altri Paesi

Massimiliano Cannata

“Il miglior minuto che si spende è quello investito nelle persone” Il Presidente di Fondirigenti Giuseppe Perrone richiama il celebre motto di Kenneth Blanchard per sottolineare con forza l'auspicio di un salto culturale che possa mettere al centro del sistema economico e produttivo italiano: capacità, preparazione e talento. “Nell'economia della conoscenza vince chi sa” non basta osservare il time to market, se non cominciamo a privilegiare il time to mind che vuol dire alimentare, ricostruire e rilanciare il patrimonio intangibile delle professionalità.

Presidente Perrone il Rapporto di Fondirigenti focalizza un tema cruciale per il futuro del Paese: la necessità di investire nelle competenze. Possiamo riassumere finalità e struttura di questo importante studio sull'universo delle nostre imprese?

Il Rapporto è il risultato di un'ampia attività di indagine che, negli ultimi due anni, ha coinvolto circa 1.000 tra manager, imprenditori e rappresentanti della business community italiana. Il lavoro che abbiamo portato avanti si è caratterizzato per l'uso sinergico di diversi strumenti: indagine desk, indagini sul campo, interviste, focus group e workshop di approfondimento tematico. L'obiettivo è molto chiaro: tracciare il profilo dell'impresa italiana, inquadrare le competenze manageriali, vedere quanto pesano sullo sviluppo effettivo del sistema, avviando nel contempo un raffronto del modello manageriale italiano con quello degli altri Paesi. Il nostro impegno è orientato a strutturare un percorso di formazione manageriale orientata dalla effettiva domanda che ci viene dal tessuto produttivo per ridare centralità al merito e alle capacità, che sono gli aspetti che fanno del manager un valore aggiunto per l'intera economia nazionale.

La pubblicazione del vostro Rapporto



arriva in un contesto economico e produttivo caratterizzato a livello mondiale da luci e ombre. Le sfide della competizione globale, l'innovazione dei mercati, le turbolenze della new economy hanno inasprito i fattori della concorrenza. A questo si aggiunge la revisione in negativo dei ritmi di crescita. Nel corso della presentazione a Reggio Emilia Lei ha lanciato molte indicazioni al Paese che produce. È preoccupato per il futuro?

Non sono pessimista, ma preoccupato sì, perché bisogna ancora lavorare sodo per far emergere le qualità del nostro tessuto produttivo. A Reggio Emilia ho lanciato un monito molto preciso: stiamo attenti! i nostri manager sono tra i più preparati, competenti e creativi, ma il Paese tende a non valorizzarli come meritano. Questo è un rischio che non possiamo correre. Credo sia venuto il momento di compiere un salto di visione e di cultura. È il nostro stesso rapporto con il lavoro che deve mutare prospettiva. In tanti altri Paesi i processi economici ed organizzativi che determinano il profitto non sono caricati da accezioni negative, il luogo di lavoro viene correttamente considerato come la principale fonte di conoscenza professionale e di crescita personale. Lo stesso deve succedere in Italia. In questa prospettiva Fondirigenti sta operando con un network fatto di 70.000 dirigenti e 13.000 azien-

de, perché vogliamo far comprendere a chi ha responsabilità decisionali a tutti i livelli, le opportunità che possono aprirsi da una diversa sensibilità e percezione del valore del lavoro.

Quali sono le competenze che vanno riqualificate per sostenere i ritmi della globalizzazione?

La forte percezione del mutamento genera nel nostro tessuto manageriale una forte domanda di formazione. Non stiamo genericamente vivendo dentro la società della conoscenza, bensì in un universo complesso che richiede conoscenze molto mirate e pertinenti rispetto alle aree di business che si vogliono coltivare. Voglio richiamare qualche dato. Il 64% delle imprese intervistate ha evidenziato un orientamento strategico legato alla differenziazione del prodotto e alla qualità dei servizi. Il 40% delle imprese ritiene che la propria capacità concorrenziale sia legata a strategie organizzative. Le imprese che basano la propria capacità concorrenziale solo sui costi rappresentano solo l'8% del campione. A questo quadro va aggiunta la domanda da parte degli imprenditori di rafforzare il quadro delle competenze di tipo strategico e interpretativo. Acquisire abilità specifiche per tradurre e anticipare il cambiamento diventa un passaggio essenziale nell'economia complessa, almeno quanto la padronanza di abilità tecniche, organizzative e relazionali, anch'esse indispensabili per muoversi nella nuova dimensione delle reti globali.

