



EDITORIALE

- 4-5 Rinnovo del contratto alle porte! ■ Iniziative culturali Federmanager Torino

6 COPERTINA

VITA ASSOCIATIVA

- 7-12 FASI-ASSIDAI. La nuova alleanza ■ Assemblee dei soci (2008) ■ Novara. La deriva conservatrice ■ Biella. Orgoglio e consapevolezza ■ Rinnovo cariche sociali: sindacati di Novara e Alessandria

PREVIDENZA

- 14-15 Riscatto laurea aperta a tutti *Roberto Granatelli* ■ Asti. Nuovo portale web Praesidium

SINDACALE

- 16-21 La preoccupante "cacciata" dei dirigenti *Arturo Bertolotti* ■ Riposizionamento e rilancio Federmanager ■ Rivisitazione di un'Assemblea speciale *Elio Valevano*

ATTUALITÀ

- 22-27 Adriano Olivetti. Da un messaggio al personale nel 1955, presentato da *Emilio Cornagliotti* ■ Per sempre Olivetti. Incontro annuale fra ex colleghi ■ La lingua e altre lingue *Marcello Carucci* ■ L'assertività (Emanuela Truzzi) *Elio Valevano* ■ DirClub. Viaggio in Abruzzo *Lina Del Core*

OPINIONI

- 29 La dignità calpestata *Gianni Formagnana*

CULTURA

- 30-31 MAU. Museo d'arte urbana *Edoardo Di Mauro* ■ Nuovi manager cercatori di senso *Giulio Airaghi*

LETTERE

- 32 Lettere (G. Carena, F. Bardi Cavallotto)

LIBRI

- 32 La dismissione di *Ermanno Rea* (A. Bertolotti)

33-34 Convenzioni per gli iscritti Federmanager con tessera CIDA



In copertina: "Lo sguardo" di Gianluca Nibbi, un giovane artista torinese formatosi presso l'accademia Albertina di Belle Arti di Torino. Il murale collocato in via Locana angolo via Cibrario Torino, è a cura di Edoardo Di Mauro (v. pag. 30). Questo numero è stato chiuso in tipografia il 26 giugno 2008.



8

Assemblee. Biella e Novara: conferma dell'impegno e orgoglio dell'appartenenza.

14

Riscatto laurea anche per i figli. Scelta sempre vantaggiosa?



22

Olivetti. La storia di una grande Società rivista in una mostra e attraverso il testamento spirituale di un protagonista.

16

La cacciata. Il triste fenomeno dell'allontanamento del dirigente, vittima di ristrutturazioni selvagge.





Tutti coinvolti per dare nuove idee e proposte

Rinnovo del contratto alle porte!

In questo memorandum per il contratto di lavoro in scadenza a fine anno, vengono segnalati i punti più dolenti della vita sindacale:

- stabilità d'impiego
- retribuzione variabile
- modelli di formazione
- assistenza ai senza lavoro

per questo si chiede un salto di qualità nella scelta del nuovo presidente federale.

"In rappresentanza dei managers abbiamo bisogno di un manager!"

Viviamo un periodo di grandi cambiamenti, striscianti e quotidiani, sembra si assista ad un ritorno verso forme sempre più accentrate di presa delle decisioni, soprattutto nelle PMI dove operano la maggior parte dei manager piemontesi.

Trasformazioni che condizionano in modo sempre più pressante il futuro del nostro tipo di collaborazione come lavoratori dipendenti.

La grande sfida che è stata proposta nell'occhiello dell'articolo, l'essenza, la sintesi, il vero grande nuovo tema che Federmanager deve portare sul tavolo delle trattative, ovviamente non solo con le parti sociali ma soprattutto con le istituzioni, locali e nazionali.

Ci diciamo spesso che manager professionalmente preparati e capaci trovano sempre lavoro, lo dimostrano anche le statistiche; ma oggi ci dobbiamo chiedere in quanto tempo e a quali costi? Quale tipologia di lavoro? Con quali orizzonti in termini di stabilità e ritorni di crescita? In quali modi si trova una nuova occupazione?

È un dato di fatto che i tempi in stand by a seguito del cambio di azienda sono spesso lunghi e quindi diventano un periodo della vita da gestire nel migliore e più efficace dei modi.

Negli ultimi anni abbiamo parlato molto di parte variabile della retribuzione, senza per altro ottenere l'applicazione pratica di principi filosoficamente corretti e praticamente molto difficili da rendere operativi senza meccanismi automatici o molto concreti, ma il tema di cui dibattiamo ora è sicuramente più innovativo e implica che vengano effettivamente pensate e messe in pratica nuove politiche di relazioni sociali che considerino anche la nostra "forza lavoro", un patrimonio da preservare e migliorare per le sfide che la globalizzazione determinerà nel nostro paese.

Oltre che nel momento di inizio e di fine del rapporto di lavoro, l'Associazione dovrà svolgere in futuro un ruolo cruciale nell'orientare e supportare il dirigente che si trova in situazioni di attesa nel cambio di azienda: da una parte interagendo e favorendo l'ottenimento di sussidi e integrazioni economiche, dall'altra sviluppando e intensificando relazioni attive e concrete sul fronte della nuova potenziale occupazione.

Non possiamo assolvere a questi compiti da soli e quindi sarà necessario essere presenti e calarsi sempre di più nel tessuto socioeconomico territoriale, e nelle discussioni che riguardano lo sviluppo del paese a livello nazionale.

Dobbiamo stare più vicini ad Università, incubatori di aziende, banche d'affari, proponendoci come gli interlocutori privilegiati che possono mediare nell'offerta di persone con professionalità elevate e cultura d'impresa. In un mondo sempre più interconnesso non possiamo tirarci fuori e vivere di rendita nel nostro orticello.

È indispensabile, in partnership con Confindustria, rendere più fluido, veloce e trasparente il mercato del lavoro, accettiamo di buon grado la mobilità in uscita ma dobbiamo velocizzare la mobilità in entrata nelle aziende, in tutte le tipologie di aziende.

Dobbiamo essere in grado di proporre, e non subire, modelli di formazione e aggiornamento efficaci e personalizzati, specifici per i momenti di trasformazione e sviluppo della carriera. Momenti di aggiornamento costruttivo che, tanto più per un

dirigente, costantemente molto impegnato nell'attività quotidiana, sono quasi impossibili da percorrere durante la normale vita lavorativa.

Si dovrà intervenire attivamente nella questione e gestire la mobilità, senza lasciare spazio libero a società o privati che come sciacalli arrivano nel momento del

Non possiamo assolvere a questi compiti da soli e quindi sarà necessario essere presenti e calarsi sempre di più nel tessuto socioeconomico territoriale, e nelle discussioni che riguardano lo sviluppo del paese a livello nazionale.





bisogno e sfruttano situazioni o momenti di crisi personale temporanea per fare i loro business; così come si dovrà organizzare un'attività specifica di supporto, anche di tipo psicologico, al collega che per sua volontà e scelta oppure per decisioni che deve subire, resta temporaneamente senza lavoro, aiutandolo concretamente con reti di networking a scambiare esperienze e crescere in conoscenza.

Favoriamo chi ha il coraggio di lasciare sedie cristallizzate, che scricchiolano e tendono a sgretolarsi facendogli incontrare chi ha nuove idee, sviluppa nuove realtà di business, inventa e crea opportunità di mercato per il futuro. Sono state e saranno sempre le nuove idee di prodotti o servizi a creare marginalità e quindi occupazione, anche manageriale, non piccoli o grandi giochetti di alta finanza.

Crediamo che oggi più ancora che in passato sia importante affermare l'orgoglio di essere manager sia nei momenti di successo sia nei momenti di crisi temporanea o di evoluzione di carriera, e soprattutto in questi ultimi, Federmanager deve essere vicina ai propri associati.

Questi temi caratterizzano le discussioni dei colleghi "in servizio", siano o meno membri della nostra Associazione.

Perché non utilizzare questi spunti per coinvolgere tutti, dalla base, a fornire idee e sensazioni per il rinnovo contrattuale?

A tal proposito si potrebbe aprire al più presto un blog moderato sul nostro sito sull'argomento, in modo tale che si stimoli la discussione e la partecipazione attiva di chi oggi opera concretamente in azienda.

Aggiungiamo, infine, che abbiamo di fronte scelte importanti per il futuro della nostra categoria, in anni difficili e critici, e quindi l'integrazione della nostra categoria nelle politiche degli ammortizzatori sociali sarà una posizione molto difficile da affermare.

Ma è proprio questo salto di qualità nella rappresentanza che dobbiamo chiedere al nuovo Presidente di Federmanager e alla sua giunta.

Basta pensare in piccolo! Ai piccoli ritocchi contrattuali, alle scorciatoie fiscali, alla partecipazione a qualche convegno, alle poltrone negli Enti, all'invito a tavoli in qualità di uditori, agli articoli di protesta (pagati da tutti noi) sui giornali.

Dobbiamo chiedere al nuovo Presidente di pensare in grande per la nostra categoria.

Solo se cresceremo di immagine e considerazione sociale potremo contenere o

eliminare ciò che è stato definito precariato salariale e ovviamente salvaguardare il patrimonio di esperienze e cultura che rappresentiamo.

Affermiamo i nostri valori! È vero, non è facile e siamo in pochi, ma almeno proviamoci!

Chiediamo con fermezza a chi si propone di rappresentarci di agire e fare proposte (e non solo richieste) fondate su valori fondamentali della classe dirigente.

Valori sempre più radicati tra chi oggi opera come manager nelle aziende italiane, quali l'etica nelle relazioni e negli affari, l'aggiornamento professionale vissuto come leva di crescita continua, lo sviluppo culturale con una visione internazionale, il confronto aperto e chiaro con le parti

sociali, per favorire una reale crescita di tutte le componenti che operano nelle nostre aziende e, non ultimo, la consapevolezza che sicurezza sul lavoro, creatività e attenzione all'impatto ambientale devono contraddistinguere qualsiasi azione strategica e operativa.

