

A cura di Federmanager Asti e Alessandria

La cultura della sicurezza

Asti

Sabato 26 settembre il Presidente Masoero ha realizzato per Federmanager Asti e Alessandria un importante convegno sulla **“Responsabilità “penale” delle società e degli enti** - Le fattispecie di reato; i modelli organizzativi; mappatura dei rischi e controlli; l'organismo di vigilanza”.

La partecipazione del pubblico, che ha affollato la sala convegni della Banca C.R. Asti, sta a indicare come per la dirigenza la cultura della sicurezza sia di primaria importanza sociale e debba diventare un patrimonio delle imprese che, proprio attraverso il lavoro, creano ricchezza e benessere per il paese.

Attraverso l'esame del D. Lgs. 81/08, coordinato con le modifiche introdotte dal D. Lgs. 106/09, i relatori hanno discusso le responsabilità penali per i reati di associazione e di coloro che esercitano il controllo.

Successivamente sono stati esaminati gli assetti organizzativi voluti dal Legislatore, sui quali deve vigilare il collegio sindacale, ovvero come l'attività di impresa debba essere proceduralizzata con modelli in cui vi sia un sistema di deleghe e vigilanza interna.

Gli organi di vigilanza devono essere autonomi, avere effettivi poteri di controllo, curare l'aggiornamento delle procedure, sovrintendere e, soprattutto, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente eventuali anomalie al Collegio Sindacale.

Si è infine analizzata la svolta creata nel processo in Corte d'Assise in corso a Torino sul rogo della Thyssen in cui rappresentanti legali, dirigenti, sono stati accusati di omicidio volontario con dolo dalla Procura.

Il Procuratore della Repubblica del Tribunale di Asti ha sottolineato come la Magistratura in materia di sicurezza sia molto intransigente e che sarebbe viceversa opportuno cercare di dare garanzie a chi opera ragionevolmente con serietà, perchè oggi è più facile essere assolti per un omicidio che per un reato relativo alla sicurezza.

Alessandria

Proprio partendo dalle premesse di cui sopra, nel convegno “SIS Sviluppo Imprese in sicurezza” voluto da Confindustria, Fondirigenti e INAIL, in Alessandria il 23 ottobre presso l'Associazione Cultura e Sviluppo con la sala gremita, il Presidente di Federmanager Alessandria Sergio Favero, nel suo saluto, ha

chiesto certezza, chiarezza e semplicità ad una legislazione per tutti questi anni troppo complessa e spesso farraginoso, più orientata ai formalismi burocratici che agli adempimenti sostanziali.

Il Direttore Regionale dell'INAIL Piemonte, Pietro Spadafora ha portato alcune cifre che fanno riflettere le aziende iscritte all'INAIL sono 3.500.000 e, di queste, solo 290.000 (ovvero l'8%) ha avuto un infortunio di almeno un giorno; gli infortuni

mortali (1140 nel 2007) sono sopra la media UE, anche se di questi un quarto avviene in “itinerare”; l'INAIL dal 2000 in Piemonte ha messo a disposizione delle aziende fondi per circa 32,3 milioni di Euro per migliorare la sicurezza.

Alcuni docenti universitari hanno analizzato i costi della sicurezza e non sicurezza; la componente comportamentale del fenomeno infortunistico, la comunicazione, ecc..

Molto interessanti sono state le testimonianze di alcuni colleghi che hanno illustrato l'organizzazione aziendale della sicurezza in ENEL, Michelin, Roquette, Solvay Solexis mentre Fois ha confermato il superamento dell'approccio “command and control” dato dall'Inail nel passato, l'adozione di un approccio sistemico nell'organizzazione.

Fabiana GATTI - Docente di Psicologia della comunicazione (presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore) ha effettuato l'analisi dei comportamenti individuali, a fronte di vari fattori.

Nel dibattito sull'obbligo di vigilanza e controllo in capo al datore di lavoro e ai dirigenti, moderato da Fausto Pupo di Confindustria Alessandria, tra Michele Di Lecce, Procuratore della Repubblica di Alessandria e Fabio Pontandolfi di Confindustria, è emerso come per le PMI il modello organizzativo sia di difficile attuazione, perchè il modello deve essere calato nella difficile realtà aziendale. Infine è emerso che *tutti rispondono di tutto*, per esempio chi noleggia deve controllare che ciò che usa sia stato costruito bene e tenga conto di tutte le norme!

La conclusione è che il percorso comune che imprese, dirigenti e istituzioni devono fare insieme per far sì che la “cultura della sicurezza” diventi un valore aziendale condiviso è ancora tortuoso, lungo e difficile. □



Asti, il Duomo.

Alessandria: comunicato stampa

Federmanager Alessandria riprende le iniziative rivolte al mondo della scuola con due significativi appuntamenti rivolti ai giovani del territorio casalese.

Il primo riguarda gli studenti della Facoltà di Economia dell'Università del Piemonte Orientale, sede di Casale Monferrato, per il Corso di Organizzazione Aziendale della Prof. Chiara Morelli - che incontreranno il Presidente di Federmanager Alessandria Sergio Favero, Bartolomeo Berello già direttore di stabilimento di una multinazionale, coordinatore delle testimonianze con le varie facoltà universitarie e Francesco Martinotti, direttore amministrativo e finanziario della AMC (Azienda Multiservizi Casalese).

Il tema trattato saranno le trasformazioni dei ruoli professionali e dell'organizzazione delle strutture tecnico-produttive e dei servizi conseguenti ai profondi cambiamenti sociali avvenuti a partire dal dopoguerra, che hanno anche caratterizzato il loro percorso professionale.

Il 19 novembre si terrà un incontro per l'orientamento per un centinaio di ragazzi del Liceo Scientifico Balbo di Casale messo a punto con la prof.ssa Simona Follese responsabile per l'orientamento dell'Istituto stesso. Il giorno 24 novembre toccherà poi ai cinquanta studenti del Liceo Classico coordinati dalla prof.ssa Paola Delgiudice.

L'organizzatore Bruno Nano porterà le testimonianze di dirigenti che operano nelle industrie del territorio (alcuni di questi sono stati studenti dello stesso liceo); il dibattito sarà guidato da Pinuccia Gatti e da Camillo Sangiovanni, esperti di risorse umane.

Per la prossima primavera le iniziative didattico-formative coinvolgeranno anche alcune scuole di Valenza e Alessandria. □

Addio a Tere Cerutti

Il 28 ottobre è scomparsa Tere Cerutti, Cavaliere del Lavoro e, dal 1973 (quando morì prematuramente suo marito), Presidente delle Officine Meccaniche G. Cerutti, azienda leader mondiale nel campo delle macchine per la stampa (oltre 1200 dipendenti tra Europa e USA).

Tipica rappresentante di un capitalismo familiare, radicato sul territorio, ma capace di coniugare sviluppo, innovazione, ricerca, ma anche grande senso di responsabilità verso il “sociale”, la scuola, la formazione in generale e la città, la “sua” Casale, che le ha reso l'ultimo omaggio il 30 ottobre scorso.

Federmanager Alessandria desidera esprimere ancora al Dott. Cav. Giancarlo Cerutti le sentite condoglianze di tutta la dirigenza del territorio. □

Donna manager alla pari con l'uomo dirigente

Renato Cuselli

Non è strano che una delle definizioni più eleganti e sobrie per designare le donne "l'altra metà del cielo", sia stata scritta da un comunista e quale comunista, Mao Tse Tung?

Che la Chiesa Cattolica Apostolica Romana, che ha come fondamento della sua fede "il culto della Madonna", la madre designata, e poi neghi da secoli, ormai, il sacerdozio alle donne?

Questa la realtà anche se è ormai accertato che il sesso forte – il sesso più resistente alle malattie, più longevo, depositario della bellezza e a cui tocca la trasmissione della specie – sia indubbiamente la donna, la quale invece vive in uno stato di subordinazione all'uomo che per contro ha ricevuto in dote la forza, ma non sempre la forza.