L'innovazione di prodotto e di processo e l'internazionalizzazione sono le strategie competitive considerate più efficaci dai nostri imprenditori. Meno fiducia viene riposta nelle joint venture e negli accordi commerciali. Questo orientamento va letto come l'indice di un cambio di epoca rispetto al capitalismo domestico che ha dominato la prima fase della nostra industrializzazione?

Sono diversi gli elementi che vanno considerati. Il primo fattore è legato al ritorno, che si è registrato negli ultimi

sette anni in Italia, della cosiddetta economia reale. L'introduzione dell'euro ha rotto lo schema tradizionale della svalutazione competitiva, la quale ha storicamente consentito agli operatori economici, anche i meno validi, di salire sul treno della ripresa, scaricando le proprie inefficienze all'interno della competizione sui prezzi a livello internazionale. Il secondo elemento è rappresentato dall'impatto travolgente della Cina e dell'India, oltre che di altri Paesi emergenti molto aggressivi, che hanno sollecitato la nostra capacità di esportazione, specie con riferimento a quel paniere di beni dove era possibile competere direttamente sui prezzi. Il terzo fattore è costituito dallo processo di riposizionamento e di ristrutturazione delle imprese, che ha caratterizzato in particolare gli ultimi tre anni, andando contro corrente rispetto ad una certa rappresentazione "declinista" che si è impegnata a colorare a tinte fosche il nostro futuro. Va detto che una risposta positiva è arrivata dalle migliaia di piccole e medie imprese del nostro made in Italy che sono riuscite a ristrutturare sistemi produttivi, strategie commerciali, asset organizzativi, riuscendo ad aumentare il volume delle esportazioni, che nell'ultimo anno sono cresciute a ritmi elevati. Queste rappresentano la parte che ha saputo meglio interpretare il fenomeno della globalizzazione. Capitalizzare questi risultati, ampliando questa esperienza positiva significherebbe per l'Italia rimanere nel novero dei Paesi avanzati.

Dal Rapporto emerge che le risorse investite dalle Pmi per conquistare i mercati stranieri rimangono molto esigue, così come gli investimenti diretti all'estero che l'Italia utilizza in minima parte rispetto a molti paesi occidentali. L'attività di Fondirigenti in che modo



può contribuire a stimolare la propensione all'internazionalizzazione delle nostre aziende?

Se cruciale si conferma il ruolo dei corpi intermedi, penso prima di tutto a Confindustria ma anche a Federmanager, essenziale si rileverà il rafforzamento dei fondi interprofessionali, mi riferisco in particolare a Fondirigenti, che è una struttura capace di generare un'azione culturale incentrata su un pacchetto di servizi alle imprese. Lo sviluppo di piani formativi mirati, l'agenzia del lavoro, l'analisi puntuale dei fabbisogni, sono prestazioni che rivoliamo all'universo imprenditoriale e che possono contribuire ad esplicitare al meglio le esigenze formative dei manager. Per rispondere puntualmente alla domanda: se si vanno a vedere quali sono i maggiori ostacoli al processo di internazionalizzazione, al di là della dimensione, che certo ha un peso in un Paese come il nostro dove il 95% delle aziende conta meno di 10 addetti, si scorge in cima alle statistiche la mancanza di adeguate competenze manageriali, dalla conoscenza del mercato, alla gestione del marketing, al dominio dei fattori interculturali. Questo dimostra chiaramente che solo il lavoro sulla formazione del capitale umano, sugli asset cosiddetti intangibili potrà rilanciare la nostra economia di fronte all'aggressività delle "tigri" asiatiche.

Pochi investimenti in R&S e parziale coinvolgimento dei manager nelle attività innovative. Agli indici della ricerca e all'innovazione sono sempre più legati i trend della crescita. Come si fa ad ovviare a questi gravi handicap che fanno precipitare molto in basso l'Italia nel raffronto con gli altri paesi dell'UE?