Anche per questi motivi, come spesso è capitato nel nostro lavoro quotidiano, faremo un grande sforzo innovativo nella scelta del nuovo Presidente, abbandonando la logica delle caste, e ci auguriamo che, tra le disponibili, si scelga la persona più capace a trasmettere le nostre vere esigenze, e non la più raccomandata!

In rappresentanza dei manager abbiamo bisogno di un MANAGER, non di tecnici politicanti. □

Federmanager-APDAI Torino

Commissione sindacale

A tal proposito, va ricordato l'impegno profuso per la predisposizione del documento con i nuovi contenuti per il rinnovo del contratto di cui di seguito si fa un breve riassunto dei temi oggetto della proposta:

- politica di sostegno al reddito per i dirigenti espulsi dal ciclo produttivo;
- agenzia per il lavoro/Manager at Work a supporto per i Dirigenti disoccupati;
- trattamento minimo complessivo di garanzia;
- scatti di anzianità;
- individuazione di un meccanismo per garantire l'applicazione della retribuzione variabile;
- adeguamento dell'indennità di trasferta;
- incremento della copertura assicurativa

FASI attraverso un maggior contributo da parte della Azienda.

Questi sono i temi essenziali che ci troveremo a discutere in sede di trattativa che andremo prossimamente ad aprire con il rinnovato vertice di Confindustria nella "nuova" atmosfera politica che si respira in questi tempi. Sicuramente l'obiettivo posto è ambizioso ma in linea con la nostra Organizzazione che oltre alle tutele tradizionali, in quanto connaturate al ruolo negoziale e contrattuale, cercherà sempre più di affiancare servizi legati alla sfera professionale, finalizzati ad offrire opportunità di accrescimento culturale e di networking, fondamentali come strumenti per la futura ricollocazione.

Cucciatti, Sorli

Programma seminari

Calendario

"Tecniche di motivazione e autostima": martedì 10 e mercoledì 25 giugno

"Comunicare in modo efficace": giovedì 3 e 10 luglio

"Definire gli obiettivi con la tecnica S.M.A.R.T.": mercoledì 10 e 24 settembre.

"L'arte della negoziazione": martedì 14 e 21 ottobre.

"Emozioniamoci consapevolmente": mercoledì 12 e 19 novembre.

Progettazione corsi a cura della Dott.ssa
Emanuela Truzzi
Cell: 333/1630834 - Tel/Fax: 011/351302
e-mail: e.truzzi@modernacomunicazione.it
sito internet: www.modernacomunicazione.it





Copertina 256

La copertina estiva del nostro periodico in vacanza – tornerà nel mese di settembre recuperando le eventuali notizie di rilievo nel frattempo pervenute – presenta una nuova mostra, che in realtà è la più antica di tutte, che si qualifica con un acronimo curioso MAU-Museo d'Arte urbana.

Sebbene sia inserito nel bel mezzo di una borgata ben nota (Borgo Vecchio Campidoglio) esso è pressoché sconosciuto ai torinesi. Brevemente ricordiamo che si espande nell'area contenuta in un asimmetrico quadrilatero tra i Corsi Lecce e Svizzera e via Fabris e Corso Appio Claudio.

Si compone di 36 opere murali e 33 teche in plexiglas concentrate nelle vie Musiné, Ceres e Locana. Nell'interno di questo periodico c'è un ampio articolo che ne rifà la storia, firmato dal suo direttore Edoardo Di Mauro. Vice Presidente del MAU e curatore Giovanni Sanna con la collaborazione di Carlo Giuliano, Direttore dell'Accademia Albertina delle Belle Arti. Qui ci limitiamo a brevi cenni.

Si tratta di un piccolo borgo operaio, sorto nei primi anni del '900 che ha mantenuto pressoché intatta la sua struttura urbana a reticolo, costruito da case basse con ampi cortili interni, uniti da vie strette che hanno favorito il rapporto di comunanza tra gli abitanti, per cui si può definire il Borgo Campidoglio "un vero paese nella città".

Poiché le immagini di copertina non hanno alcun rapporto con la manchette di stretta marca sindacale, qualcuno si potrà chiedere se qualche occulto riferimento si nasconde. La risposta è no, anche se scrivendo questa nota possono venirci in mente le radici di una Torino ottocentesca agli albori della riscoperta Unità d'Italia.

La buttiamo lì, anche se i 50 anni che ci separano da quella data dovrebbe talvolta farci ricordare la strada che il nostro Paese ha fatto nel frattempo.

Ma questo è un giornale del sindacato dirigenti che, con l'occasione, non trascura di suggerire una data o un evento, con il compito precipuo di informare i colleghi lettori di ciò che bolle in pentola, nella pentola dell'Associazione ed a maggior ragione nella pentola federale.

Nell'interno ci sono parecchi articoli che potranno soddisfare la sua curiosità.

Alla nota con la denuncia della cacciata dei dirigenti – numeri che fanno inquietare –

risponde l'editoriale che alza la voce con un richiamo forte a tutti indistintamente agli iscritti ed a coloro che sono stati delegati a rappresentarli, in specie in questo momento di rinnovo contrattuale.

È vero, sta scritto che i nostri datori di lavoro hanno la facoltà di licenziamento ad nutum, ma a certe condizioni. E qui sta il punto che il nuovo contratto può intervenire con la richiesta di più dure sanzioni pecuniarie se mancano le ragioni previste dalla legge.

La Federazione non è rimasta inerte di fronte a questo clima intimidatorio ed ha predisposto una serie di tutele sempre più articolate che praticamente seguono il dirigente dalla nomina sino alla pensione e oltre.

Buona lettura! □

Il governo si è, per ora, indirizzato in una serie di tagli che non hanno risparmiato nessuna categoria; ma non ci sono viste tracce per stimolare gli investimenti (salvo qualche modesto reinvestimento dei plus valori) con dei piani industriali di grande respiro, da sempre strumenti per aggredire l'economia del basso, aumentando i fatturati e assorbendo mano d'opera.

Restano aperti e crescono giorno per giorno le conseguenze dei problemi del caro vita e dell'incremento di costo dei prodotti energetici. A quando una risposta tangibile ed efficace?



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*), Edoardo Benedicenti, 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*), Sandro Becchia (*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

FASI-ASSIDAI

Per agevolare le procedure di rimborso agli iscritti ad entrambi i Fondi

A partire dal 1° aprile 2008, diventeranno operativi gli impegni assunti in sede di rinnovo del CCNL 24 novembre 2004, circa la realizzazione di nuove relazioni amministrative tra il Fasi e gli altri Fondi di assistenza integrativa, come l'Assidai, per agevolare le procedure di liquidazione delle prestazioni per gli iscritti ad entrambi i Fondi.

Dalla stessa data, Assidai avvierà una nuova procedura di liquidazione delle prestazioni per i propri iscritti che siano anche iscritti al Fasi, grazie alla quale sarà possibile inviare la richiesta di prestazioni al Fondo simultaneamente all'invio della richiesta al Fasi (quindi senza dover più attendere il ricevimento del prospetto di liquidazione Fasi per poter trasmettere la richiesta ad Assidai).

A partire dalle richieste di prestazioni che verranno trasmesse al Fasi dal 1° aprile 2008, pertanto, l'iscritto al Fasi potrà inviare contemporaneamente

anche la richiesta di liquidazione Assidai, avendo cura di autorizzare il Fasi stesso a trasmettere il prospetto di liquidazione ad Assidai, apponendo la propria firma in calce al modulo di richiesta prestazioni ed indicando il proprio numero di posizione Assidai.

La suddetta **espressa autorizzazione** dovrà essere apposta dall'iscritto per ciascuna richiesta di prestazione al Fasi, altrimenti senza di essa il Fasi non potrà, in alcun modo, trasmettere ad Assidai (o ad altri Fondi analoghi) il prospetto di liquidazione.

È opportuno sottolineare che anche con la nuova procedura di liquidazione, fatta eccezione per il prospetto di liquidazione che verrà trasmesso dal Fasi all'Assidai in via informatica, la **richiesta di prestazione Assidai dovrà comunque pervenire completa di tutta la documentazione prevista dallo Statuto** (copia fatture o originali a seconda dei casi, certificazioni mediche e cartelle cliniche).

Rimane, peraltro, inteso che il rimborso da parte di Assidai verrà effettuato solo dopo il ricevimento del prospetto di liquidazione del Fasi e solo dopo che il Fasi stesso abbia proceduto alla liquidazione di quanto di propria competenza. □

PREVINDAPI
FASDAPI
FONDAZIONE IDI
FONDO PMI

AL FIANCO DEI DIRIGENTI,
A SUPPORTO DELLE IMPRESE.

PREVINDAPI
FASDAPI
FONDAZIONE IDI
FONDO PMI



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

Novara. Quando il bilancio degli iscritti è in rosso

La deriva conservatrice

Nonostante iniziative e appelli allo spirito aggregativo prosegue inesorabile l'erosione e l'indebolimento della categoria.

Il rapporto in servizio/pensionati è ormai attestato a due a uno.

Si profila un futuro – ampiamente denunciato dagli osservatori demografici – in cui i lavoratori attivi avranno il carico di provvedere ad un numero doppio di pensionati

Parlamo ora di noi dirigenti di Federmanager e di questioni che hanno tenuto banco nell'ultimo trimestre del 2007 (ed è in fase evolutiva nel 2008) e sono le conseguenze dell'ultima finanziaria.

Da questa tornata siamo usciti con l'identikit di una categoria delegittimata nelle aspettative, ritenuta privilegiata, non presente ai tavoli di concertazioni riservati ai soli sindacati della tripla ed a confindustria (e quindi senza la possibilità di replica da parte di nostri rappresentanti), sotto un indisponente effetto mediatico da parte della stampa e della televisione.

In altre parole, con le ossa rotte ed alcuni conti salati da pagare.

Alla base di questo disagio c'è il fatto (presente oramai da molti anni) che i governi hanno deciso di tassare – o meglio tartassare – i cittadini trovando nei dirigenti un facile bersaglio, ideale in quanto meno sindacalmente difendibili (non è nella nostra cultura scendere in piazza mentre chi può farlo acquista una nuova visibilità che rende ancor più opaca la nostra) ed escludendoli, per solidarietà, dai benefici.