C'è da chiedersi il perché?

A parte il legittimo sospetto che il matriarcato non sia stato soltanto un episodio marginale nella storia dell'umanità, si ritiene che i cicli storici oggi stiano invertendo la marcia; viviamo tempi in cui la donna, oltre alle rivendicazioni verbali per una parità, a tutt'oggi, solo scritta e mai realizzata, intende proporsi come persona capace, con la necessaria autonomia, a guidare un'azienda, reggere un ministero, primeggiare nella scienza: cioè in tutti quei campi sino ad oggi esclusivo appannaggio dell'uomo.

Non si tratta di demagogia o di partito preso, non si tratta di invertire i ruoli delle parti, poiché ciascuna ha le sue caratteristiche, quanto di garantire quella parità che la donna ha mostrato di saper meritare.

Per i motivi su esposti ho accolto con entusiasmo la nascita di un'appendice a Federmanager che ha preso il nome di una Dea: MINERVA.

MINERVA è l'acronimo di "Manager d'Impresa NETWORK per la VALorizzazione delle eccellenze", ma è anche la dea della sapienza e delle armi pacifiche.

Il fascicolo di presentazione recita:

"Il Gruppo, nato a febbraio 2009, rappresenta tutte le donne dirigenti o quadri iscritte a Federmanager, Federmanager-Quadri, Federprofessional e altre Associazioni collegate a Federmanager da patti associativi. All'interno si precisa che il Gruppo si impegna:

- sostenere l'impegno della donna nel mondo economico e sociale;
- promuovere la partecipazione alle attività di Federmanager;
- sensibilizzare l'opinione pubblica sul ruolo della donna nella società;
- far valere la presenza della donna nei consigli di amministrazione delle imprese;
- eliminare i differenziali retributivi.

Questi i punti salienti del programma e scorrendo il documento che ne legittima la nascita e pone le basi della sua mission, non ci sono dubbi di trovarsi di fronte ad una iniziativa importante che non si appaia soltanto di una rivendicazione economica.

Un programma ricco, totale nell'elenco ed un po' ambizioso di tutti gli aspetti della vita lavorativa con specificazione dei blocchi di interventi all'interno ed all'esterno, nella realtà di impresa e nella società.

Non vorrei essere frainteso: programma ambizioso perché tocca tutte le corde sovrane negli ambiti intellettuali e quelle in apparenza banali delle equiparazioni retributive.

In realtà non c'è nulla di eccessivo nell'importanza del programma. L'ambito di intervento, di sensibilizzazione di Federmanager Minerva è vastissimo quanto il mondo perché la donna sovente umiliata, dirigente o no, non ha confini di attenzione.

Perciò ben vengano queste iniziative che come Federmanager APDAI Torino ci impegniamo a seguire, sostenere, incoraggiare con fiducia ed entusiasmo. □

ABBEY Travel

turismo, cultura, vacanza

**TOUR OPERATOR E AGENZIA DI VIAGGI CONVENZIONATA CON FEDERMANAGER
VI OFFRE SCONTI SPECIALI**

PRENOTATE DA NOI LE VOSTRE VACANZE DI NATALE SU www.abbeytravel.it



ARGENTINA

Buenos Aires, Terra del Fuoco, Patagonia, Iguazú e Colonia de Sacramento (Uruguay)

10 - 23 gennaio 2010 – 14 giorni/12 notti Quota per persona: € 2.800

Richiedeteci il programma dettagliato

PROGRAMMA 2010

INDIA

PERU'

CINA

GIORDANIA

SIRIA

EGITTO



ABBEY Travel, s. Valdicci 20, 10138 Torino - Tel. 011 4338429 Fax 011 4372522 - Mail. agenzia@abbeytravel.it - Web: www.abbeytravel.it
Orario Agenzia: da lunedì a venerdì ore 09.30-14.30 o su appuntamento

Continua con la storia della Ferrero la rassegna delle grandi realtà imprenditoriali cuneesi, testimoni della laboriosità, intelligenza, tenacia della gente della "Granda"

"Sono il primo e resto il migliore"

"La fiducia... la fiducia è una cosa seria!" recitava uno spot televisivo del passato millennio, tanto seria che il "Reputation Institute" di New York, dopo un esame di 600 grandi aziende, ha attribuito alla Ferrero il riconoscimento di marchio che gode della maggior affidabilità e reputazione al mondo

Gianni Formagnana

Gente di Langa

Si potrebbe pensare che questo sia uno dei tanti riconoscimenti che ogni anno vengono assegnati a Tizio o Caio, ma non è così: si basa su alcuni elementi fondamentali, come la stima, la fiducia, l'ammirazione che, a loro volta, derivano dalla qualità dei prodotti e dei servizi, dalle innovazioni, dai risultati finanziari, dalla responsabilità sociale, dai principi etici perseguiti, dall'ambiente di lavoro. tutto questo non si inventa da un giorno all'altro, ma è frutto di una cultura aziendale che ha sempre cercato di valorizzare la capacità e l'attaccamento all'Azienda dei propri dipendenti.

È un riconoscimento perseguito con la tenacia tipica della gente di Langa, conquistato passo dopo passo a partire dal 1946, quando l'Italia, appena uscita con le ossa rotte dalla guerra, era un Paese a pezzi, devastato dalle vicende connesse al conflitto, in preda alla miseria e al disordine, un Paese smarrito e demoralizzato, che usciva da 20 anni di dittatura e da 20 lunghi mesi in cui si era spaccata in due tronconi, trasformati in altrettanti campi di battaglia e faticosamente si avviava sulla strada della ricostruzione, fra tanti bisogni, ma con enorme entusiasmo, che lasciava spazio, a chi disponeva di intuito, volontà e intraprendenza. È una dura realtà; non è sempre facile dimenticare i lutti causati, da una parte e dall'altra dei contendenti, nel periodo della guerra civile. Prevale in tutti il senso del dovere da compiere, che incombe; bisogna ricominciare! E Pietro Ferrero ricomincia così, assumendo 5 o 6 operai nel suo laboratorio di pasticceria. Cosa sono 5 o 6 operai? niente, ma è un segno; si ricomincia! È così che inizia la storia della Ferrero. È dura, manca tutto, le materie prime che arrivano da oltre oceano sono difficili da reperire. Che fare? L'italica virtù è quella di sapersi arrangiare, fare di necessità virtù e, cosa questa non da tutti, occorre l'intuito. La terra di Langa era già allora famosa per i tartufi, per i vini, ma nessuno aveva intuito la potenzialità della nocciola "tonda e gentile". Prova e riprova Pietro Ferrero trova la soluzione: una "Pasta Gianduja"; il nome è quello della maschera carnevalesca piemontese; sono pani avvolti in carta stagnola che sostituisce il cioccolato e costi-

tuisce il dessert o la merenda ideale per i bambini, buona ma soprattutto a buon prezzo, cosa non trascurabile in un momento in cui gli Italiani hanno pochi soldi in tasca.

Nasce la "Ferrero"

Nasce così ufficialmente la prima industria Ferrero ad Alba, in via Vivaro. Come era stata l'anima del bar-pasticceria, la moglie Piera lo diventa anche della fabbrica. È un duo ideale; nessuno frena, alla vitalità ed alla fantasia di uno, si aggiunge la concretezza dell'altra e questo fa sì che si riesca a scegliere il momento più appropriato per realizzare certe iniziative.

