



L'altra metà del cielo

Presenza
crescente
della donna
nel mondo
del lavoro



La nuova era della diagnostica dentale

(TAC volumetrica CONE BEAM)

Presso il centro Cidimu è in funzione una innovativa Tac volumetrica a fascio conico 3d modello Scanora.

Lo Scanora 3d è un sistema di acquisizione digitale di immagini tridimensionali a fascio conico con tre differenti campi di acquisizione e un sistema integrato di imaging dedicato per la panoramica dentaria che permette di ottenere velocemente immagini ad altissima risoluzione.

Le principali indicazioni nell'utilizzo dello Scanora 3d possono essere così riassunte:

- Implantologia;
- TC articolazione temporo – mandibolare;
- Studio mirato di patologie ossee;
- Malposizioni dentarie in campo ortodontico.

I principali e più evidenti vantaggi della TAC Scanora Cone Beam 3d sono:

- **qualità superiore delle immagini;**
- **minime dosi di radiazioni** seguendo il principio di radioprotezione: "la più bassa dose di radiazioni funzionalmente possibile".

Oltre alle immagini elaborate su pellicola viene fornito un cd con programma viewer che consente al medico odontoiatra di visualizzare le immagini interagendo con le stesse.

Lo specialista può elaborare le immagini ottenendo tutte le informazioni possibili relative al caso.

L'Istituto Cidimu S.p.A. è convenzionato in forma diretta con i principali fondi integrativi aziendali e di categoria, nazionali e locali.



Centro Italiano di Diagnostica Medica Ultrasonica S.p.A.





COPERTINA

4 La Venere di Milo ■ La città di Alba A.R.

EDITORIALE

5 Eccellente ma incompiuto *Carlo Barzan*

SINDACALE

6-9 Rinnovo del CCNL (22-12-2009 Dirigenti pubblici) Federmanager e Confservizi (Asstra, Federambiente, Federutility) ■ Evoluzione della donna nella dinamica del lavoro *Renato Cuselli*

CIDA

10-11 Relazione del Presidente al Consiglio Nazionale (4-12-2009) *Giorgio Corradini*



8

Donna Manager. Una difficile ascesa nei posti chiave delle Aziende.

24

Etica nell'economia. Chi privilegiare? Solo gli interessi dell'azionista?



26

Vinadio. Acqua Sant'Anna rivendica il primato di un prodotto ottenuto con una politica ecocompatibile.

33

Dubai. Un paese fantasma di grande e rischioso successo.



PREVIDENZA

14-16 Perequazione automatica delle pensioni (Valori per il 2010) ■ Modifica dei coefficienti di calcolo delle pensioni *Arturo Bertolotti* ■ Pensione di reversibilità ■ Lettera di un pensionato *A.B.*

VITA ASSOCIATIVA

17-25 Novara: Evviva il Consiglio Nazionale! *Gianni Silvestri* ■ Cuneo: Fonti di Vinadio (acqua Sant'Anna) *Gianni Formagnana* ■ Alessandria: Dieci anni di lavoro flessibile. Più ombre che luci *Sergio Favero* ■ I primi della classe (qualità della vita - la città di Alba II classificata su 8101 Comuni) *S.F.* ■ Valle d'Aosta. Rinnovo cariche sociali ■ Riconfermato Presidente Mario Farinet ■ Festeggiato il trentesimo anniversario di fondazione di questa testata *Angelo Luvison, Giulio Airaghi* ■ Biella: festa degli auguri

ECONOMIA

26-27 Etica ed economia *Emilio Cornagliotti*

VARIE

30-32 FARO la fondazione onlus fornisce assistenza domiciliare e ospedaliera ai malati in fase avanzata ■ Dubai o Arabyland? *Gianfranco Guazzone*

LIBRI

33 I sentieri della poesia *Eraldo Odasso*

DIRCLUB

34 Dirclub Piemonte (informazioni e programmi) *Lina Del Core* ■ Mi illumino di immenso *Sergio Favero*

Errata corrige. A pag. 7 del n. 266 relativamente all'articolo "ISES-Managers italiani all'estero" l'indirizzo corretto di E-mail è: ises@vssp.it

A pag. 22: Lettere al Presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni di Sergio Zeme.
In copertina: La Venere di Milo (vedi art. pag. 4).