Deboli anche nei confronti del fisco i "colletti bianchi" (così ci ha chiamato Mills) subiscono anche un doppio affronto in quanto pagano per intero le tasse (con alte aliquote) per venir poi penalizzati in tutte quelle occasioni in cui il documento chiave è il modello 740 (o equivalente).

La categoria non può essere confusa con il top management in quanto composta da "middle" figure sociali che abitano in grandi aree urbane o metropolitane (le sole zone che offrono un mercato del lavoro consono alle loro professionalità) caratterizzate da un elevato capitale personale e da un medio capitale monetario.

In passato sono state all'avanguardia dell'ammmodernamento, hanno svolto un ruolo chiave nei processi di sviluppo del nostro paese: oggi, orfani di rappresentanza politica/corporativa, sono finiti in un cono d'ombra e rischiano la deriva conservatrice colpiti da una ristrutturazione di cui non si vede la fine, dalla precarietà del loro stato (oggi per un dirigente ricollocarsi rappresenta una fatica di Sisifo) mentre i pensionati si sono visti congelare la pensione.

Anche per un solo anno! Come se questa

perdita non si protrasse sino al termine della vita di ciascun pensionato.

Abbiamo aperto la cronaca dell'Assemblea annuale di Novara con le "Conclusioni" perché in esse c'è tutto il rammarico di un Sindacato che pure con il massimo impegno del Consiglio Direttivo – i cui membri ricoprono singolarmente cariche operative specifiche – che però non è riuscito a ottenere risultati sul fronte numerico degli iscritti.

Si dirà, una classificazione aritmetica non qualifica l'operato, quando invece si registra una serie di interventi sia sindacali che assistenziali e di consulenza, per numero e qualità soddisfacenti.

Lasciamo la parola al Presidente Bellussi.

Evitando l'auto celebrazione, è doveroso ricordare che Organi istituzionali ed Aree di Servizio funzionano con il solo contributo dei soci e che gli Enti collaterali, bilaterali e non (esempio Fasi, Assidai, Previdai, Fondirigenti, Praesidium ecc.) non sono degli automatismi, ma necessitano dell'azione costante della struttura della Federmanager territoriale e quindi dell'impegno dei colleghi Baldassarre, Calgaro, Passamonti, Vandano, Gambussi, Silvestri, Corti.

Il Presidente coordina anche i responsabili delle aree di servizio, nominati in funzione di specifiche problematiche relative alle iniziative/accordi della Federmanager, in particolare nel 2007 è proseguita l'opera di formazione e consolidamento organizzativo nell'ambito dell'area della convenzione Fasi-Federmanager con l'obiettivo di favorire il miglioramento del servizio di assistenza e consulenza agli iscritti al Fasi con il decentramento sul territorio.

Il dr Calgaro ha "protocollato" n. 52 interventi significativi nel solo 2° semestre del 2007 mentre, purtroppo, non c'è stato nessun beneficio dal punto di vista del proselitismo (specie almeno nella fidelizzazione dei soci iscritti Fasi che hanno usufruito del servizio).

La situazione del 2007 evidenzia una flessione del -1,6% (rispetto al 2006) negli iscritti ed il persistere di un elevato grado di morosità (6,60 sul totale iscritti al 31/12/2006): quindi lo sviluppo associativo è il problema che meri-



ta la massima attenzione, ed azioni conseguenti, a tutti i livelli dell'Organizzazione al 31 dicembre 2007 sul totale degli iscritti per il 70% era costituito da pensionati.

È un fenomeno che certamente non siamo in grado di arginare autonomamente in quanto legato a situazioni di crisi aziendali, alle innovazioni dei modelli organizzativi, ai passaggi di proprietà (numerose nel nostro territorio), alla delocalizzazione delle aziende, il proseguire dell'uso della pensione di anzianità come ammortizzatore sociale ma soprattutto per i limiti che derivano dalla legge sulla "privacy" che ha vanificato tutte le operazioni di proselitismo sia a livello nazionale che territoriale.

Certamente vi sono anche colleghi che si iscrivono con il sistema "mordi e fuggi", certamente altri che si "dimettono" perché non condividono certe scelte sindacali, ma non dimentichiamo che la maggior parte è costituita da colleghi che hanno perso il posto di lavoro e quindi la qualifica (ed in questo settore dovrebbe avere l'assoluta priorità l'assistenza in caso di mobilità).

È stata la volta del Tesoriere Franco Baldassarre che ha presentato e commentato le varie voci dei bilanci consuntivo e preventivo, che sono state approvati all'unanimità.

In seguito all'esito travolgente delle ultime votazioni e l'insediamento del nuovo Governo con una varietà di designazione di ministri in buona parte conosciuti sia per il programma elettorale che per la loro collocazione di scelta politica – molto atteso è stato l'intervento di una esponente federale come **Luigi Caprioglio** che occupa la carica di Vice Presidente. Egli ha subito messo in rilievo che la federazione non ha perso tempo ed il giorno dopo il giuramento dei ministri ha inviato al Presidente del Consiglio ed ai ministri Brunetta e Sacconi un compendio di proposte che riguardano la categoria.

A titolo esemplificativo:

- il riassetto delle aliquote e delle detrazioni fiscali;
- l'elevazione della deducibilità fiscale sui contributi ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, anche alla luce della nuova qualificazione di questi enti;
- il ripristino della perequazione automatica nonché la sua applicazione per intero;
- gli ammortizzatori sociali e l'indennità di mobilità;
- l'elevazione della deducibilità fiscale della contribuzione per la previdenza complementare;
- gli incentivi contributivi e fiscali sulla retribuzione variabile;
- ed altri ancora.

Sono proposte che derivano dall'ultima finanziaria 2008 che – ormai è noto – è quella che ha sospeso la perequazione automati-

ca, tant'è che sono state attivate iniziative per denunciare l'incostituzionalità del provvedimento.

Ma non solo la finanziaria è la causa dell'impoverimento delle retribuzioni dei Dirigenti ma anche la mancata applicazione del meccanismo di retribuzione variabile.

Dice Caprioglio:

- una riflessione tra tante: molte aziende non hanno adempiuto o non lo hanno fatto correttamente.

Ma molti dirigenti non ci hanno anche provato, soprattutto non tutte le nostre associazioni si sono attivate a supporto delle esigenze dei dirigenti.

- un ultimo accenno alle problematiche attinenti agli assetti della nostra Federazione.

È auspicabile che ci si possa concentrare, in questi mesi che ci separano dal termine della nostra legislatura, su ruoli, programmi e sorti della nostra federazione, abbandonando l'esclusivo gioco di scommettere sul toto presidente che da troppo tempo attira le attenzioni di tanti.

* * *

Dopo la lettura della relazione del presidente Bellussi e dopo l'intervento del vice presidente federale Caprioglio, prende la parola il Presidente della CIDA Regionale **Benedicenti**. Questi espone sinteticamente la nuova composizione della CIDA che a seguito della fuoriuscita dall'ente dei colleghi dirigenti commerciali, bancari ed in ultimo, anche gli assicurativi, è stata costretta a ridurre drasticamente la propria struttura.

Oltre a Federmanager, ora la CIDA raggruppa il Sindirettivo, la Banca d'Italia, l'ANPAC, la Funzione Pubblica, l'Agricoltura, ed i Medici delle strutture private.

L'attività svolta – prosegue Benedicenti – è sempre quella di partecipare, sia pur con una funzione puramente consultiva, al dibattito nazionale dei problemi economici. Ma dove la CIDA può meglio intervenire ed ha mantenuto il suo ruolo che in alcuni casi è anche determinante, è a livello territoriale, ad esempio nel caso dei rapporti con l'Agenzia del Lavoro per la ricollocazione dei dirigenti disoccupati.

Quindi la parola al collega **Gianpiero Orsi**, rappresentante e portavoce di Assidai, il quale ha esordito con il numero degli iscritti, che è in continuo e progressivo aumento.

Nel 2007 è stato raggiunto il numero di 43.042 iscritti con un incremento del 3,1% rispetto a quelli registrati nell'anno 2006.

Nel 2007, senza variazioni significative rispetto agli anni precedenti, i dirigenti in servizio rappresentano il 32% (33% nel 2006), quelli in pensione sommati ai superstiti raggiungono il 55% (54% nel 2006) ed il residuo 13% all'opzione "familiari".

Le principali cause che hanno determinato, negli anni, il peggioramento del bilancio complessivo delle opzioni e quindi del Fondo possono sinteticamente essere individuate in:

1. **aumento della spesa sanitaria e incremento delle richieste di prestazioni** hanno di fatto neutralizzato l'effetto degli aumenti e delle riduzioni normative apportate all'opzione "Arcobaleno".

2. **Livello di rimborso del Fasi** (a tariffe fisse) insufficiente complessivamente rispetto all'incremento della spesa sanitaria.

3. **Progressivo e costante invecchiamento della popolazione assistita.**

Nel corso del 2007 si è concluso lo studio e l'analisi del progetto di revisione e di miglioramento dell'attuale processo di liquidazione delle prestazioni.



In sintesi il progetto, comporterà, da un lato per gli iscritti ASSIDAI una riduzione dei tempi di liquidazione e una semplificazione della modalità di richiesta delle prestazioni, dall'altro per il Fondo, una migliore organizzazione del lavoro e una razionalizzazione dei costi.

L'Assemblea si è chiusa con questa amara raccomandazione del presidente Luigi Bellussi.

Anche quest'anno, la mancata programmazione a livello regionale, ha fatto coincidere colleghi che occupano le massime cariche a livello federale e regionale: purtroppo, a conoscenza dei fatti, avevamo già trasmesso ai nostri iscritti la lettera di convocazione dell'Assemblea e non è stato possibile predisporre uno spostamento delle date.