Chi si incarica di fare conoscere la "Pasta Gianduja" in giro per l'Italia è però un altro personaggio chiave, il fratello Giovanni, che organizza una rete di vendita che presto diventa una delle più efficienti e capillari. Anche il figlio di Piera e Piero eredita la passione per la pasticceria. Dimentica il diploma di ragioniere, ottenuto con diligenza, e diventa apprendista. Dal padre assorbe i segreti dell'arte del cioccolato, ma soprattutto ne assimila la creatività. Dallo zio Giovanni invece apprende l'importanza dell'organizzazione commerciale e dalla madre il senso della struttura aziendale. Cose normali, almeno nelle famiglie di altri tempi, ma qui conta la capacità di fare sistema, di stare insieme, di lavorare insieme, di confrontarsi sulle scelte importanti. Il grande successo della "Pasta Gianduja" è solo il primo passo di una lunga strada che porterà il marchio Ferrero a ottenere, a livello mondiale, il riconoscimento di

massima affidabilità, con un fatturato che nel 2008 ha toccato solo in Italia i 2263 milioni di euro e quello consolidato dell'intero gruppo con 14 stabilimenti, i 6214 milioni con 21.000 dipendenti.

Sono stato il primo...

Il secondo successo, nato dalla rielaborazione della "Pasta Gianduja" è il "cremino" con la forma triangolare di un formaggio. "Sono stato il primo e resto il migliore" è lo slogan che accompagna il marchio. Sono gli anni della mia giovinezza e, ricordo, tutti i bambini lo chiedevano per la loro tipica golosità e le mamme li accontentavano volentieri, anche per il prezzo. Per la Ferrero è un secondo momento magico; la distribuzione è così capillare che la teoria, o meglio, la sfilata dei camioncini con il marchio Ferrero che attiravano folle, al loro passaggio, ne sono il segno più visibile; una vera flotta di camioncini, seconda solo a quella dell'esercito. Aumentano le assunzioni; non solo dalle altre province del Piemonte, ma anche dal sud; arrivano ad Alba intere famiglie con la speranza di trovare occupazione in questa industria dolciaria. Un flusso di immigrati come per la FIAT ai tempi di Valletta. Erano gesti di solidarietà verso tutte quelle persone in attesa di una casa e di un lavoro che solo chi ha provato il dramma della disoccupazione può capire.

Poi, proprio quando la fabbrica si prepara al massimo sforzo nell'imminenza del Natale, arriva il disastro; piogge torrenziali si trasformano in una alluvione di violenza inaudita. È il settembre 1948. La fabbrica è invasa



dall'acqua e dal fango. È stata la volontà, l'amore per il proprio lavoro, l'attaccamento all'Azienda della gente di Langa a permettere di salvare i macchinari lavorando senza sosta per quattro giorni e quattro notti. La stessa solidarietà si ripeterà ancora 46 anni dopo, nel novembre 1994, quasi una sorta di ricorso storico, in cui l'abnegazione delle maestranze ha consentito all'Azienda di sopravvivere alla furia della natura.

Il successo ottenuto dall'Azienda negli anni '50 sono certo frutto, in parte di una intelligente strategia commerciale, ma anche dell'inventiva impiegata nella creazione di nuovi prodotti.

Ma tutto questo non basta più; c'è bisogno di qualcos'altro. Il giovane Michele Ferrero intuisce che quegli anni magici della ricostruzione, porteranno senz'altro ad un miglioramento delle condizioni di vita.

"Se potessi avere mille lire al mese "si cantava nei primi anni della ricostruzione, ma ora, le mille lire sono solo più un ricordo. Ecco che arrivano richieste di prodotti più ricchi da parte di quei consumatori che fino ad allora avevano privilegiato il risparmio accontentandosi del surrogato. Si riscopre il cioccolato e si trova il modo di utilizzare in modo più conveniente una materia prima come la nocciola cui la Ferrero è sentimentalmente legata. Le figurine, i "punti" legati ai prodotti Ferrero, sono stati un fenomeno di grande successo, presso i consumatori, le comunità, i laboratori di pasticceria che intrecciavano vere e proprie attività di raccolta e di scambio.

Verso l'Europa

Negli anni '50 si incomincia a parlare di Europa. Si parla, ma l'unione politica e commerciale è ancora di là da venire. C'è solo un grande flusso migratorio. Quello che ora lamentiamo per tutta questa gente che arriva da lontano, poco più di 50 anni or sono, riguardava noi italiani. Molti hanno trovato lavoro in Svizzera, Francia, Germania e anche qualche azienda comincia a superare la dimensione nazionale per acquisirne una europea. Ad Alba non si è persa l'abitudine di guardare lontano e l'Europa viene subito considerata come qualcosa di diverso da una avventura. È una sfida che prima o poi bisognerà affrontare e quindi meglio farlo subito. Nel settembre 1956 nasce la Ferrero tedesca ad Allendorf a 150 km da Francoforte. Una scelta da molti considerata temeraria, un azzardo perché la Germania viene considerata un Paese difficile da invadere. Anche qui la Ferrero arriva quasi in punta di piedi. Inizialmente i dipendenti sono solo 5, tutti operai di Alba, ma sono solo l'avanguardia; sei mesi dopo sono già 60 e, nell'arco dell'anno, il numero sale a 150. L'asso nella manica per conquistare i consumatori tedeschi si chiama "Mon cheri" un nome che, credo, tutti, senza distinzione di età o di nazionalità, capiranno di cosa si tratta. Ma l'affermazione della Ferrero in Germania non va cercata solo nel "Mon Cheri". I prodotti Ferrero si ritrovavano nell'80% dei negozi tedeschi



che vendevano prodotti dolciari. Questo significa che la sfida è stata superata con il consenso del mercato. È curioso ricordare un aneddoto: gli "spalloni 2, i contrabbandieri che dalla Svizzera venivano in Italia carichi di sigarette e qualche orologio, al ritorno portavano in Svizzera i prodotti Ferrero più in voga in quel periodo. Proprio in Svizzera, una delle patrie storiche del cioccolato! E così via: dopo l'Italia e la Germania, nel 1960 nasce la Ferrero francese mentre la rete commerciale raggiunge il Belgio, l'Olanda, il Lussemburgo, la Gran Bretagna, l'Austria, la Danimarca, Svezia, Svizzera. Il cuore della Ferrero però resta sempre ad Alba anche se, ormai, non basta più. Sorge allora un nuovo stabilimento a Pozzuolo Martesana, vicino a Milano per la produzione di merendine, una nuova, non meno fortunata famiglia di prodotti, basta ricordare nomi che sono sulla bocca di tutti, come "Fiesta" e "Kinder".

Nasce la Nutella

I cambiamenti spesso sono dettati dai tempi nuovi, dal mutare dei gusti del pubblico, dalle sue abitudini e dai suoi consumi. Occorre sapere cogliere il momento giusto per rinnovarsi. Di fatto è un po' un distacco dalle origini. È l'ora ormai per una diffusione sempre più massiccia del cioccolato, senza, per questo, trascurare i vecchi prodotti che continuavano ad essere un punto di forza. Occorre allora pensare una nuova strategia in cui il marchio Ferrero sia valorizzato come il nome dei suoi prodotti. In una Italia diventata ormai benestante si sta affermando come mezzo di intrattenimento e come strumento di diffusione commerciale, la televisione, che diventa così la cartina di tornasole di quello che sta accadendo nella società, mette in luce le tendenze, gli stili di vita dei suoi consumatori, che, un occhio attento, deve saper cogliere per impostare la nuova strategia di produzione e di vendita. I cambiamenti di gusto si manifestano in continuazione, aumentano le richieste in termini di quantità, ma crescono anche le pretese del consumatore italiano in termini di qualità e varietà. Intuire per tempo questi cambiamenti per assecondarli, ma anche per orientarli, è compito dell'imprenditore, compito difficile, anche rischioso; un solo errore

può compromettere gli sforzi e gli investimenti di anni di ricerca.