In allegato. **Inserito per i dirigenti di Federmanager Torino APDAI con le modalità per il rinnovo dell'iscrizione al Sindacato. Quote invariate.**

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 20 gennaio 2010.

Copertina

La Venere di Milo, riportata in copertina sul primo numero dell'anno che è appena cominciato, è troppo nota per spiegare chi è, quale modello di perfezione muliebre rappresenta, come la storia l'ha consegnata al genio di Prassitele che l'ha creata (così si suppone) un secolo prima di Cristo.

Ma perché in copertina – su un periodico che si occupa d'altro – un monumento che ha fatto ricca l'arte, la cultura, la stessa storia? Attualmente la Venere di Milo è visibile al Louvre dopo un percorso accidentato a partire dalla Grecia (ritrovata nel 1824) alla Turchia, infine alla Francia. La ragione va cercata nell'articolo di Renato Cuselli, nella sua veste di presidente di Fondirigenti, che ci presenta il cammino lento lentissimo della emancipazione femminile.

Nel libro di Giorgio Ruffolo "Il capitalismo ha i secoli contati", analizzando partitamente le economie europee rivela che le donne sono ancora molto lontane dai riconoscimenti dichiarati solo a parole.

Il libro è del 2006, qualcosa sta cambiando. Abbiamo dato notizia nel numero scorso e su questo numero c'è un documento che ne riprende i particolari, e che cioè si terrà a Torino il 28/9 gennaio 3° *salone dell'imprenditoria femminile* a dimostrazione che il tempo, i costumi, i risultati danno la giusta rilevanza al mondo del management delle donne.

Donne Manager certo, ma sempre donne sono. Donne che non hanno mai perduto le loro chances sotto ogni profilo; la bellezza, la grazia, l'intelligenza. Prendiamone nota con soddisfazione: sono le nostre madri, le nostre spose, le figlie, le amanti... Non dimentichiamocene. □

Abbiamo scelto la città di **Alba** per segnalare un'indagine pubblicata su *Panorama* (si veda l'articolo di Sergio Favero nell'interno) con la graduatoria delle città italiane che vantano la migliore qualità della vita.

Su 8100 città interpellate dopo Brunico (centro turistico ben noto), si pone a ridosso della capolista la città della Provincia di Cuneo, che ha saputo imporsi come la migliore comunità industriale capace di far fruttare i suoi talenti, rispettando l'ambiente sino a meritare l'ambito riconoscimento.

È stato questo accostamento ad accendere interesse e meraviglia. Altro è una località che fa del turismo l'attività principale, altro è l'ordinamento di un complesso che dall'industria trae la sua ragione d'essere.

Abbiamo già avuto occasione di citare quale potere economico si racchiude in un'area con poco più di 30.000 abitanti. Ne ha scritto su questo periodico il collega Formagnana di Miroglio Tessile, di Ferrero Dolciumi, di San Paolo Edizioni, solo per fermarci alle maggiori aziende attorno alle quali sono fiorite attività complementari che sono un'altra eccellenza della città d'Alba. Oltre al campione di notorietà internazionale che è il tartufo

(stracopiato altrove) è molto apprezzata la caratteristica dei vini (nebiolo, barbaresco, ecc.) che affondano le radici in vigneti ormai certificati come inimitabili fonti di gusto e qualità.

L'ortofrutticola è un'altra gemma della corona albese che si aggiunge alle alte benemerienze patriottiche e culturali per cui non temiamo smentite su questa scelta.

Infine Alba, con tutto questo, ha anche una impalpabile virtù, la simpatia, forse un po' ruvida della gente di campagna che dalla terra ha ricavato pazienza, orgoglio ed umiltà. □



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
Ezio Mosso (*Asti*), Sandro Becchia (*Biella*),
Gianni Formagnana (*Cuneo*),
Giovanni Silvestri (*Novara*),
Renzo Michelini (*Vercelli*)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa. Anche 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

La sfida del contratto

Eccellente ma incompiuto

Molti i colpi di luce del nuovo contratto: il rafforzamento delle tutele per i dirigenti che perdono il posto di lavoro, le migliorie apportate agli altri istituti di assistenza (FASI, Previndai, Assidai), la revisione dei minimi retributivi. Permangono alcune zone d'ombra, principalmente la non obbligatorietà della retribuzione variabile

Carlo Barzan

La sottoscrizione del CCNL più importante per la nostra categoria, quello che vede Confindustria come controparte, pur se da tempo annunciata attraverso vari segni premonitori, è intervenuta solo a fine novembre, costringendoci, fra l'altro, a ritardare di qualche giorno l'uscita del numero precedente del nostro periodico, che non poteva necessariamente uscire senza riportare i termini essenziali dell'accordo.