La cosa, per Novara, si ripete da molti anni e riterremmo opportuno riprendere il timing delle scadenze istituzionali a livello regionale e nazionale, per evitare di appannare l'immagine delle realtà territoriali, come in questo caso. □

Augurale messaggio

all'Assemblea del presidente FEPI

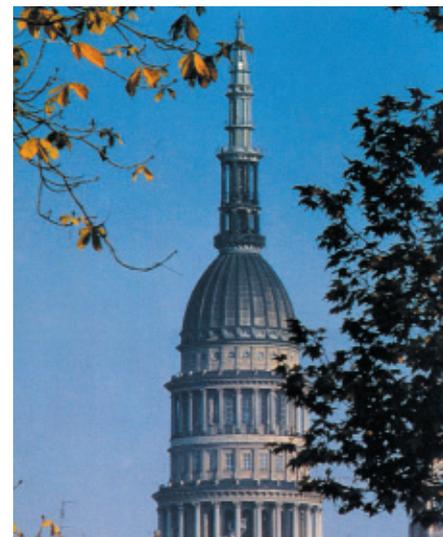
Caro Bellussi, ho ricevuto il tuo cortese e gradito invito a partecipare all'Assemblea Annuale dei Soci di Novara. Purtroppo, a causa di un concomitante impegno, non potrò, sia pure con molto rammarico da parte mia, essere con voi.

Desidero tuttavia congratularmi con te e il Consiglio Direttivo per il vostro encomiabile, eccellente lavoro. Mi riferisco in primis alle consolidate attività di consulenza e aiuti ai vostri Soci sui tradizionali temi di assistenza previdenziale, legale, fiscale, sanitaria e attività di formazione. Ma penso anche alla capacità con la quale vi siete radicati sul territorio, facendovi riconoscere come interlocutori credibili, autorevoli e paritetici da altre organizzazioni (Unione Industriale) e dalle Istituzioni locali (Comune, Provincia, Autorità, ecc.). Di questo sono una testimonianza concreta e significativa, le vostre Assemblee, alle quali ho partecipato sempre con piacere, perché interessanti e ricche di contenuti.

Ancora felicitazioni a te, al Consiglio, ai Soci, con l'augurio che la crescita di Federmanager Novara possa continuare, quantitativamente e qualitativamente, e che tutta la sua Dirigenza sappia far sentire sempre più la sua voce, eventualmente anche attraverso il periodico "Dirigente d'Azienda" del Piemonte e della Valle d'Aosta, con riflessioni e proposte costruttive a beneficio della nostra Federazione. A proposito del nostro Giornale, che sarà peraltro adeguatamente rappresentato all'Assemblea, desidero ringraziare per il contributo fattivo e costruttivo da parte dell'amico Gianni Silvestri.

Un affettuoso saluto a tutti,

*Angelo Luvison
Presidente di Federmanager Piemonte*



A Biella l'assemblea dell'orgoglio e della consapevolezza della propria eccellenza

10 Maggio 2008-Assemblea ordinaria elettiva 2008

Emerge l'eccellenza del prodotto tessile, quella della "filiera produttiva", quella del management che ha creato e assicura le prime due eccellenze

La sala è affollata, senza spazi o sedie vuote. Con puntualità il presidente Renzo PENNA apre la riunione con il saluto a tutti i partecipanti. Segue la relazione, stringata e ricca di spunti.

Dice testualmente che "questa è un'Assemblea importante per almeno quattro motivi:

1 – per la presenza dei "vertici istituzionali" cioè del presidente Federale dott. Edoardo LAZZATI che ritorna a Biella dopo il grande entusiasmo suscitato nell'Assemblea di due anni fa. A lui va la gratitudine per tutte le energie spese a favore della Dirigenza industriale, soprattutto in questo ultimo periodo speso a contrastare la volontà punitiva di certe forze del passato Governo nei nostri confronti.

È inoltre presente il Presidente del Fasi, dott. CAPPELLARI, che è stato mio presidente nei tre anni bellissimi trascorsi a Roma in seno al Consiglio d'Amministrazione e nel Comitato Esecutivo del Fondo.

2 – Il secondo motivo è costituito dalla presenza del Presidente dell'Unione Industriale Biellese, Luciano Donatelli, le cui doti manageriali ed imprenditoriali sono unite a una forte carica di ottimismo. Ricordo con piacere di averlo già ospitato alla Cena degli Auguri del Dicembre 2005, allora nella veste di presidente di "Biella the art of Excellence", la fondazione creata per promuovere nel mondo i prodotti tessili biellesi.

3 – Il terzo motivo è costituito dalla presenza tra noi dei due Parlamentari Biellesi neoletti nelle recenti consultazioni elettorali, il Senatore Gilberto Pichetto Fratin e l'Onorevole Roberto Simonetti.

Essi saranno sicuri portatori della nostra realtà e ad essi offriamo la nostra collaborazione per uscire dalla realtà non facile che caratterizza da qualche anno la terra biellese.

4 – Il quarto motivo è costituito dal rinnovo delle cariche sociali, con l'augurio

sentito di partecipazione da parte di forze giovani, motivate a compiere un cammino di rinnovamento della Categoria."

Il presidente Penna, con voce e tono sicuro, ringrazia ancora gli ospiti delle altre Province piemontesi, il Consiglio Direttivo uscente, gli associati anziani perché continuano ad essere partecipi alle iniziative della categoria. Ringrazia soprattutto i colleghi in servizio, sicuramente più esposti alle conseguenze negative del sistema produttivo biellese, coinvolti in prima persona da riorganizzazioni, ristrutturazioni e fusioni. Coinvolti in accorpamenti di aziende troppe volte portati a considerare il Dirigente più come costo che come risorsa per l'impresa.

Ed infine qualche notizia della vita della nostra Associazione: è proprio di qualche giorno fa la notizia dell'avvenuta approvazione di un progetto comune, sottoscritto dall'Unione Provinciale Biellese, dall'Unione Industriale di Biella con le Associazioni omologhe del Verbano-



Al tavolo della Presidenza:

Edoardo Lazzati, presidente nazionale FEDERMANAGER

Renzo Penna, presidente ABDAl

Luciano Donatelli, presidente dell'Unione Industriale Biellese

Adriano Cappellari, presidente FASI

Gilberto Pichetto Fratin, senatore neo- eletto

Roberto Simonetti, deputato neo eletto.



Cusio-Ossola, per organizzare piani formativi attraverso l'utilizzo dei fondi versati a FONDIRIGENTI..

Uno sguardo all'andamento degli iscritti passati dai 480 del 31.12.2004 ai 470 al 31.12.2007, nonostante si siano registrate ben 50 nuove iscrizioni nel triennio 2005/2007.

Ma sempre in materia di iscritti, preoccupa il presidente Penna il rapporto tra Dirigenti in Servizio e Dirigenti Pensionati passato dal valore 40/60 del 31 Dicembre 2005 al rapporto 35/65 del 31 Dicembre 2007.

Chiude il suo intervento il presidente PENNA con un moto di orgoglio.

"Nell'editoriale del giornale "Dirigenti Industria " di Novembre 2006, il nostro presidente Federale – Edoardo Lazzati- si chiedeva:

CETO MEDIO – PECORA ADDIO ?..

È una domanda che noi dirigenti dobbiamo porci. Ormai da tempo la pecora da tosare e sempre la stessa: la pecora nota, docile, facilmente catturabile, che al massimo lancia un belato, inascoltato, sempre più flebile e poi riprende a produrre latte e lana; di buono le resta la vita, ma non si sa per quanto tempo, perché lo stato divoratore potrebbe essere attratto dalle sue carni"...

Difendiamo la nostra appartenenza, per finire di essere pecore e per continuare ad essere ceto medio!..

Parla per secondo il senatore Pichetto Fratin. I dirigenti e la classe media costituiscono la spina dorsale del paese. La politica praticata dal governo precedente ha confuso giustizia con solidarietà

aumentando il prelievo fiscale e inasprensando inoltre le norme di denuncia ed accertamento dei redditi.

Inutile ricordare ancora che queste misure hanno ridotto i consumi e quindi proprio a scapito del gettito fiscale. Ma soprattutto hanno mortificato l'iniziativa e l'imprenditorialità. Il nuovo governo, ed è un preciso impegno del Presidente del Consiglio, si impegna a "fermare lo scivolamento" del paese. Verranno emesse nuove regole, premianti per chi rischia e cresce. Nuove norme per premiare il "made in Italy" e quindi in particolare il "made in Biella", le non poche eccellenze di questa provincia. La svolta verrà data dalla nuova legge sui Distretti.

Segue l'intervento dell'altro parlamentare neo eletto Roberto **Simonetti** (Lega del Nord): i "momenti congressuali" sono sempre importanti per chi fa politi-



Sen. Gilberto Pichetto-Fratin.



Luciano Donatelli, presidente UI Biella.

ca. Il tempo delle vacche grasse è finito per tutti. La nuova compagine al governo ha presentato un programma noto. I passi sono dunque, nell'ordine, il completamento della nomina del Governo, poi la riduzione della spesa pubblica improduttiva (l'on. Simonetti parla di "sforbiciata") e quindi l'introduzione del federalismo fiscale: la riduzione dell'imposizione fiscale è praticabile solamente lasciando le risorse dove sono state prodotte. La crescita dei consumi e lo sviluppo degli investimenti passa attraverso la riduzione della pressione fiscale.

Quali le necessità impellenti del distretto biellese? La realizzazione di agevoli collegamenti autostradali per Milano e Torino, il riconoscimento e la difesa dei "brand" biellesi, la loro facilitazione all'esportazione. Paradossalmente i porti e le infrastrutture logistiche esistenti sono

concepite con un ottica di privilegio all'importazione dei prodotti esteri piuttosto che per l'esportazione di quelli nazionali....

Tocca ora a Luciano **Donatelli**, presidente dell'UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE.

Accattivante e centrata l'apertura del suo discorso "Mi sento nel DNA la connotazione dei dirigenti: in tutte le realizzazioni andate a buon fine, 1/3 delle opere è dovuto alle strutture, ma 2/3 al management che le ha condotte". Oggi, nell'opinione generale parlare di dirigenti è riferirsi a 7-8 boiardi strapagati che operano a livello nazionale. Ma non è così. Il punto di forza della provincia biellese è rappresentato dalle innumerevoli piccole e medie aziende nel settore tessile e manifatturiero; ebbene 2/3 dell'imprenditoria biellese è di provenienza manageriale, colletti bianchi e colletti blu..."