Resta dunque un problema: cosa produrre di nuovo che possa incontrare il favore degli Italiani? Michele Ferrero sta lavorando da qualche tempo ad una nuova invenzione; è così che nasce la "Nutella", un prodotto adattato alle nuove esigenze, ma anche a qualunque mercato. "Nutella" è qualcosa di speciale: lo dicono i giornali, la televisione, il cinema, parlano di bambini e adulti che hanno qualcosa che li accomuna. Se qualcosa va storto, si consolano con "Nutella" che viene associata a momenti lieti, al pensiero di giorni felici. Altri prodotti potremmo ricordare e tutti hanno segnato un successo e un periodo della storia dell'Azienda: l'ovetto Kinder con quella frase "più latte meno cacao" che ha segnato la sua fortuna; il "Pocket coffee", identificato con lo slogan "la carica del caffè più l'energia del cioccolato", "Ferrero Rocher", "Tic-Tac", "Estathè". Tutti prodotti che sono leader del proprio segmento di mercato; un premio a quella strategia aziendale che ha reso possibile tutto ciò. Nella filosofia di Michele Ferrero ogni prodotto è considerato come un'impresa a sé stante, che non deve avere un ciclo di vita che si esaurisce in un certo numero di anni, ma deve essere in grado di rigenerarsi, come l'Araba Fenice, adattandosi alle diverse esigenze determinate dai tempi nuovi e da nuovi mercati.

Poi, a ricordare i vincoli affettivi e morali che hanno caratterizzato negli anni questa Azienda, nasce la Fondazione "Piera, Piero e Giovanni Ferrero"; una fondazione in cui tutti devono riconoscersi, operai, pensionati, ma anche giovani che devono trovare in essa il riferimento che nobilita il lavoro e diventa stimolo per il futuro. Un legame con il passato e nello stesso tempo un legame con il futuro. □



Michele Ferrero il "padre" della Nutella.

Quattro Istituti (Previndapi, Fasdapi, Fondazione IDI, Fondo Dirigenti PMI) a tutela dei Dirigenti delle Imprese della Piccola e Media Industria rappresentati da CONFAPI e Federmanager

Si parla poco di questa realtà sui nostri giornali anche se rappresenta una parte importante del paese che produce.

Federmanager e Confapi hanno realizzato quattro Istituti con un unico obiettivo: tutelare il presente e il futuro di manager e imprese attraverso gli strumenti della pensione integrativa (Previndapi), della copertura assicurativa (Fasdapi) e della formazione professionale continua (Fondazione IDI e Fondo Dirigenti PMI).

Ci rivolgiamo qui al Presidente di FASDAPI, dr. Adriano Castella, per rivolgergli alcune domande sull'Istituto che rappresenta.

Qual'è la situazione attuale del Fondo?

Buona ma migliorabile. Abbiamo più di mille imprese iscritte con altre duemila Dirigenti. Ma ritengo che una miglior conoscenza di quanto offriamo possa consentirci di crescere ulteriormente.

Come pensate di raggiungere chi non è ancora iscritto?

Attraverso i giornali di categoria sia di Federmanager che di Confapi e, visti i risultati e le condizioni offerte anche dal porta a porta tra Dirigenti.

Ci saranno novità per il 2010?

Sì. È in corso di definizione l'accordo che consentirà di attivare una interessante iniziativa assicurativa per quanto previsto dall'art. 15 del CCNL in merito alla copertura della responsabilità anche per colpa grave.

Prometto di dare la notizia in uno dei prossimi numeri.

Se sono riuscito a incuriosirvi potete contattare FASDAPI sia tramite Internet sia utilizzando il numero verde 800 91 76 85.

Nella pagina a fianco sono riportati dettagli anche sugli altri Istituti cogestiti.

FASDAPI 



Fare gli scongiuri non serve, iscriversi al Fasdapi sì

Il Fasdapi, operativo dal '97 per i Dirigenti dipendenti da aziende industriali, è un fondo con finalità esclusivamente assistenziali e solidaristiche, che rende possibile un forte risparmio, una maggiore celerità nella liquidazione dei sinistri e una serie di servizi e garanzie aggiuntive, mettendo a disposizione di ogni singolo iscritto tutto il potere della contrattazione collettiva. Dal 2007, anche quadri e amministratori possono iscriversi al Fasdapi e garantirsi così la migliore copertura assicurativa con il minimo della spesa.

Le convenzioni assicurative Fasdapi sono state sottoscritte con:

ASSICURAZIONI GENERALI - ZURICH
INTERNATIONAL - REALE MUTUA ASSICURAZIONE -
RIUNIONE ADRIATICA DI SICURTÀ. www.fasdapi.it

Come sarà il tuo domani dipende dalle scelte di oggi

Pensare da subito al tuo domani, con la pensione integrativa Previndapi, è la scelta migliore per garantirti il benessere futuro e per vivere oggi senza preoccupazioni. Previndapi è un Fondo costituito nel 1990 per gestire la previdenza a capitalizzazione. Al Previndapi sono iscritti già migliaia di dirigenti di aziende aderenti alla Confapi o a Casse Aziendali. Il Fondo, che non ha fini di lucro, ha lo scopo esclusivo di provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici obbligatori di legge, investendo i contributi incassati in polizze assicurative, con rivalutazione annua delle rendite e consolidamento delle prestazioni al 31 dicembre di ciascun anno.

Rendimenti lordi degli ultimi 4 anni:
2005 - **4,85%** 2006 - **4,93%** 2007 - **4,87%** 2008 - **4,83%**

Chiama subito il Previndapi e fai la scelta giusta per il tuo futuro. Per saperne di più: www.previndapi.it



FONDO PENSIONE PER I DIRIGENTI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

Il futuro delle imprese è nella formazione del suo capitale umano



La Fondazione IDI (Ente paritetico costituito da Confapi e Federmanager) è un centro altamente specializzato nella formazione manageriale per lo sviluppo delle piccole e medie imprese. Attraverso un approccio multi-disciplinare, IDI pianifica programmi di formazione specializzata e continua per la crescita professionale dei dirigenti d'azienda, fornendo loro tutti gli strumenti necessari per offrire soluzioni di alto profilo ai problemi operativi e strategici dell'impresa, coerentemente coi nuovi scenari del mercato. Perché la formazione è l'investimento più sicuro per il futuro delle aziende. www.fondazioneidi.it



FONDAZIONE IDI

La competitività delle imprese è il motore dell'economia. Ecco perché la finanziamo

Il Fondo Dirigenti PMI è un Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali, costituito da CONFAPI e da FEDERMANAGER il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/I/2003 del 4 agosto 2003.

Il Fondo finanzia i "Piani formativi aziendali, interaziendali e individuali" concordati tra le Parti Sociali allo scopo di favorire lo sviluppo, il potenziamento e l'innovazione delle competenze manageriali nelle PMI. Perché manager preparati assicurano alle imprese migliori performance sul mercato e una maggiore competitività anche nei confronti della concorrenza dei nuovi paesi emergenti.

Per ulteriori informazioni è possibile visitare il sito www.fondodirigentipmi.it

FONDO DIRIGENTI PMI



De Agostini: una realtà ultracentenaria novarese

Sviluppo e innovazione per essere leader nel mondo

Il Presidente di Federmanager Novara intervista Pietro Boroli, Vice Presidente De Agostini SpA e Presidente De Agostini Editore SpA.

Se dovesse evidenziare uno o più momenti fondamentali nella storia del Gruppo quali indicherebbe?