L'innovazione è un concetto complesso cui si connettono parametri legati non solo ai volumi di investimenti finalizzati alla ricerca e sviluppo che come dimostrano gli ultimi dati dell'OCSE rimangono per l'Italia pari all'1,1% del PIL mentre la media europea si attesta al 2% e paesi come la Francia e la Germania hanno raggiunto il 2,5%. L'evoluzione del design e dei processi ha un peso molto importante. La prima tipologia di innovazione è legata all'applicazione ingegneristica sulla sostanza e sulla forma dei prodotti industriali. La seconda, molto praticata, dalle piccole e medie imprese, è leggibile in un processo combinatorio, che presuppone una padronanza degli strumenti e delle tecnologie ICT. Nelle organizzazioni più piccole succede un

fenomeno particolare, di cui bisogna tener conto: diventano essenziali le competenze dei singoli manager e l'applicazione di schemi e metodi non formalizzati demandati all'imprenditore. L'innovazione si innesca così, da questo circuito virtuoso di coinvolgimento che facilita quei processi non lineari di creatività e di discontinuità da cui scaturisce il cambiamento, la rottura della ripetitività. È nata dall'osservazione di questo particolare ambito, l'esigenza di sottolineare quel valore dell'"implicito" in azienda, che figura tra le cinque leve del successo aziendale individuate dal Rapporto di quest'anno.

Il passaggio generazionale è sempre un punto dolens, che viene richiamato puntualmente quando si parla di leadership e di formazione della nostra classe dirigente. Per quale ragione?

L'età media elevata degli imprenditori italiani fa presagire che nei prossimi 10 anni molte aziende del nostro Paese dovranno trovarsi ad affrontare un ricambio, con tutto quello che i "riti" di passaggio comportano. La metà delle imprese analizzate dal nostro campione ha fatto un'esperienza del genere. Qual è il punto critico? Che sebbene nella quasi totalità dei casi il passaggio generazionale abbia comportato un cambiamento nello stile direzionale, solo nel 27% tale mutamento ha condotto ad una maggiore apertura dell'organizzazione verso figure manageriali esterne. Nel 64% dei casi si è assistito ad una ridefinizione dei ruoli interni. Questa sostanziale continuità dell'organizzazione spiega perché, nei casi considerati, solo il 18% delle imprese ha vissuto il momento del passaggio generazionale con tensioni a livello familiare. In prospettiva va detto che se i dirigenti e le imprese da cui dipendono sapranno vivere questi processi di trasformazione in positivo, si potranno aprire occasioni importanti per far crescere le imprese e spazi significativi per il management. Richiamerei un ultimo dato che può far luce su quello che stiamo dicendo: un'impresa su 5 comincia a considerare la possibilità concreta di avviare un processo di managerializzazione. Significa che in futuro la gestione unicamente familiare non basterà e che anche il profilo del nostro capitalismo, da qui a poco, potrà subire sensibili mutazioni. □



DIRCLUB PIEMONTE
Club Dirigenti e Manager d'azienda

Elezioni del Consiglio Direttivo DirClub Piemonte degli anni 2008-2010

Consiglio direttivo Dirclub Piemonte - anni 2008-2010

Presidente: Lina **Del Core**
Vice presidente: Eligio **Bessone**
Tesoriere: Ercole **Svaicari**
Segretaria: Anna **Lanfranco**
Consiglieri: Giulio **Airaghi**, Michele **Aprà**,
Mario **Bianco**, Giuseppe **Cino**, Giancarlo **Maroglio**,
Silvio **Massa**, Sergio **Nara**, Carlo **Serratrice**.
Revisori:
Presidente: Piero **Quattrocchi**, Wanda **Nazio**,
Giovanni **Baudrocco**.
Probiviri:
Presidente: Cesarino **Giani**, Luigina **Balocco**,
Piero **Griginis**.

Alla Presidenza Lina Del Core

Gentili amici del Club

eccomi ancora disponibile all'impegno di presiedere al Dirclub Piemonte per il triennio 2008-2010.