On. Roberto Simonetti.

Il mondo di oggi cerca "eccellenza"; quando il presidente francese Sarkozy si reca all'estero fa business e promozione per la Francia. Ma i prodotti di Biella chi li promuove? Tanto per avere un riferimento produttivo, Biella produce 30 milioni di metri di tessuto all'anno e la Gran Bretagna ne produce 800.000. Chi governa, sa queste cose?

Quali dunque i "must": riconoscere i prodotti ricchi e innovativi, proteggerli e promuoverli.

- non perdere le "professioni speciali" perseguendo magari un'ottica miope di solo costo del lavoro;

- investire nei giovani. Proteggere i manager: pochi, determinati, con deleghe ampie (Molti attorno ad un tavolo partono per progettare un cavallo ma ne esce il disegno di un cammello...)

L'intervento è molto partecipato ed

applaudito; anche l'oratore, dall'eloquio sobrio e stringato, è davvero un bel personaggio: dal suo intervento traspaiono convinzione e determinazione in quel che dice. Soprattutto un giusto coinvolgimento della categoria, alto, ambizioso ed ottimista nella concretezza delle cose auspiccate. Al termine dell'intervento, il presidente Penna gli consegna la tessera n.1 di FEDERMANAGER ABDAI.

Il presidente del FASI, Cappellari, proietta un filmato, dove sotto forma di intervista sono definite tutte le connotazioni e problematiche del FASI: la consistenza del Fondo a livello nazionale, il ventaglio delle prestazioni erogate, i pericoli e le prospettive attese. Soprattutto i propositi e i requisiti di sostanza: la gestione e il finanziamento in accordo con Confindustria; la libera scelta dei percorsi terapeutici, il miglioramento possibile della comunicazione con gli assistiti; il miglioramento atteso delle prestazioni (livello di rimborso, convenzioni).

A conclusione dell'Assemblea, prima delle votazioni del nuovo direttivo, l'intervento atteso del presidente nazionale Edoardo Lazzati.

Breve riepilogo delle cose fatte o di prossima scadenza: sono state avviate le cinque cause pilota per cercare una soluzione positiva al blocco della perequazione automatica attuato per il 2008.

È positiva, nella composizione del nuovo governo, la scelta di alcuni parlamentari a conoscenza delle problematiche della categoria.

È in scadenza il contratto collettivo di categoria e le linee guida debbono essere messe a punto entro fine anno (occorre rafforzare le tutele ma non si torna indietro sull'impostazione della contrattazione individuale; al più occorre introdurre correttivi per la contrattazione nell'ambito delle PMI).

Infine una dichiarazione di ottimismo sul futuro dei dirigenti: l'aspirazione della Federazione è di farsi conoscere come "grande associazione di professionisti di impresa: non "controparti" ma "partner" dell'imprenditore. □



Alessandria

Consiglio Direttivo triennio 2008-2010

Presidente: Sergio Favero

Vice Presidenti: Francesco Bausone, Gian Piero Orsi

Tesoriere: Roberto Promutico

Consiglieri: Aldo Moro, Roberto Davico, Antonella Donzelli, Luigi Caprioglio, Bartolomeo Berello, Angelo Bonetta, Carlo Nano.

Collegio dei Revisori dei conti: Francesco Martinotti, Lorenzo Repetto, Roberto Taverna

Rinnovo cariche sociali

Il nuovo Consiglio Direttivo di Federmanager Alessandria, l'Associazione dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, si è insediato ufficialmente giovedì 5/6 u.s. e sarà in carica per il triennio 2008-2010.

Alla Presidenza è stato riconfermato all'unanimità Sergio Favero affiancato dai due Vicepresidenti Francesco Bausone e Gian Piero Orsi, Tesoriere Roberto Promutico.

I volti nuovi sono ben quattro (su undici Consiglieri) e, tra loro, per la prima volta una signora, Antonella Donzelli, l'"under 43" Roberto Davico e Bartolomeo Berello, mentre sono stati riconfermati Luigi Caprioglio Vicepresidente Federale, Angelo Bonetta, Aldo Moro, Carlo Nano.

Invariato il Collegio dei Revisori: Francesco Martinotti Presidente, coadiuvato da Lorenzo Repetto e Roberto Taverna.

Proprio per questi motivi il Presidente presenterà al Consiglio Direttivo un programma articolato sul triennio i cui punti salienti saranno: il marketing associativo, che nel 2007 ha visto oltre 50 nuove iscrizioni, l'implementazione di una rete di servizi che cercano di coprire tutte le esigenze del dirigente e le attività interne ed esterne all'associazione, attraverso gli appositi Gruppi di lavoro.

Particolarmente stimolante sarà l'apporto del

Gruppo Giovani "Il nostro patrimonio, la nostra ricchezza, perché capace di imprimere una accelerazione alla vita associativa - sottolinea Sergio Favero - assicurandone, con il ricambio, la continuità" e del Gruppo di Studio che raggruppa, nelle varie aree, le esperienze e le competenze professionali del sapere e saper fare dei propri iscritti che Federmanager vuole mettere a disposizione delle istituzioni del territorio.

"La nostra associazione - conclude Sergio Favero - sarà impegnata con tutte le altre associazioni territoriali a fianco della Federazione Nazionale per il rinnovo del CCNL di categoria che dovrà coniugare, per quanto riguarda la retribuzione variabile, il merito e le capacità professionali con la produttività e l'innovazione. Proprio per questi motivi ci auguriamo che gli imprenditori abbiamo sempre di più la consapevolezza che i dirigenti costituiscono una risorsa importante, un investimento per l'azienda, da crescere con la formazione."

Non va dimenticato che il contratto collettivo lega, attraverso la contribuzione al Fasi, il dirigente in servizio con il collega in pensione, con un patto generazionale che rappresenta l'orgoglio della categoria.

Infine il Consiglio Direttivo si è espresso positivamente sui contatti in corso con i colleghi dell'associazione di Asti per esaminare la possibilità di mettere insieme esperienze, servizi e iniziative. □

Novara

Durante l'Assemblea Annuale del 10 maggio 2008, in base ai risultati delle elezioni, sono stati nominati i nuovi Consiglieri, che alla riunione del 30 Maggio 2008 hanno votato il nuovo Consiglio Direttivo così composto:

Presidente: Giovanni Silvestri

Vice Presidente per Novara: Franco Valentini

Vice Presidente per Vco: Daniele Corti

Tesoriere: Pierluigi Vaudano

Consiglieri: Franco Baldassarre, Luigi Bellussi, Renzo Borelli, Luciano Calzavara, Enrico Casale, Guido Cristante, Pietro Felia

Revisore dei conti: Mario Donati

Per la dedizione, l'impegno e la capacità dimostrati in oltre tre lustri di ininterrotta presidenza, il Presidente uscente **Luigi Bellussi è stato acclamato all'unanimità Presidente Onorario.** □



Vi preghiamo come negli anni scorsi di voler pubblicare su questo numero, la disponibilità del nostro Centro per il periodo estivo:

CENTRO ODONTOSTOMATOLOGICO SAN GIORGIO – C.SO STATI UNITI, N. 61 – TORINO

Si informano tutti gli assistiti iscritti ai Fondi Sanitari di Categoria convenzionati con il Centro Odontostomatologico San Giorgio che a causa di lavori di ripristino e rifacimento per ragioni indipendenti dalla nostra volontà – il Centro San Giorgio di Corso Stati Uniti, n. 61/a – Torino resterà eccezionalmente chiuso nel periodo dal 16 giugno al 31 agosto 2008.

Solo per le urgenze ed emergenze sarà attivo il Centro Infantile di Corso Duca degli Abruzzi, n. 34 – Torino – telefono n. 011/500689.

Ci scusiamo vivamente con la clientela per l'involontario disagio.

N.B.: Resta inteso che il relativo costo sarà da fatturare al Centro Odontostomatologico San Giorgio.

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.

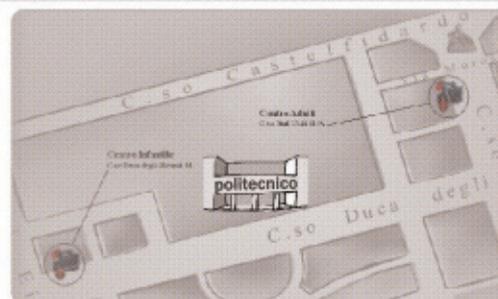
Finanziamenti. La Nogard, ha stipulato con Finemiro (Gruppo San Paolo) una convenzione che dà la possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi interamente a carico dei Centri, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

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



Riscatto laurea anche per i figli

Previdenza in evoluzione e "aperta" a tutti



Le nuove normative prevedono forme diverse di supporto ai figli sia per il riscatto laurea che per l'attivazione di una previdenza alternativa, anche se il figlio non è né un lavoratore autonomo né dipendente. Sono anche previsti benefici fiscali per queste innovazioni previdenziali. Per le modalità di riscatto è stato calcolato un periodo massimo di 120 mensilità con un importo variabile in base allo status (lavoratore autonomo, subordinato, ecc.)

Roberto Granatelli

Il tema che affrontiamo è particolarmente caro a molti colleghi che, essendo anche genitori, si pongono spesso il problema sul come porsi nei confronti della problematica previdenziale dei propri figli supportandoli concretamente nella fase post universitaria e precedente quella lavorativa.

La "problematica previdenziale dei giovani" è un argomento su cui è necessario meditare attentamente anche perché l'universo giovanile cui ci riferiamo è quello destinatario della c.d. riforma Dini cioè la riforma previdenziale del 1995 (L. 335) che prevede l'applicazione del "metodo contributivo" e quindi con una pensione rapportata all'intero percorso lavorativo e non più, come per i lavoratori precedenti (quelli con il sistema retributivo) per i quali rilevava solo l'ultima fase della esistenza lavorativa attiva che normalmente è la fase più favorevole in termini economici (progressioni di carriera, scatti di anzianità, ecc.).