Diverse e molteplici sono le date significative che hanno segnato la storia ultracentenaria del Gruppo De Agostini. Ne citerò in particolare quattro. La prima, quasi obbligatoria, è relativa all'anno di nascita: 1901. Merito del geografo Giovanni De Agostini che, in quell'anno, fondò a Roma l'Istituto Geografico De Agostini e aprì vicino alla Fontana di Trevi la sede di rappresentanza e di vendita, la prima vetrina con il marchio De Agostini. La seconda data è il 1919, anno in cui Marco Adolfo Boroli e Cesare Angelo Rossi rilevano l'azienda, potenziandone l'attività cartografica. Altro anno particolarmente significativo per il Gruppo è il 1946, quando l'azienda viene acquisita interamente dalla famiglia Boroli: inizia il grande sviluppo, guidato da Achille Boroli, prima da solo e successivamente per oltre 30 anni con il fratello Adolfo. La quarta data coincide con l'anno 1997, quando si completa il passaggio generazionale: Adolfo Boroli scompare e Achille abbandona ogni carica aziendale. I soci affidano così la guida dell'azienda a Marco Drago, artefice fino ad oggi dello straordinario sviluppo del Gruppo conseguito anche attraverso una brillante diversificazione delle attività.

Una curiosità: quale è il vero motivo per cui Giovanni De Agostini trasferì nel 1908 il neonato Istituto da Roma a Novara?

Innanzitutto, un dettaglio singolare di questo episodio fu che Giovanni De Agostini trasferì l'Istituto da Roma, in via Novara, a Novara in viale Roma. La zona dell'Italia del nord-ovest fu scelta per le agevolazioni fiscali che già allora esistevano e per i buoni rapporti con il mondo industriale dove Giovanni De Agostini, nato a Pollone vicino Biella, iniziò a operare. Contò molto anche il migliore collegamento con la Germania, da dove provenivano precise strumentazioni per la cartografia, docenti per gli allievi cartografi e molte maestranze.

Il Gruppo è una grande multinazionale, ma con una proprietà e dirigenza di stampo familiare: le famiglie Boroli e Drago hanno contribuito in modo determinante al suo successo. Qual è il segreto per mantenere questo spirito creativo di famiglia, ancora validissimo e presente, oltre che unito, da decenni?

Per noi, fare impresa è un valore. Al centro del Gruppo De Agostini c'è una gestione che produce valore attraverso la qualità delle persone e dei processi, trasformando le idee in prodotti e servizi innovativi. All'inizio del nuovo millennio, il Gruppo ha ampliato le sue strategie di sviluppo e di investimento attraverso la diversificazione delle attività ed una ulteriore internazionalizzazione delle stesse, cercando sempre l'eccellenza nel management. De Agostini, da sempre aperta all'evoluzione dei mercati coniugando tradizione e innovazione, ha così saputo gestire un forte processo di rinnovamento, restando ancorata ai principi fondamentali dell'imprenditoria familiare. I risultati ottenuti nei settori "editoria", "media e comunication", "giochi e servizi" e "investimenti alternativi", hanno infatti reso il Gruppo una delle maggiori realtà a capitale familiare, in Italia e all'estero. Le nostre regole di "corporate governance" conferiscono autonomia operativa alle sub-holding oggi dirette da un management preparato e dotato di grande spirito imprenditoriale, create a presidio di ciascun settore di attività, alle quali spetta la gestione dei rispettivi mercati e l'individuazione delle aree di sviluppo, mentre la holding De Agostini S.p.A. mantiene un ruolo di guida strategica e di coordinamento delle controllate. All'interno del Gruppo De Agostini, inoltre, la successione generazionale è gestita secondo i principi di una meritocrazia basata su specifici requisiti culturali e professionali legati al merito e che possono consentire di intraprendere responsabilmente i percorsi manageriali più idonei.

In un mondo dove le informazioni e le conoscenze si possono apprendere facil-



mente via Internet come si può difendere il fascino di un buon libro e di un bel-atlante rilegato?

Internet e l'editoria tradizionale possono convivere parallelamente e così sarà in futuro: un mezzo non sostituisce necessariamente l'altro. Ogni strumento di comunicazione ha proprie specifiche peculiarità, sia nella fase di produzione dell'informazione sia in quella di lettura e di decodifica dell'informazione stessa. Rispetto alla comunicazione veicolata attraverso il mondo web, il libro cartaceo offre un impatto iconico e una piacevolezza di lettura ancora oggi imbattibili, neppure dalla più alta risoluzione video di qualsiasi computer in commercio. Basti pensare ai cosiddetti e-book: nonostante i grandi battage pubblicitari, hanno avuto una diffusione limitata, proprio perché il libro resta sempre più comodo nell'uso e nella lettura.

La strategia di successo del Gruppo è stata la diversificazione delle attività, non ultima anche in campo finanziario. Ci può dire dove in particolare state indirizzando la vostra attenzione e se qualcosa di nuovo "bolle in pentola"?

La nostra priorità strategica è l'investimento in attività nelle quali, anche in ragione della loro dimensione e della diversificazione geografica, si possa mantenere un vantaggio competitivo sostenibile che si rifletta nelle performance finanziarie. Oggi le nostre linee-guida prevedono il consolidamento dell'attuale portafoglio di attività in un contesto di equilibrio finanziario, un'espansione mirata alla ricerca dell'eccellenza, investimenti

con obiettivi di "total return" e il mantenimento della massima trasparenza verso gli stakeholder. In particolare, un settore che ci vede protagonisti internazionali con la recente nascita della società Zodiak Entertainment è quello dello sviluppo dei contenuti per la televisione e tutti gli altri media.

La recente ristrutturazione del gruppo ha comportato una riduzione del personale, compresi alcuni dirigenti, cosa che certamente non ci rallegra. Per questi ultimi la decisione è stata motivata dalla ridondanza, dall'esigenza di ridurre i costi o di favorire un ricambio con colleghi più giovani e più preparati, o per altri motivi?

La ristrutturazione del settore editoriale del Gruppo si è conclusa con un accordo raggiunto al termine di un confronto condotto con spirito costruttivo e collaborativo da parte di tutti i componenti del tavolo di lavoro. Il piano si è reso indispensabile per consentire all'azienda di ridisegnare la propria presenza sul mercato e risanare i settori più colpiti dalla crisi strutturale di alcune aree del settore editoriale. L'accordo ha comportato una riduzione complessiva degli organici non dirigenziali di circa 210 unità; in conseguenza, anche per ragioni di natura economica, è stata proporzionalmente bilanciata la presenza di figure dirigenziali, chiamate a coordinare il lavoro delle redazioni e dei settori ridimensionati dalla ristrutturazione. In generale i dirigenti del Gruppo De Agostini sono molto preparati, aggiornati e formati adeguatamente per lo svolgimento delle rispettive

L'Istituto Geografico De Agostini nasce nel 1901 per opera del geografo Giovanni De Agostini. Nel 1946 viene acquisito interamente dalla famiglia Boroli e dal 1997 è guidato da Marco Drago. Attraverso una accorta politica di acquisizioni e dismissioni, De Agostini rafforza nell'ultimo decennio la sua posizione nel tradizionale settore editoriale e ad esso affianca altre attività, fino ad assumere i caratteri di un Gruppo internazionale, organizzato in forma di conglomerata finanziaria, attivo in settori industriali diversificati (publishing, gaming, media & communications) e in quello finanziario.

Il Gruppo De Agostini è ora una realtà presente in 66 Paesi con oltre 4 miliardi di Euro di ricavi nel 2008 e 10.000 dipendenti, di cui 2.200 in Italia e, tra questi, circa 170 dirigenti, ma mantiene sia la sede principale a Novara, sia la natura di impresa familiare, rafforzata nel 2006 con la creazione della B&D Holding di Marco Drago e C. S.a.p.a., posta al vertice del Gruppo ed interamente posseduta dalle famiglie Boroli e Drago.

mansioni; la loro età media, inoltre, non è elevata.

Federmanager vuole migliorare il ruolo del dirigente ascoltando anche la voce dell'imprenditore. Oltre a Fondirigenti, che già assicura piani e corsi di formazione a questo scopo, ha qualche suggerimento da dare nell'ambito della realtà novarese?