È stata una decisione rapida e spontanea, inaspettata anche per me, dettata soprattutto dal piacere, onore ed entusiasmo di coltivare il legame di bella amicizia e assicurare la continuità degli intenti del nostro Club che ci ha visti uniti da oltre 20 anni.

Ringrazio innanzitutto per il buon lavoro e la dedizione del Consiglio uscente, con il

Cari Soci Dirclub,

Le votazioni per il rinnovo del Consiglio Direttivo del Club sono state fatte e a seguito dei risultati Vi ringrazio per i voti che avete voluto indirizzarmi.

Purtroppo ragioni di ordine superiore non mi permettono di dedicare al Club tutto il tempo che invece ho dedicato nel triennio appena trascorso e pertanto ho preferito rinunciare a ripresentare la mia candidatura per la Presidenza. Mi è dispiaciuto moltissimo, ma non potevo fare diversamente.

Lascio però il Dirclub in buone mani, a

presidente Sergio Nara e il vice-presidente Carlo Serratrice che hanno profuso tanto impegno personale.

Ringrazio i colleghi e i componenti dell'attuale Consiglio che mi hanno dato carica e fiducia e assicuro fin da ora, farò il possibile affinché risulti ben riposta.

Seguiranno le date degli appuntamenti del Club per rivederci presto!

Un caro saluto

Lina Del Core Torre

Lina Del Core superesperta del Club stesso.

Auguro al nuovo Presidente quindi un buon lavoro, i risultati non mancheranno.

Un ben tornato nel Consiglio Direttivo ad Eligio Bessone, nuovo Vicepresidente, e un buon lavoro anche al nuovo Tesoriere Ercole Svaicari.

Ringrazio tutti coloro che mi hanno dato la loro collaborazione nel passato triennio, sia dall'interno sia dall'esterno del Club ed un particolare ringraziamento alle Federazioni Dirigenti: Federmanager Torino e Manageritalia Torino.

Sergio Nara

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**

CONVENZIONI PER GLI ISCRITTI FEDERMANAGER CON TESSERA CIDA RIPORTATE ANCHE SUL SITO WWW.APDAI.IT

ABBIGLIAMENTO

Torino e Provincia

Gino Baudino

Torino - Via Pigafetta 49 - Tel. (011) 59.13.04 - Fax (011) 50.51.37

e-mail : info.ginobaudino.it Sito : www.ginobaudino.it
Abbigliamento elegante uomo-donna, calzature. Rivenditore ufficiale : AVIREX - BREMA - CANALI - CARACTERE - CORNELIANI CC - CLARKS - DUBLO - FRED PERRY - GAIA - GANT scarpe - INGRAM - RAYURE - SAXONE - WOOLRICH. Sconto 10% sui prezzi di vendita, escluso promozioni o saldi di fine stagione ed eventuali offerte speciali.

La lobbia Donna

Torino- Via Bertola 9 - Tel. (011) 56.21.322
Boutique abbigliamento donna con marchi: Fabrizio Lenzi, Marella, Caractère Malè Parmi, Gunex, Trussardi, TaViani, Outrage, Bugiarda, ecc. - Sconto 10%.

Texitalia s.r.l. - Polar Outlet

Torino - lungo Dora Colletta 113/8 - Tel. (011) 248.70.89 - Fax (011) 248.18.59 - e-mail: info@texitalia.it
Produzione propria capi abbigliamento uomo, donna, bambino; microfibra e lana cotta. Ampia scelta di accessori, sciarpe, stole, mantelle, guanti, cappelli, homewear, coperte di varie dimensioni, vestaglie - Sconto 20%.

Vantaggi Torino

Via Po 18 bis - Tel. (011) 81.22.552 - Fax (011) 81.22.552
Negozio abbigliamento donna: Marella, Penny, Black, G. Zama, Anje-B.J. - Sconto 10%.

CUNEO

Botta & B

Cuneo - C.so Nizza 1 - Tel. (0171) 67.030 - C.so Nizza 7 - Tel. (0171) 69.03.10
Mondovì - P.za C. Battisti 3 - Tel. (0174) 42.130 - P.za S. Pietro 1 - Tel. (0174) 47.979
Moda uomo, donna, sportswear, sartoria - Sconto 7% su listino.