La conseguenza della nuova impostazione "contributiva" è quella di una drastica riduzione della copertura assicurata dalla previdenza di base (Inps, istituti equivalenti). Secondo le stime della Ragioneria Generale dello Stato a parità di requisiti, la diversità di calcolo fra sistema retributivo e quello contributivo dovrebbe portare ad una differenza di importo stimabile sul 20%, destinato comunque a cambiare ancora sulla base di future revisioni dei coefficienti di conversione previsti nel metodo contributivo.

A ciò si aggiunga che il panorama lavorativo è sempre più permeato dalle "discontinuità" della carriera lavorativa ed i giovani devono tutelarsi anche di fronte a questo interrogativo.

Il nuovo protocollo del Welfare (legge n. 247/2007) ha, nel merito, focalizzato l'attenzione su questi aspetti con le finalità di **sostenere il reddito e la previdenza per i giovani**.

Il primo rilievo che merita attenzione è quello relativo al riscatto di laurea.

Fino al 31 dicembre 2007 la legge previdenziale permetteva solo ai lavoratori dipendenti, autonomi, agli iscritti ai Fondi speciali di previdenza e ai lavoratori parasubordinati (co.co.co, progetto) di coprire il periodo di corso legale di laurea con propri contributi.

L'innovazione della legge n. 247/07 riguarda proprio il meccanismo di riscatto dei corsi universitari cui sono stati ammessi anche **i soggetti non iscritti ad alcuna forma di previdenza obbligatoria e coloro che non hanno iniziato un'attività lavorativa**.

Gli oneri del riscatto non prevedono interessi ed il periodo di dilazione per il pagamento è di **120 rate mensili (10 anni)** o, in alternativa, con un numero di rate pari ai mesi di durata legale del corso.

Altra novità è che il contributo è calcolato sulla base dei **minimi vigenti sul mercato** e non più sulla base del sesso, la speranza di vita e l'importo teorico della pensione.

Si dovrà pagare per ogni anno di studi il 33% del reddito imponibile degli autonomi (ad oggi 13.819 €) con un costo annuo di **4.560 €**.

Per coloro che invece hanno un'attività lavorativa subordinata cioè sono **dipendenti** il riferimento è la **retribuzione lorda dell'ultimo anno di attività**.

Per gli iscritti alla gestione separata INPS (co.co.co a progetto) l'aliquota è del 24%.

I genitori, se volessero aiutare il figlio laureato potranno in sede di dichiarazione dei redditi, detrarre, il contributo nella misura del 19% dell'importo stesso.

Si deve sottolineare che gli anni riscattati saranno considerati validi ai fini del computo dell'età pensionabile anche per i lavoratori soggetti al regime contributivo per cui sarà possibile cumulare tutti i contributi maturati in qualsiasi gestione pensionistica per ottenere un'unica pensione.

Non deve poi passare in secondo piano una ulteriore possibilità, cioè quella di **fornire ai figli un supporto economico per l'attivazione di una posizione individuale nell'ambito di uno strumento di previdenza integrativa**.

Molti giovani sottovalutano questo aspetto e non aderiscono a strumenti di previdenza integrativa per diverse ragioni tra le quali la mancanza di sensibilità causata da carente informazione ma anche e soprattutto per ragioni economiche.

Se quindi i figli non sono ancora lavoratori oggi si possono sottoscrivere **fondi previdenziali aperti** o PIP: con moderati versamenti si consente agli stessi di attivare un percorso previdenziale che poi potrà essere proseguito in autonomia quando cominceranno a lavorare sia come lavoratori autonomi che, previo trasferimento a fondi negoziali, nel caso divenissero dipendenti.

Il genitore che finanzia la previdenza integrativa al figlio può godere di benefici fiscali.

In primo luogo va sottolineata la deduzione dei contributi versati per i familia-



ri fiscalmente a carico (si considerano tali i familiari con un limite di reddito annuo di 2.840,51 €); in sostanza i contributi pagati possono essere sottratti dal reddito (se esistente) del familiare a carico (abbassando l'imponibile). L'eventuale eccedenza di contributo potrà essere dedotta da parte del soggetto di cui sono a carico (sempre nel rispetto del limite di deducibilità pari a 5.164,57 €).

Nel caso in cui il figlio non sia a carico, il genitore che si è accollato il pagamento della contribuzione, può usufruire direttamente del beneficio (dedurla dal proprio reddito). Interessante è poi l'innovazione in base alla quale ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore della riforma, e limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche previdenziali, è consentito, nei 20 anni successivi al 5° anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di 5.164,57 €, pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 € e i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni di partecipazione alla forma pensionistica e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 € annui.

Concretamente, quindi, il genitore che deve educare il figlio sulle scelte previdenziali esistenti può consigliare lo strumento previdenziale più idoneo in base allo "status" lavorativo del figlio stesso.

Se il figlio è **lavoratore dipendente** nel settore privato dovrà indurlo ad aderire alle forme di previdenza collettiva di riferimento (es. fondo pensione negoziale o fondo aperto su base aziendale) in modo tale da acquisire il diritto alla corresponsione delle "quote" aziendali (che è normalmente di pari importo a quelle trattate al dipendente).

Se consideriamo poi che per i nuovissimi iscritti l'intero TFR viene conferito al fondo, la posizione previdenziale vedrà un considerevole incremento.

Se il figlio è **dipendente pubblico** è da privilegiare l'adesione al fondo di comparto laddove costituito.

Se invece il figlio/a rientra nel calderone di **coloro che non hanno un fondo pensione di riferimento**, la soluzione è quella di aderire a soluzioni di previdenza integrativa individuale (fondi pensione aperti o Pip). Per le figure lavorative come per esempio i lavoratori a progetto, infatti, la soluzione miglior è quella rappresentata proprio dai fondi aperti e dai piani individuali di previdenza realizzati mediante contratti di assicurazione sulla vita. □

Federmanager Asti

Da Per.Form un aiuto ai dirigenti chiamati a gestire il cambiamento

Il Piano formativo Innovazione e sviluppo del Management a valere sull'avviso 1/2008 è stato approvato:

Soggetto attuatore: sviluppo e crescita delle imprese e del sistema economico – Tema 1, presentato dal Consorzio Per.Form.

Soggetti proponenti: Unione Industriale di Asti, Unione Industriale di Cuneo Federmanager Asti e Federmanager Cuneo

L'impennata dei costi delle materie prime, l'acuirsi della concorrenza dei paesi dell'estremo oriente, l'incremento dei costi energetici, l'etica ambientale sono elementi costitutivi di uno scenario economico di fronte al quale gli uomini che hanno la responsabilità di guidare il sistema delle imprese devono dare una risposta.

Diventare leader di nicchie di mercato, migliorare la competitività, diagnosticare e reagire ai mali di gestione sono le soluzioni e per riuscire in questo intento diventano essenziali una crescita delle competenze del personale eventualmente accompagnato da un cambiamento organizzativo aziendale (Gestione del Cambiamento o Change Management).

PER.FORM, ente di formazione dell'Unione Industriale di Asti, grazie ad un finanziamento ottenuto da FONDIRIGENTI, (Fondo Interprofessionale creato da Confindustria e Federmanager), offre ai Manager delle Province di Asti e Cuneo un percorso formativo riconducibile alle aree strategiche per il Change Management:

- Comunicazione e gestione risorse umane
- Amministrazione Finanza e Controllo
- Internazionalizzazione.

Durante le 28 Azioni formative previste dal

piano, 75 dirigenti d'azienda miglioreranno le proprie capacità nel gestire le risorse umane, nel relazionare con i clienti internazionali, con i fornitori, con il sistema finanziario e con la proprietà. La metodologia didattica degli interventi formativi, rivolti ai dirigenti delle aziende aderenti a FONDIRIGENTI, è composta sia da lezioni frontali che da attività di coaching e di affiancamento individuale.

La partecipazione dei dirigenti ad una o più delle azioni formative previste non comporta alcun esborso finanziario a carico dell'azienda poiché la copertura dei costi è assicurata da FONDIRIGENTI.

IL SUCCESSO DI QUESTO PIANO È ORA NELLE VOSTRE MANI, È NELLA VOSTRA PERCEZIONE E CONVINZIONE DI DOVER ESSERE SEMPRE AGGIORNATI E PRONTI AD AFFRONTARE UNA NUOVA SFIDA NELLA VOSTRA AZIENDA OPPURE... IN UN'ALTRA AZIENDA.

Dovete farVi portatori presso le imprese di una cultura di aggiornamento non solo tecnologico, nel reciproco interesse per crescere, per innovare e per essere sul mercato sempre (simbolicamente) un giorno in più del Vostro concorrente che, grazie anche a questi corsi avrete imparato a conoscere, valutare. □

Nuovo Portale Web Praesidium

Un nuovo strumento offerto a tutti per conoscere iniziative assicurative per il management

Dal mese di febbraio di quest'anno collegandosi all'indirizzo www.praesidium-spa.it è possibile accedere al nuovo portale Praesidium.

Il portale è frutto dei suggerimenti raccolti e dell'esperienza maturata nel corso di questi primi anni di vita di Praesidium: rispetto al precedente, si è arricchito di una nuova veste grafica, di innovativi strumenti di comunicazione audio/video e di informazioni sempre aggiornate.

La nuova versione del portale offre la possibilità di reperire in modo pratico e veloce tutte le notizie e le iniziative assicurative proposte da Praesidium. Appositi link offrono inoltre l'accesso diretto ai portali di Federmanager e di Assidai, nostri partner istituzionali e primi fruitori delle nostre attività.

Il portale vuole proporsi non solo come polo informativo ma anche come punto di riferimento interattivo nei confronti di tutti coloro che fos-

sero interessati a pubblicare notizie, video o comunicati stampa relativi alle aree di interesse comune: non una semplice vetrina, quindi, ma uno spazio di approfondimento e di relazione.

Riteniamo inoltre che il portale possa ulteriormente intensificare il dialogo con le stesse Organizzazioni territoriali Federmanager e divenire progressivamente un utile strumento di fidelizzazione degli iscritti.

Attraverso un linguaggio semplice ed essenziale e una struttura dinamica, www.praesidium-spa.it rende infatti immediata la fruizione di ogni informazione e si propone come strumento di confronto diretto con i propri interlocutori: nuove aree dedicate e nuovi strumenti di comunicazione saranno presto attivati per soddisfare sempre più le vostre esigenze.