La realtà novarese è da sempre caratterizzata dalla cultura del lavoro, dell'impegno e della crescita. Lo sviluppo del territorio novarese non può prescindere dall'evoluzione del settore industriale e dal potenziamento dei servizi. Questi ultimi hanno infatti dimostrato di possedere un eccezionale volano occupazionale. Credo che il futuro della classe dirigente novarese dipenda in gran parte dalle proprie capacità di rinnovarsi e di crescere in rapporto alle sfide del mondo globalizzato. La sintesi ideale risiede nel far dialogare la tecnologia avanzata con l'evoluzione dei mercati tradizionali. In passato il Nord Ovest era un angolo estremo della nostra penisola, ma oggi è diventato un importante perno su cui poggiano molteplici vie di comunicazione e di trasporto. Quest'area è ricca di produzioni agricole, di imprese industriali note in tutto il mondo, di prestigiosi centri di ricerca e di aggiornamento formativo. Tutto questo genera progresso economico, sociale, civile e culturale. E nel contempo esige manager coraggiosi e preparati, che sappiano trasformare le idee in nuove opportunità per le imprese e la loro forza lavoro, che sappiano prendere decisioni in modo rapido e che siano aperti all'internazionalizzazione.

Gianni Silvestri

Un particolare ringraziamento, oltre che al Dott. Pietro Boroli per la disponibilità, anche alla Dott.sse Elena Dalle Rive e Gabriella Ventura che hanno fornito una preziosa collaborazione con documentazione e suggerimenti. □



**CON IL PRIVATE
BANKING
DI UNICREDIT
MI SENTO IN
PRIMA CLASSE.**

Il 30 novembre scorso un tema insolito ha suscitato molto interesse e curiosità nella sede di Federmanager Torino

Arte, un buon investimento... a patto che...

Ad un anno dalla crisi che ha colpito anche il mercato dell'arte si registrano i primi segnali di ripresa. Un mercato selettivo ma ricco di opportunità

Come ha reagito il mercato dell'arte alla crisi che ha colpito le economie mondiali?

È consuetudine che il mercato dell'arte risponda con un leggero ritardo alle sollecitazioni (siano esse positive o negative) che si registrano sui mercati finanziari.

Questa volta "l'onda lunga" dello tsunami finanziario si è abbattuta sul mercato dell'arte soltanto nell'ottobre 2008 quando a Londra, in occasione degli importanti appuntamenti dedicati al comparto dell'arte contemporanea (le aste di settore, le fiere - tra cui Frieze - ecc.), si è registrata la prima vera battuta di arresto di un mercato che negli ultimi anni aveva viaggiato con ritmi di crescita molto sostenuti.

La contrazione dei valori ha colpito tutti i settori del collezionismo?

Un generale raffreddamento degli entusiasmi ha condizionato tutti i comparti del collezionismo ma chi oggi sconta maggiormente la drastica riduzione dei valori è soprattutto l'arte contemporanea internazionale, quel settore cioè che più di ogni altro è cresciuto troppo velocemente sotto la spinta di azioni fortemente speculative non sempre sostenute da fattori irrinunciabili quali, ad esempio per fare solo un esempio, la qualità. Un mer-



cato guidato più dal nome che dall'opera, più dalla moda che dal riconoscimento critico.

E l'arte italiana?

Quello che è stato (e in parte è ancora) il limite di molti nostri artisti, e cioè il mancato riconoscimento internazionale, sia dal punto di vista critico che commerciale, si è rivelato essere, in un momento di crisi come l'attuale, un punto di forza. Non essendo stati oggetto di speculazione fine a se stessa, le quotazioni dei nostri artisti hanno tenuto e anzi tendono a consolidarsi e incrementarsi proprio perché il loro successo è sostenuto da una indagine critica che "premia" l'artista in quanto tale promuovendone la conoscenza e di conseguenza il collezionismo e il mercato.

E ad un anno dall'inizio della crisi, a che punto siamo oggi?

Sull'arte italiana del Novecento vale ancora quanto sopra detto. Si tratta di un mercato solido e consolidato che presenta ancora ampi margini di crescita dovuti al fatto che i nostri artisti sono ancora, escluse qualche rare eccezioni, poco conosciuti e collezionati a livello internazionale. La sempre maggiore attenzione critica che viene ad essi rivolta, anche all'estero, non può non rivelarsi positiva anche per un loro apprezzamento dal punto di vista più strettamente economico.

E di questo ne abbiamo avuto dimostrazione concreta proprio in occasione di quella settimana dell'ottobre 2008 di cui dicevamo in apertura di questa intervista. Mentre gli "artisti alla moda" degli ultimi anni vedevano le loro opere andare invendute una dietro l'altra e l'edizione 2008 di Frieze scricchiolava sotto il peso del fallimento di Lehman Brothers che aveva spazzato dalla scena molti dei compratori-speculatori che avevano animato le edizioni precedenti, i nostri artisti sono stati oggetto di due animatissime aste di successo con alte percentuali di venduto e aggiudicazioni superiori alle aspettative. E lo stesso è accaduto lo scorso mese di ottobre (anche se in un clima generale più disteso che ha portato buoni risultati anche sul versante dell'arte contemporanea internazionale).

Quale la situazione per gli altri comparti del collezionismo?

In momenti caratterizzati da una forte volatilità la reazione naturale è quella di cercare riparo in settori più consolidati che tendono a fornire maggiori certezze. Nell'ambito dei



dipinti ad esempio sono tornati a splendere i grandi maestri dell'Impressionismo che nelle ultime stagioni erano rimasti un po' in ombra. Ancora sotto tono invece l'Ottocento italiano che, se escludiamo una manciata di nomi dall'appeal internazionale, non riescono ad affrancarsi da un collezionismo e da un mercato profondamente radicato ai confini provinciali o al massimo nazionali. Meglio invece l'andamento per dipinti antichi (del '500, '600, '700) ma solo se vantano un'ottima provenienza, una attribuzione certa e una qualità ineccepibile. Non dimentichiamo infatti che lo stato di conservazione è uno di quei fattori imprescindibili nella formulazione di un "giusto prezzo" e quello della buona conservazione è evidentemente un elemento "sensibile" quando parliamo di opere che hanno qualche secolo di vita alle spalle.

Ancora in difficoltà invece gli arredi (nella accezione più ampia del termine) complice un generale cambiamento del gusto che oggi premia più il design del Novecento (più genericamente noto come Modern Design) a discapito del trumeau o della consolle del Settecento.

E i gioielli?

I gioielli, data l'intrinseca qualità dei materiali impiegati, sono il bene rifugio per antonomasia anche se, proprio perché hanno un mercato di riferimento internazionale hanno subito negli ultimi anni, come per l'arte contemporanea, azioni speculative che hanno fatto lievitare il valore del carato (se parliamo di diamanti) a livelli troppo alti che, una volta arrivata l'ondata recessiva, non hanno più retto facendo registrare una certa contrazione. I prezzi in generale restano comunque un comparto del collezionismo e dell'investimento solido e affascinante.

Arte e investimento è un binomio ancora valido?

Oggi più che mai. Ci si confronta con un mercato che a causa della crisi si è fatto necessariamente più selettivo. Sul mercato arrivano opere di alta qualità a prezzi, seppur importanti, di sicuro calmierati rispetto alle quotazioni "euforiche" degli ultimi anni. L'investimento in arte, che per esser tale necessita (anche) di un orizzonte temporale di medio lungo periodo, avvantaggia chi compra si per diversificare i propri investimenti ma soprattutto mosso dalla passione e dall'interesse.