ALBERGHI

Torino e Provincia

Grand Hotel Sitea Torino

Via Carlo Alberto 35 - Tel. (011) 51.70.171

Albergo I categoria (disponibili sale per riunioni, meeting, banchetti) - 20% sulle tariffe - 10% sul servizio ristorante.

Mercure Torino Crystal Palace

Via Nizza, 11 - 10125 Torino - Tel. (011) 66.80.273 Fax (011) 65.99.572

e-mail : info@mercuretoringcrystalpalace.it
Sconto del 10% sulla tariffa del giorno (esclusi periodi fieristici e/o di alta stagione) - Cocktail di benvenuto - Connessione Internet Gratuita.

AGENZIE DI VIAGGIO

Torino e Provincia

San Carlo Viaggi Torino

Via S. Tommaso 18 - 10121 Torino - Tel. (011) 56.22.766 - Fax (011) 56.22.384 - email: info@san-carloviaggi.it

Agenzia Viaggi, Incentives, Conventions e Congressi, biglietterie - Sconto 6% su tutti i pacchetti - sconto 8% per tutti i pacchetti del Gruppo Alpitour - sconto 8% per tutti i pacchetti del Gruppo di Viaggi del Ventaglio - sconto del 50% sulla quota apertura pratica. Biglietteria aerea: sconto del 50% delle fee di servizio applicate.

AGENZIE IMMOBILIARI

Interacta s.a.s. - Torino

C.so Duca degli Abruzzi 63 - Tel. (011) 568.36.29 - Fax (011) 568.38.76 - sito: www.interacta.it email: interacta@interacta.it

Vendita di stabili, appartamenti, ville, locali commerciali, negozi, uffici - Locazione di stabili, appartamenti, ville, locali commerciali, negozi, uffici - Perizie immobiliari, anche asseverate presso il tribunale di Torino - Ricerche catastali varie e accatastamenti - Condizioni praticate: Mediazione vendita: Torino e prima cintura. Per chi ci affida un immobile da vendere in esclusiva non applicheremo il ns. usuale 3% di mediazione, ma praticheremo solo l'1,5% - Mediazione affitti: Torino e primissima cintura. Per tutti coloro che ci affideranno un immobile da locare, oltre alla ns. rinomata esperienza e cura nella scelta dell'inquilino, non chiederemo nessuna mediazione ai proprietari. Stesura contratti gratis - Richiesta di appartamenti in acquisto/locazione sconto 15% sulle mediazioni. Su tutte le consulenze immobiliari (perizie, accatastamenti, valutazioni e contrattualistica varia, ecc.) praticheremo uno sconto dal 10% al 20% sulle ns. parcelle.

APPARECCHI ACUSTICI

Torino e Provincia

Tibervox s.n.c. di Rinaldi Nicola & C.

Torino - Via Rosmini 5 - Tel. (011) 669.88.39 - Fax (011) 650.88.88 - e-mail: info@tibervox.it

Apparecchi acustici, riparazione apparecchi acustici (anche se acquistati altrove), taratura e calibrazione strumentazione audiologica, auricolari su misura, accessori per deboli d'udito (telefoni amplificati, cuffie tv senza fili, sveglie a vibrazione) - Sconto 15%.

ARTICOLI SANITARI

Torino e Provincia

A.S.M.O.T. s.r.l.

Torino - Via Nizza 39 - Tel. (011) 65.88.65 - Fax (011) 650.55.17 - e-mail: asmot@libero.it

Articoli medico sanitari, materiali di medicazione, calze elastiche, apparecchi aerosol, inalatori, sfigmomanometri, calzature da riposo ecc. - Sconto 10% esclusi i prodotti in promozione.

ARTICOLI SPORTIVI

Jolly Sport s.r.l.

Torino - Via Nizza 51 - Tel. (011) 650.75.53

Sci, calcio, nuoto, attrezzature da palestra, golf, rollerblade, tennis tavolo, snowboard, hockey. Abbigliamento: sconto 20% sui capi di abbigliamento esclusi quelli con prezzo imposto, sconto dal 20% al 30% sull'attrezzatura sportiva. Sull'attrezzatura e l'abbigliamento da golf la trattativa verrà effettuata direttamente in sede. Corso di golf di 5 lezioni con maestro, palle e ferri € 75,00. Ampio parcheggio interno.