Con i migliori saluti.

Il Direttore Operativo

Come uno "tsunami" continua a soffiare sulle teste dei dirigenti un ciclone distruttore

La cacciata dei dirigenti

Nell'articolo vengono esaminate le modalità di riduzione continua e consistente dei dirigenti nelle aziende. Ma il vero problema è quello di individuare le cause e possibilmente i rimedi.

Arturo Bertolotti

La riduzione progressiva del numero di dirigenti continua ad essere diffusa e praticata, con risultati gravi e preoccupanti; le iniziative sindacali assunte sinora hanno teso a creare ulteriori sicurezze oppure a penalizzare le iniziative della parte datoriale (incremento dell'indennità supplementare, sussidi per la disoccupazione). Ma questi interventi, condotti nei margini di autonomia della parte sindacale, non hanno avuto riscontri alla "radice del male", non hanno assolutamente creato barriere o dissuasioni nei confronti del fenomeno.

A nostra scusante possiamo invocare due attenuanti: forse non sono sufficientemente note o sono troppo complesse le vere cause di tanto depauperamento, oppure è prevalente il senso di impotenza nei confronti delle motivazioni dell'esodo. Crisi e debolezza del sistema produttivo Italia, dismissioni e delocalizzazione degli assetti produttivi, carenza di imprenditorialità, conseguenze della globalizzazione senza regole, preparazione manageriale inferiore alle aspettative del momento, difesa ed arroccamento ad oltranza dello "status quo" della categoria, costi e complessità contrattuale dei manager, spinta sostitutiva della categoria dei quadri, mancanza di respiro nelle prospettive categoriali? Le cause possono essere tante, e non spetta nemmeno a questa sede tentarne delle soluzioni; caso mai una classificazione onesta e una analisi della titolazione delle singole uscite.

La prima denuncia del fenomeno ci è data dall'articolo pubblicato il 7 maggio u.s. sul Corriere della Sera, a commento dell'indagine compiuta dalla Università Cattolica su incarico dell'Aldai, la struttura Federmanager di Milano. In Lombardia, dal 2004 a oggi, i manager industriali sono diminuiti di 870 unità e la maggioranza dei tagli è stata operata in Milano e provincia (560 unità).

I dati dell'esodo, riferiti anche ai dirigenti delle altre federazioni (Credito, Commercio, Assicurazioni, ecc.) sono semplicemente impressionanti, da "geno-

cidio": 20.000 posizioni dirigenziali tagliate nell'area di Nord Ovest nello stesso periodo (Piemonte, Lombardia, Liguria); 52.000 le posizioni tagliate complessivamente in Italia nello stesso periodo, cioè dal 2004 a oggi, un valore pari al 9,7 per cento del totale dei manager. Ma, ad ulteriore conferma del fenomeno, se i dirigenti del Nord-Ovest sono stati decimati, ancor peggio è andata a quelli del Mezzogiorno (meno 18,8 per cento) e del Centro (meno 15,6 per cento); in positivo soltanto l'andamento dei manager del Nord-Ovest (più 11,1 per cento).

Conclude amaramente nell'articolo del Corriere della Sera, Michele TIRABOSCHI, giuslavorista, allievo di Marco BIAGI.: "È vero, i dirigenti sono abbandonati a sé stessi. Si tratta di una figura problematica e trascurata nello stesso tempo. Gli stipendi elevati bastano a tutelare la categoria?

Il dirigente è sempre licenziabile, ma dovrebbe avere la flessibilità e le risorse accantonate per gestire la crisi. A livello di sistema - prosegue TIRABOSCHI - il problema è anche un altro: lo sperpero di risorse. È stupido privarsi di esperienza, capacità e competenze di alto livello...".

Una seconda e più approfondita indagine sulle motivazioni che hanno accompagnato ciascuna delle uscite dei dirigenti, ci è offerta dalla circolare 2109 di Federmanager emessa in data 30 Aprile 2008, a firma del Vice Direttore Generale, dott. Mario Cardoni.

I valori numerici presi in considerazione



ne si riferiscono alle uscite di dirigenti appartenenti a Federmanager (Dirigenti industriali) avvenute nel 2007; scopo precipuo della ricerca è quello di verificare l'utilizzo del dispositivo GSR-FASI, sistema di sostegno per i dirigenti disoccupati involontari. Ma altrettanto interessanti, almeno per i contenuti di questo articolo, indagare ulteriormente sulle uscite dei nostri colleghi avvenute nel corso dell'anno 2007. I dati provengono da 37 associazioni locali di Federmanager delle 62 esistenti, ma i dati raccolti sono purtroppo così numericamente consistenti da far passare in seconda linea le carenze di raccolta dei dati.

I dati si riferiscono alle 2.867 uscite di dirigenti industriali, rilevate da Federmanager tramite le 37 associazioni territoriali avvenute nel 2007, e sono così ripartiti per area geografica di appartenenza:

- NORD OVEST (Piemonte, Val d'Aosta, Lombardia, Liguria) 1982 casi, pari al 69% del totale delle uscite;
- NORD EST (Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino, Alto Adige, Emilia Romagna) 340 casi, pari al 12%;
- CENTRO (Toscana, Marche, Umbria, Lazio) 522 casi, pari al 18%;
- SUD e ISOLE (Abruzzo, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna) 23 casi, pari all'1%.

Valgono le considerazioni esposte al punto precedente a proposito dei valori riferiti a tutti i dirigenti, anche di federazioni diverse.

Per quanto concerne le aree aziendali interessate, va rilevato che non ci sono preferenze o accentuazioni per specialità. Questi i valori raccolti, sempre per i dirigenti industriali:

AREA COMMERCIALE/ MARKETING	24%
AREA TECNICA/ PRODUZIONE	23%
AREA AMMINISTRAZIONE	13%
AREA SISTEMI INFORMATIVI	10%
AREA DIREZIONE GENERALE	8%
AREA PERSONALE/ RISORSE UMANE	3%

ALTRE (CONTROLLO DI GESTIONE, LOGISTICA, ECC. 19%

Qual è il primo commento a freddo? Qui nessuno si salva; non basta più il mestiere o la specializzazione per essere escluso dalla decimazione. È come si fossero cancellate aziende complete, con i propri quadri e organici, reciprocamente equilibrati.

Anche la ripartizione per classi di età è ugualmente "punitiva":

- fino a 45 anni: N. 637 casi, pari al 22%;
- da 46 a 50: N. 515 casi, pari al 18%;
- da 51 a 55: N. 633 casi, pari al 22%;
- oltre 55: N. 1088 casi, pari al 38%.

Dimenticando l'analisi delle causali di uscita, di cui parleremo immediatamente, risulta che meno del 38% delle persone in uscita, può accedere alla pensione; per gli altri dirigenti si pone pertanto in modo cogente, la ricerca di una nuova occupazione. Magari anche declassata (quadro, impiegato...).

Esaminiamo "i dispositivi contrattuali" formalmente dichiarati per ciascuna uscita:

- Risoluzioni consensuali: N.2064, pari al 72%;
- licenziamenti: N. 618 casi, pari al 22%;

- dimissioni volontarie: N. 185 casi, pari al 6%.

All'interno della causale delle "RISOLUZIONI CONSENSUALI" (2064 casi): 1276 dirigenti escono per ESODO INCENTIVATO, 676 per PENSIONAMENTO e soltanto 77 per NUOVE OPPORTUNITÀ DI LAVORO. Ancora, il numero elevato di uscite per ESODO INCENTIVATO maschera sovente espulsioni vere e proprie, senza accesso alla PENSIONE oppure a NUOVE OPPORTUNITÀ, imposte di fatto delle aziende con questa motivazione per evitare conflittualità o ricorsi successivi.

Impressionante, almeno per me, il numero rilevante dei LICENZIAMENTI, un dispositivo che dovrebbe ricorrere assai raramente nelle chiusure di rapporto dei dirigenti. A ulteriore analisi del valore indicato (618 casi):

- 115 per GIUSTA CAUSA;
- 77 per GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO,
- 426 per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO.

Così commenta il Dott. Mario Cardoni, estensore della circolare FEDERMANAGER del 30 Aprile 2008: "Tra le cause

dei licenziamenti per giusta causa, si conferma che la pressoché totalità dei casi è determinata da motivi disciplinari... Da segnalare, quale preoccupante fenomeno in ascesa, la crescita dei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, avvenuti per mancato superamento del periodo di prova... Tra le forme di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la soppressione della posizione interessata per più del 55% dei casi, mentre il trasferimento della proprietà dell'azienda riguarda quasi il 14% dei casi e il coinvolgimento dell'azienda in procedure concorsuali interessa il 13% dei dirigenti".

Quelli esposti sono numeri aridi, ma la loro rilevanza fa pensare; per noi è davvero finita un'epoca oppure da parte delle aziende ci sono dei nostri confronti punitivi, magari concordati, del tipo: "l'azienda va male, cacciamo i dirigenti".

Non voglio dilungarmi nelle analisi, ne cercare spiegazioni a tutto. Solamente vorrei che il neo-Ministro Brunetta che promette efficienza e licenziamenti tra i dipendenti statali, li trattasse, se del caso, come le aziende private trattano i dirigenti... □



Centro Diagnostico
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**

- **VISITE SPECIALISTICHE:** con prenotazione: "senza prescrizione medica"
- **ESAMI DI LABORATORIO:** senza prenotazione: "con prescrizione medica"
- **ESAMI DI RADIOLOGIA:** senza prenotazione: "con prescrizione medica"
È richiesta prenotazione solo per: Apparato digerente - Colecistografia - Stratigrafia - Mammografia - Densitometria ossea (MOC) - Sistemica Ossea
- **ESAMI DI ECOGRAFIA ED ECOCOLORDOPPLER:** con prenotazione e prescrizione medica
 - 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

<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.

Versione finale marzo 2008

Riposizionamento e rilancio di Federmanager

Premessa

1. Motivi ispiratori

A seguito del lavoro che era stato impostato a livello nazionale sulle conferenze programmatiche erano nate delle proposte della Giunta Nazionale Federmanager, giudicate dal Consiglio di Torino non adeguate alla realtà fattuale dei dirigenti ed alla organizzazione della stessa Federmanager.