Domenico Filippini
Responsabile Art Advisory
UniCredit Private Banking

Discriminazione fiscale a sfavore dei lavoratori dipendenti

Spett. le Direzione,

vorrei sottoporre alla Vostra attenzione la situazione di ingiusta discriminazione sul trattamento fiscale delle indennità erogate a titolo di incentivo all'esodo venutasi a creare tra coloro che, a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trovandosi nella fascia di età tra i 50 e i 55 anni, hanno potuto beneficiare della sentenza della Corte Europea n. C-207/04 del 21 luglio 2005 e coloro che invece, come il sottoscritto, avendo risolto il rapporto di lavoro in data molto anteriore al pronunciamento della Corte, non ne hanno potuto beneficiare, per scadenza dei termini di presentazione dell'istanza di rimborso. Ricordo che questa sentenza, avendo dichiarato la norma contenuta nell'art. 17, comma 4 bis, del DPR n. 917/86, che concede sgravi fiscali alla lavoratrici con più di 50 anni ed ai lavoratori con più di 55 anni, al fine di incentivarne l'esodo, contraria alla Direttiva CEE 76/207/CEE, nella misura in cui opera una discriminazione a favore delle donne e a sfavore degli uomini, aveva di fatto consentito a questi ultimi di chiedere l'applicazione, se ne ricorrevano le condizioni, dello stesso regime fiscale di tassazione agevolata spettante alle lavoratrici donne.

Molti colleghi, infatti, essendo ormai trascorso il termine di 48 mesi dalla data in cui la ritenuta è stata operata, non hanno presentato istanza di rimborso del maggior onere subito, o se l'hanno presentata non se la sono vista accogliere dall'Agenzia delle Entrate, nonostante la Corte Europea con la Direttiva 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne nei rapporti di lavoro, all'art. 6 stabilisca che "Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengano lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti".

Entrando nel merito del mio caso specifico, inoltre, c'è da osservare come l'istanza di rimborso non accolta sia stata da me presentata sì oltre il termine dei 48 mesi dalla data di erogazione delle indennità, ma in occasione del ricevimento di una Comunicazione dall'Agenzia delle Entrate stessa con la quale, lungi dall'applicare quanto stabilito dalla Corte Europea in materia di sgravio fiscale, mi veniva richiesto il pagamento di un'ulteriore somma, risultante dal ricalcolo in via definitiva degli importi soggetti a tassazione separata: Comunicazione che, a mio avviso, potrebbe configurarsi a tutti gli effetti, insieme alla succitata sentenza n. C-207/04 della Corte Europea, come motivo valido per una riapertura dei termini per presentare istanza di rimborso.

A seguito di quanto riportato dal "DIRIGENTE d'AZIENDA" del febbraio scorso, dove avevate dato notizia del cambio di orientamento dell'Agenzia delle Entrate, che con la Circolare n. 62/E del 29 dicembre 2008, prendendo atto di quanto statuito dalla Corte di Giustizia Europea, aveva dato indicazione ai propri Uffici di

desistere dai contenziosi ancora pendenti, sono entrato in contatto con il consulente fiscale messo a disposizione dell'Associazione per l'assistenza legale: a suo parere per il caso specifico non vi sono certezze circa l'esito del contenzioso, da un lato perchè è fortemente probabile che, in caso di ricorso, l'Agenzia delle Entrate si costituisca in giudizio eccedendo la tardività della domanda e dall'altro per l'assenza a tutt'oggi di pronunce in tal senso da parte della giurisprudenza nazionale; mentre diverso potrebbe invece essere l'orientamento della Corte Europea, eventualmente chiamata in via pregiudiziale a pronunciarsi in merito.

Sarebbe a questo punto, a mio avviso, estremamente utile, tramite l'Associazione, poter entrare in contatto con altri colleghi che, trovandosi nelle condizioni sopra esposte, siano intenzionati a presentare ricorso, in modo da valutare con il legale la possibilità di intraprendere eventuali azioni comuni e verificare se, e in quali termini, l'Associazione potrebbe patrocinarle.

Giorgio Martinengo



Pensioni e fisco vorace

Leggo sempre con interesse il nostro periodico nella speranza di trovarvi qualche buona notizia per noi pensionati ante '88 ma purtroppo sin'ora solo speranze, promesse, dichiarazioni d'intenti che lasciano il tempo che trovano e niente di concreto. Scrivo per mandarvi copia di un'ultima comunicazione della mia banca riguardante il conteggio INPS della mia pensione e **domando se sia logico che l'erario italiano si trattienga un terzo di quanto dovutomi.**

Io, come tutti, ho lavorato una vita e pagato tasse e contributi a non finire; la pensione che percepisco, che in gran parte è puramente la restituzione di quanto versato negli anni lavorativi, viene spudoratamente tassata però se si chiede un adeguamento ci viene risposto che non ci sono soldi. È giusto tutto questo?

Non si potrebbe, in mancanza di meglio, ottenere un alleggerimento della pressione fiscale?

Gian Bruno Marinoni

Dimezzate le previsioni. I gravi rischi che corre ora il datore di lavoro

Emersione del Lavoro Domestico

Lelio Casale

Sono meno di 300.000 le domande di emersione dal lavoro nero presentate dal 1° al 30 settembre 2009 al Ministero dell'Interno (per lavoro domestico irregolare di lavoratori italiani, comunitari ed extracomunitari sprovvisti di permesso di soggiorno) ed all'INPS (per lavoro domestico irregolare di lavoratori italiani, comunitari ed extracomunitari con titolo di soggiorno valido), al fine di regolarizzare i rapporti di lavoro in nero ed i lavoratori clandestini del settore domestico, avvalendosi della sanatoria di colf e badanti prevista dall'Art. 1/ter della Legge n. 102/2009.

Prima dell'apertura dei termini per le procedure di emersione, il Ministero dell'Interno, sulla scorta del numero di domande di nulla osta presentate con il Decreto flussi 2007, prevedeva un afflusso di almeno 500.000 istanze, cifra ben lontana dal risultato raggiunto, che si profila, dunque, notevolmente inferiore alle aspettative.

Quali sono le cause della "tiepida" accoglienza di questa iniziativa, tra l'altro, occasione irripetibile, che avrebbe consentito a tanti datori di lavoro domestico di porsi al riparo da pesanti sanzioni ed a tanti lavoratori clandestini di evitare il rischio di espulsione? Molte:

- innanzitutto, in una nazione come la nostra nella quale molti sono i redditi dichiarati al di sotto del tetto stabilito dalla norma, il requisito, per regolarizzare una colf o una baby sitter, di un reddito imponible del datore di lavoro non inferiore rispettivamente a 20.000,00 o a 25.000,00 euro, a secon-

da che vi fosse un unico o più percettori di reddito nel nucleo familiare;

- in secondo luogo, l'inderogabile richiesta di un minimo di 20 ore settimanali di lavoro, che ha escluso dalla possibilità di essere regolarizzati tutti quei lavoratori che prestano la propria opera per poche ore presso diversi datori di lavoro, impedendo, inoltre, di ricorrere all'emersione a molti anziani non in grado di sostenere tale onere economico;
- ancora, il certificato di idoneità alloggiativa del domicilio del lavoratore, che, insieme all'obbligo per chi lo ospita di trasmettere entro 48 ore al competente commissariato di P.S. il modulo di "cessione di fabbricato", ha comportato spesso il rifiuto da parte dei locatori in nero (terzi non sanati dall'emersione) ad adempiere a tali incombenze;
- infine, il contributo forfettario di 500,00 euro, erroneamente non considerato da molti datori di lavoro domestico quale importo destinato a coprire i contributi previdenziali del primo trimestre di lavoro emerso, ma esclusivamente come costo a fondo perduto disposto dal Governo per "fare cassa".

Ciononostante non possiamo non sottolineare che il non essersi avvalso di questa opportunità di emersione dal "sommerso, cioè nero", confidando nella difficoltà da parte degli Enti preposti a effettuare i preannunciati controlli, difficilmente sarà premiante tenendo presente anche che il contenzioso nel rapporto in "nero" è sempre aperto.