CENTRI SPORTIVI

Centro Salute ES

Torino - Via Pietro Micca 9 - Tel. (011) 19.70.70.56 - Fax (011) 19.70.70.57 - e-mail: info@centrosalutes.it
www.centrosalutes.it

Il Centro Salute ES offre servizi volti ad agire su tre temi importanti: 1) dolori articolari e mal di schiena, 2) sovrappeso, 3) stress - ipertensione combinando in modo armonioso sport, interventi, kinesioterapeutici e benessere, 4) spazio movimento.

Sconto 10% ad esclusione della quota di iscrizione al centro, pari a Euro 30,00 annuali.

CANCELLERIA-PRODOTTI PER UFFICIO

Mega

Torino - C.so Matteotti 12/a - Tel. (011) 546348 - Fax (011) 5617210

Torino - Via Andrea Doria 6g - Tel. (011) 532296 - Fax (011) 5136021

Articoli di cancelleria, ufficio, prodotti per l'elettronica, scuola, articoli casa, articoli regalo e oggettistica delle migliori marche. Libri e dizionari. Sconto 20% escluso gli articoli con etichetta di colore rosso e saldi. Sconto 15% libri e dizionari.

CONSULENZA PER OUTPLACEMENT

Career Counseling s.r.l.

Torino - Via Galliani 5/B - Tel. (011) 66.90.427 - e-mail: careerto@careercounseling.it

Milano - Piazza De Angeli 9 - Tel. (02) 480.16.486 - e-mail: careermi@careercounseling.it

Roma - Via Cavour 275 - Tel. (06) 47.82.59.83 - e-mail: careerrm@careercounseling.it

Treviso - Piazza Dei Signori 4 - Tel. (0422)54.60.68 - e-mail: careertv@careercounseling.it

www.careercounseling.it.

LEADER IN PROGETTI DI OUTPLACEMENT, CI OCCUPIAMO CON SUCCESSO DELLA TUA CARRIERA

DBM Italia

Torino - Via Assietta 27 - Tel. (011) 542.965 - Fax (011) 549.142 - e-mail: lbarbaso@dbmmitalia.com - www.dbmitalia.com.

Consulenza di Outplacement

CONSULENZA FINANZIARIA

Deutsche Bank S.p.A.

Torino - Corso Vittorio Emanuele II 197 bis - Tel. (011) 433.36.97 - Fax (011) 433.31.41

Conti correnti, mutui ipotecari, prodotti di investimento, finanziamenti, gestione del risparmio - Conti correnti gratuiti, agevolazioni.

OREFICERIE-GIOIELLERIE

GIORGIO RISSONE GIOIELLI

Torino - Via della Rocca, 6/F - Tel e Fax : 0039.011.889473 - E-mail: giorgio.rissone@libero.it

Raffinata Boutique nel centro di Torino nella via delle Gal-

lerie d'Arte: Giorgio Rissone, creatore e disegnatore di gioielli, si contraddistingue per la straordinaria leggerezza delle sue montature, dove brillanti, rubini e smeraldi, sono inseriti con eleganza e gusto in montature quasi impalpabili, spesso completati da sfondi rodinati. Si gioca con l'oro classico, bianco e giallo, così come con le varianti del rosa e del rosso.

Oggetti firmati ed unici nella collezione esposta nelle sue vetrine.

Gli appassionati del gioiello inedito e creativo, potranno trovare infinite possibilità per rinnovare un gioiello di famiglia o "vestire una pietra".

Massima portabilità, sia in termini economici che di stile; vale la pena entrare per conoscere come "nasce un gioiello"!

Trattamento preferenziale con sconti agli abbonati dell'associazione.

OTTICA-FOTO

Istituto Ottico Fulcheri

Torino - Via Lagrange 4 - Tel. (011) 56.24.078

Montature da vista, lenti graduate, lenti a contatto (prove e controlli gratuiti), occhiali da sole (anche graduati). Sconto 10% (con esclusione di articoli già in offerta).