Il consiglio di Torino ha creduto positivo preparare delle sue proposte e non solo fare delle critiche a quanto sottoposto a livello nazionale.

2. Proposte di cambiamento e nascita della commissione

È stata pertanto approvata la formazione di una commissione di Torino, coordinata da Stefano Moscarelli, che prevedes-

se la partecipazione di iscritti e non iscritti e registrasse le spinte di cambiamento provenienti dai giovani dirigenti e manager oltre che dai pensionati.

La commissione ha lavorato da ottobre 2007 a marzo 2008 ed ha stilato una serie di documenti, via via discussi nel consiglio di Torino, fino ad arrivare a proposte approvate che sono state esaminate in sede regionale ed ora anche diffuse a livello nazionale.

3. Obiettivi ed utilizzo del documento a livello nazionale ed a Torino

Il documento di Torino sul riposizionamento è una sintesi delle richieste e delle spinte, molto spesso fortemente innovative, che si ritiene dovrebbero essere recepite da Feder-

manager in occasione del rinnovo dello statuto e degli organi dell'associazione.

Torino vorrebbe essere un centro propulsore per comunicare la necessità di nuove sperimentazioni in Federmanager, ma in ogni caso i giovani dirigenti chiedono si cominci ad operare da subito qui a Torino nello spirito dei cambiamenti proposti; di fatto nell'ultimo anno parecchio si è fatto per coinvolgere maggiormente gli associati con iniziative che sviluppino la cultura associativa.

Il documento è stato presentato alle Associazioni Sindacali delle altre Province Piemontesi, che lo hanno apprezzato e condiviso nelle sue linee essenziali, pur riservandosi di proporre eventuali precisazioni ed integrazioni. □

La proposta di Torino

1. NUOVE IDENTITÀ DI FEDERMANAGER

La politica di contratto con le sue rivendicazioni e il pacchetto di servizi erogati agli iscritti, sono considerate ora una base necessaria d'aggregazione, non più sufficienti però ad essere attrattivi, in futuro, per molti giovani dirigenti.

I dirigenti in servizio chiedono a Federmanager di creare e mettere loro a disposizione una rete di rapporti che non riescono più a coltivare, spesso isolati nelle loro aziende, e questa nuova identità passa attraverso azioni di supporto e sviluppo dei ruoli manageriali e direzionali attivi.

□ Missione, obiettivi e visione

Mantenendo la missione di tutela, va molto rafforzato l'impegno verso le relazioni di categoria

La strategia federale garantirà, non solo un tipo di servizi di qualità per la dirigenza, ma punterà molto sulla rappresentanza, favorendo di più incontri e conoscenza tra soci e con organizzazioni di non soci (networking).

Federmanager diverrà un'associazione di prestigio a cui ogni dirigente / executive dovrà ambire, in grado di tutelare, valorizzare e promuovere interessi economici, etici, morali e professionali.

Le priorità degli obiettivi sono perciò:

- rappresentanza
- promozione del ruolo manageriale
- networking tra soci e relazioni con Club professionali
- attenzione alle RSA aziendali
- attenzione al sociale
- stimolo all'innovazione

2. RAPPRESENTANZA e RAPPRESENTATIVITÀ

□ Allargamento della base iscritti

È importante concordare con le parti datoriali iscrizioni automatiche di dirigenti e quadri a Federmanager ed avere così maggiori risorse per coprire costi di volontariato permanente.

I Quadri direttivi vanno inseriti territorialmente, secondi criteri comuni nazionali.

I professionisti, con ruoli paradirigenziali, vanno inseriti se provengono da esperienze dirigenziali.

La collaborazione e l'interazione con i quadri e i professionisti vanno promosse anche con soluzioni transitorie (ad es. tessere specifiche Federmanager) per partecipazioni alla vita associativa.

Non emerge la necessità di modificare lo schema dei due status associativi, pensione e servizio.

□ Visibilità di Federmanager

Federmanager deve rilanciarsi con un aumento decisivo della sua visibilità complessiva; deve farsi conoscere bene con iniziative importanti di comunicazione e divenire un interlocutore autorevole presente ai tavoli di concertazione istituzionali per aumentare il proprio peso politico, sia in ambito nazionale sia territoriale.

Le pubblicazioni interne riservate ai soci e alle istituzioni non riescono più a creare, come un tempo, una visibilità sufficiente, e vanno privilegiati progetti di presenza sui media come radio, Tv, internet, anche rispetto alla carta stampata.

Le attività capillari e spesso personali ed esclusive di molte RSA aziendali e di tutti i centri territoriali, rimangono comunque fondamentali per rendere Federmanager visibile e rappresentata efficacemente, ma devono poter usufruire degli strumenti di sensibilizzazione opportuni.

3. SCELTA DEI RAPPRESENTANTI

□ Valutazione e criteri di selezione

Identifichiamo e proponiamo persone di valore, capaci e con disponibilità di tempo, che ricoprano con passione e professionalità i ruoli assegnati, rafforzando i Consigli direttivi. È prioritario in ogni modo, che le persone considerate capaci e d'esperienza abbiano realmente tempo disponibile.

Vanno inseriti nelle strutture locali e nazionali molti giovani dirigen-

ti, con meccanismi che li aiutino a supportare l'organizzazione nonostante il poco tempo a disposizione.

Invece degli attuali gruppi di giovani dirigenti, è opportuno integrare direttamente i giovani nella vita dei territori e di presenza negli organi nazionali.

Vanno garantiti ricambi, anche generazionali, di cariche sociali a livello territoriale e nazionale.

□ **Presidente nazionale**

C'è necessità di un Presidente nazionale prestigioso e di forte personalità, in modo da migliorare l'immagine pubblica di Federmanager e privilegiare le relazioni e la lobby.

Il Presidente deve poter scegliere un suo Vice di fiducia che lo coadiuvi attivamente, ma le altre candidature della Giunta nazionale devono essere espressione del Consiglio, comprese quelle degli enti collaterali, che vanno ridotti al minimo e seguiti in forma gratuita (solo spese vive).

□ **Consiglio e Giunta nazionale, Commissioni nazionali**

Per velocizzare processi e decisioni, vanno snelliti tutti gli organi della filiera Federmanager.

I poteri attuali della Giunta nazionale sono comunque sufficienti ad attuare i deliberati consiliari, anche in situazioni di emergenza e quando serve velocità di esecuzione.

È indispensabile avere almeno un giovane dirigente in Giunta nazionale.

4. NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO : CENTRO E TERRITORI

I territori sono ancora riconosciuti un asse portante di Federmanager per la migliore soddisfazione dei soci anche rispetto a Federmanager nazionale (vedi studio Delai - Ermeneia 2007).

I piccoli centri non riescono però ad essere visibili ed efficaci nel fornire servizi e non riescono ad aumentare la pur esigua base dei propri iscritti.

Questo non significa che per migliorare la governance è necessario rafforzare i poteri tout-court in sede nazionale: un centro forte non vuol dire un cambio di organizzazione da federale a centrale.

□ **Snellimento degli organi di governo**

Le strutture attuali, al centro ed in periferia, sono considerate eccessive, soprattutto in rapporto a coloro che veramente si danno da fare in associazione.

Il numero dei rappresentanti territoriali e nazionali deve essere funzione del numero degli iscritti.

È opportuno avere consigli meno numerosi quindi snelli ma operativi.

Vanno semplificate le Giunte (soprattutto in piccole associazioni), definendo specifiche cariche sociali operative che attuino velocemente le delibere consiliari.

□ **Federazioni territoriali**

Federazioni territoriali che hanno un rapporto ufficiale diretto con

la sede nazionale, semplificano i sistemi organizzativi locali, regionali e nazionali.

Le Federazioni territoriali devono però mantenere tutti i riferimenti territoriali, eliminando alcune cariche sociali periferiche, ma garantendo supporto e servizi in modo capillare.

Per avere un'associazione efficace servono almeno 1000 iscritti circa: in ogni caso il n° totale degli iscritti non è l'unico parametro decisivo per attuare raggruppamenti territoriali.

Occorre, per semplificazione, eliminare lo strato delle Unioni regionali.

□ **Approccio confederale**

È necessario definire l'utilizzo e l'esposizione del marchio e della funzione confederale (oggi Cida), essenziale per i vari accreditati presso Inps, Inail, istituzioni pubbliche e private.

Va concretizzata, soprattutto centralmente, una Confederazione autorevole e con forte identità, completando i tipi di alleanze che Federmanager ritiene utile consolidare o creare con altre Federazioni per scopi di rappresentanza ad un più alto livello: il nostro ri-posizionamento dovrà trovare sintonia con quello delle altre federazioni con cui ci interessa confederarci.

5. PROCESSI DECISIONALI

□ **Strumenti di democrazia interna**

Vanno concentrate le commissioni Lavoro e Welfare

Il ruolo di capo delegazione e di capo commissione Lavoro e Welfare devono coincidere.

Le commissioni tecniche nazionali saranno composte e coordinate da soci e non da esterni.

□ **Strategie e indirizzi dai territori**

I piani strategici e politici vanno elaborati e proposti periodicamente.

I piani vanno verificati dai territori annualmente con incontri specifici.

□ **Comunicazione centralizzata e informatizzazione**

Un Presidente nazionale di prestigio ed un centro veloce, propulsivo e reattivo hanno bisogno di una forte centralizzazione della comunicazione, che diffonda in modo unitario il marchio e l'immagine di Federmanager a livello nazionale e generi curiosità e attrattività localmente.

Questa necessità implica la responsabilità centrale di:

- accesso ai media (radio, Tv, giornali...)
- gestione complessiva dei siti Web
- informatizzazione delle sedi (costi e criteri)

□ **Poli di competenza territoriali**

È emerso un suggerimento teso a massimizzare le enormi competenze esistenti nel mondo della dirigenza e delle alte professionalità, creando localmente centri di competenza specifica locali che servano tutto il territorio nazionale e facciano sinergia con il centro. □