Quali saranno le sanzioni comminate a questi datori di lavoro se incapperanno fra le maglie della rete degli accertamenti disposti? I rischi sono molteplici e rilevanti: innanzitutto,

in base alla nuova norma introdotta *ad hoc* dall'Art. 22 della Legge n. 94/2009 (il c.d. "pacchetto sicurezza") che trasforma in reato la clandestinità e configura come favoreggiamento di tale reato l'ospitalità ed il lavoro offerti ai clandestini, il datore di lavoro rischia una condanna penale dai sei mesi ai tre anni di reclusione ed una multa di 5.000,00 euro per ogni lavoratore extracomunitario occupato che sia privo del permesso di soggiorno o al quale il permesso sia stato revocato, annullato o sia scaduto e non ne sia stato chiesto il rinnovo.

Inoltre, la Legge n. 248/2006 dispone a carico del datore di lavoro che occupi personale in nero una maxi-ammenda ingiunta dalla Direzione Provinciale del Lavoro che varia da 1.500,00 a 12.000,00 euro, al cui importo vanno sommati altri 150,00 euro per ogni giorno di lavoro irregolare accertato.

A ciò bisogna aggiungere ancora la sanzione da parte dell'INPS per evasione contributiva, non inferiore a 3.000,00 euro, indipendentemente dalla durata della prestazione di lavoro (anche un solo giorno), oltre a quella relativa alla mancata comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prevista in una somma che va da 200,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore di cui non si è comunicata l'assunzione. Occorre tenere presente che a tutto questo si deve aggiungere il pagamento dei contributi omessi, con relative sanzioni ed interessi.

Come Assindatcolf, proprio per i fini istituzionali che rappresentiamo nel Settore del lavoro domestico, non possiamo che invitare i datori di lavoro concretamente esposti dal 1° ottobre 2009 a notevoli rischi, a desistere dal mantenere perduranti situazioni di occupazione irregolare di lavoratori domestici, colf e badanti.

A vostra disposizione da sempre

Sezione Assindatcolf – Torino

Via A. Nota, 3

Tel: 011/5214218

Fax: 011/5214450

E-mail: assindatcolf@apetorino.it

Riferimento: Sig.ra Pier Franca Santoro

Vice Presidente Assindatcolf

Terzo Salone Nazionale

Imprenditoria Femminile

Marco Bertolina

Oltre un milione di imprenditrici in Italia disegnano uno stile diverso di fare business e di affrontare giorno dopo giorno le vecchie e nuove sfide del mercato, oggi pesantemente segnato da una crisi globale.

Si tratta per lo più di imprese di piccole o piccolissime dimensioni, dinamiche e creative; operano soprattutto nel comparto del commercio (una su tre) e dei servizi alla persona, ma non disdegnano i settori più tradizionalmente maschili come l'agricoltura e il manifatturiero. L'"impresa rosa" è ancora considerata una sorta di scommessa, ma sempre più donne ci credono. Per affrontare le questioni ancora aperte sul tavolo dell'impresa e del management "al femminile", per dare risposte concrete alle

esigenze e ai quesiti di questa realtà si terrà a **Torino, il 28 e 29 gennaio 2010**, la terza edizione del **Salone Nazionale dell'Imprenditoria Femminile - GammaDonna®**. Tema della "due giorni" sarà *"Economia, Etica, Equilibrio sociale: donne leader si confrontano con il Sistema"*.

L'evento organizzato da Valentina Communication, società torinese di comunicazione e organizzazione eventi, ha l'obiettivo di presentare una panoramica sulla reattività delle imprese al femminile e delle donne manager, sulle loro proposte per superare la crisi. La dott.ssa Parenti, AD di Valentina Communication, ci conferma che "l'edizione 2010 del Salone vedrà la partecipazione di imprenditrici e manager provenienti da tutta Italia, oltre che di rappresentanti del Governo e delle istituzioni e delle principali Associazioni datoriali e di genere".

Un'area espositiva accoglierà, accanto agli stand di aziende sponsor e agli sportelli di Enti pubblici e Associazioni, la "Vetrina della Creatività", che ospiterà gli incontri diretti con i funzionari della pubblica amministrazione e dove verranno illustrati i progetti e i servizi a sostegno del mondo imprenditoriale. Nell'ambito del Salone verrà assegnato il **premio "GammaDonna/10 e lode"**, teso a porre in risalto la capacità imprenditoriale femminile come espressione di creatività. □

DirClub Piemonte



**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
Segreteria: mart. - merc. - giov. ore 9-12
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

Il Dirclub ha conseguito una gradita iniziativa quella cioè di avviare corsi di alfabetizzazione per computer condotti con bravura e professionalità dalla giovane docente Silvia Petruzzelli.

Siamo al 4° corso di base più un corso di 2° livello : entusiasmo e frequenza assidua assicurano i buoni risultati di ognuno che già si è munito del proprio computer.

Ecco le impressioni viste da un'ottantenne "l'uomo si sta trasformando in computer e a sua volta il computer si sta trasformando in uomo : mi viene da domandare se il

computer non sia il vero paesaggio del nostro tempo frenetico che ci consente di conoscere, di misurare e di capire le possibilità e gli eccessi umani. Strumento di civiltà, lavoro, cultura, vita, il suo perfezionato progredire tra innovazioni e risoluzioni; chissà se in un tempo ancora lontano da immaginare saprà renderci visibile l'invisibile aldilà. Quel giorno dovremo saperlo usare con competenza e abilità".

Giulio Airaghi

Il computer visto da una quarantenne "È uno strumento utilissimo all'uomo e riesce a facilitare la sua vita; è ormai utilizzato in quasi tutti i campi lavorativi e con l'evento di internet è diventato un utensile presente in tutte le case: dai bimbi ai nonni, tutti in qualche modo ne traggono beneficio:

Se utilizzato nella giusta misura non si perde mai di vista quanto sia bello leggere un libro, fare una passeggiata, due chiacchiere in famiglia e con gli amici ricordando, soprattutto, che è l'uomo con la sua intelligenza che l'ha creato e messo al suo servizio per crescere nella conoscenza del mistero della vita".

Silvia Petruzzelli



Prossimi appuntamenti:

- 12/12/09 Festa di gala per la "Cena degli Auguri 2009" ore 20,45 presso Circolo dei Lettori
 - 12/1/10 al Caffè Platti con l'astrologa D.ssa Mirti
 - Dal 20 al 30 gennaio 2010: Serata a teatro;
 - Febbraio: Assemblea annuale con intrattenimento artistico. Visita organizzata alla Accademia Albertina
 - 13/3/2010 gara di sci a Torgnon organizzata da Federmanager Piemonte e Valle d'Aosta
 - Fine marzo, viaggio a Berlino
- A tutti fervidi auguri di buone feste natalizie. □

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



Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione
Igiene orale
Paradontologia
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**

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

Realizzati oltre **1.300** interventi
per **25.000** dirigenti

Più di **15.000** aziende aderenti
con **80.000** dirigenti

Piani formativi

Ricerca

Agenzia del lavoro



Fondirigenti

Innovazione e sviluppo del management

Con Fondirigenti promuovi la formazione dei dirigenti della tua impresa.

Aderire non costa niente. Comunica la tua adesione indicando **FDIR** sul modello INPS DM10/2.

Fondirigenti è il fondo interprofessionale per la formazione continua promosso da Confindustria e Federmanager. Hanno già aderito più di **15.000 imprese**, appartenenti a tutti i settori produttivi e di servizi, per un totale di oltre **83.000 dirigenti**.

Per saperne di più: www.fondirigenti.it





“E il lupo rinunciò quando vide che la casa era assicurata con Augusta!”

Una casa ben protetta è essenziale per vivere serenamente. Per questo **Bene Casa Abitazione** ti offre, ad un costo davvero ragionevole, una tutela contro ogni evenienza: incendio, furto, danni da acqua o da eventi atmosferici, rottura di vetri, scippo e rapina anche fuori da casa e una piena tutela legale; peccato rinunciare.