Olent Ottica

Torino - C.so Vinzaglio 26 - Tel. (011) 54.19.09 - www.olent.it

Occhiali da vista, lenti a contatto, liquidi, consulenza optometria sconto 20%. Occhiali da sole protettivi, sistemi per ipovisione, binocoli, meteorologia, sistemi di misura e scientifici sconto 10%. Durante le campagne e/o offerte promozionali su tutti gli articoli solo sconto 5%.

Opto-vision s.r.l.

Torino - Via Tunisi 118/D - Tel. e Fax (011) 31.90.228 - e-mail: info@optovision.it - www.opto-vision.it

2° Punto Vendita - Corso Dante 76 - 10126 Torino - Tel. e Fax (011) 67.71.27

Strumenti scientifici, LAC usa e getta, occhiali vista-sole, LAC tradizionali morbide, rigide e semirigide - LAC per ortocheratologia - Sconto 10% strumentazione scientifica - 20% occhiali da vista, da sole, lenti a contatto tradizionali.

Ottica Gallery

Torino - (Piazza Castello), Galleria Subalpina 32 - Tel. (011) 561.73.93 - Fax (011) 0671119

e-mail : otticagallery@tex97.com

Occhiali vista, lenti a contatto, liquidi, consulenza optometrica, sconto 20% - Occhiali da sole protettivi, sistemi per ipovisione, binocoli, meteorologia, strumenti di misu-

ra e scientifici, visual training optometrico, sconto 10%. Durante le campagne e/o offerte promozionali, su tutti gli articoli, solo uno sconto 5%.

Ottika più

Torino - Corso Traiano 3 - Tel. (011) 31.79.791 - Corso De Gasperi 27 - Tel. (011) 568.16.19 - Piazza Statuto 26 (angolo Via Cibrario) - Tel. (011) 48.27.78

Occhiali progressivi, occhiali completi da vista e da sole delle griffe più prestigiose. Lenti a contatto, cosmetiche e per astigmatici. Prodotti per la manutenzione. A scelta possibilità di copertura con polizza esclusiva. Sviluppo e stampa a colori anche dal digitale a prezzi altamente concorrenziali - Sconto 20% eccetto articoli in promozione.

Ottica Montanaro

Torino - Via Cibrario 36 - Tel. (011) 484259

Occhiali da vista e sole delle migliori marche - Lenti a contatto e accessori - Sconto 15%.

Ottica San Federico

Torino - Galleria S. Federico 6 - Tel. (011) 54.21.14

Specialisti lenti progressive, contattologia personalizzata - Servizio di assistenza biennale per occhiali vista e annuale per occhiali sole e sport - Sconto 20% su tutti gli articoli.

PELLETERIE

Baronio & C.

Torino - Via Garibaldi 46 ang. p.zza Statuto - Tel. (011) 436.63.88 - www.baronioborse.it

Valigeria morbida e rigida. Vasto assortimento di pelletteria e ombrelli. Idee regalo e liste nozze. Nuove linee di borse e borsette. Abbigliamento outdoor uomo/donna, grandi e piccoli accessori per il Viaggio - Sconto 10%

PRODOTTI ALIMENTARI

Macelleria-salumeria Carlo Stefanetto

Leini (TO) - via Torino 45 - Tel. e Fax (011) 998.10.25 - Grugliasco (TO) - via Olevano 89 - Tel. (011) 414.31.47

Macelleria, prodotti di gastronomia, panetteria, salumeria e formaggi delle migliori marche.

Sconto 5% ogni 50,00 € di spesa.



“Tieniti forte, andiamo lontano.”

Investire con profitto ti porta lontano, vicino ai tuoi sogni. Per questo è nata **Augusta Crescita Dinamica**, la polizza vita che ti offre tutti i vantaggi di un piano di accumulo gestito secondo le tue esigenze e con alte potenzialità di incremento. Con la garanzia della reversibilità, la libertà nei versamenti e l'esperta gestione del tuo capitale, **Augusta Crescita Dinamica** ti aiuta a condurre in porto i tuoi desideri.



*Prima della sottoscrizione leggere la nota informativa e le condizioni di polizza.