Assolto con il numero precedente il dovere primario di informare i colleghi, è venuto ora il tempo di esprimere qualche commento più approfondito e meditato, facilitato dal periodo di pausa che coincide con le festività di fine anno e che invita alla riflessione.

L'accordo sottoscritto è certamente quanto di meglio in questo periodo si poteva ottenere: in particolare ne escono molto rafforzate le tutele per i colleghi che perdono il posto di lavoro, **anche per risoluzione consensuale**, purché non siano in una posizione retributiva particolarmente elevata e appartengano cioè al cosiddetto *low e middle management*. Tali tutele non si limitano all'aspetto economico, ma offrono al dirigente la possibilità di seguire un percorso di analisi e di messa a punto delle proprie capacità individuali – sotto l'ala protettrice di Fondirigenti come fondamentale organismo bilaterale di garanzia – mirato a dare concretezza all'espressione "temporaneamente inoccupato", togliendole il significato di mero eufemismo consolatorio che spesso ha assunto.

Analogo ruolo di grande rilievo il nuovo CCNL riserva agli altri Organismi bilaterali, dal FASI/ASSIDAI al PREVINDAI, oltre a rafforzare in generale tutto il nostro sistema associativo nella sua funzione di garanzia e tutela degli aspetti personali della vita del dirigente e del suo nucleo familiare.

Anche sul piano dei riconoscimenti economici è stato raggiunto un buon risultato con l'incremento del TMCG e la conferma degli scatti biennali per i colle-

ghi che ne godevano alla data di stipula del precedente accordo.

Tuttavia non possiamo nasconderci il fatto che proprio da questo punto di vista qualcosa abbiamo dovuto lasciare sul terreno. Infatti, pur confermando il modello contrattuale introdotto con l'accordo precedente, quello di fine 2004, e quindi il ruolo chiave assegnato alla parte variabile della retribuzione – anzi proprio perché lo confermavamo – avevamo chiesto alla controparte l'istituzione di un meccanismo manutentivo automatico di garanzia per i colleghi di fascia retributiva media e medio/bassa per i quali lo stipendio fosse di fatto fermo da più anni.

Si deve segnalare comunque il notevole "passo in avanti" rispetto all'iniziale posizione di chiusura, da parte di Confindustria, quando si arrivò alla stipula del CCNL nel 2004. Infatti è stato confermato un nuovo e più forte impegno comune alla diffusione dei sistemi di retribuzione variabile che leghino quote della retribuzione dei dirigenti ai risultati aziendali.

Ciò attraverso l'adozione di 3 modelli esemplificativi di MBO, concepiti in modo da essere facilmente applicabili soprattutto dalle piccole e medie imprese e recepiti con un nuovo articolo ad hoc del testo contrattuale.

Al riguardo abbiamo ottenuto una più precisa istituzionalizzazione dei mo-



Carlo Barzan.

menti di consultazione periodica, sia a livello delle RSA, sia più in generale a livello delle delegazioni trattanti, per valutare gli effetti delle politiche retributive adottate dalle imprese, con particolare riferimento alle modalità attuative dei sistemi di retribuzione variabile, sulla base del monitoraggio effettuato dall'Osservatorio Bilaterale permanente, il cui ruolo viene, sulla carta, riaffermato e rilanciato.

Come spesso succede in queste vicende, dalla ricerca del bene maggiore abbiamo dovuto accontentarci del male minore, ma questa diventa la sfida che il contratto ci trasferisce nella quotidianità da qui al prossimo rinnovo: riuscire a tenere alta la guardia e desta l'attenzione affinché l'Osservatorio Bilaterale "osservi" realmente e i conseguenti momenti di confronto abbiano una reale incisività e non siano solo mere occasioni di scambio di idee, privo di qualunque ricaduta sul terreno della concretezza.

Ci riusciremo? Il rischio è alto – se non fosse così dove sarebbe la sfida? – ma dobbiamo farcela. Ne va del nostro ruolo di rappresentanza, sempre che – cosa di cui sono fermamente convinto – vogliamo conservarlo per come ci è stato consegnato dai nostri predecessori e non ridurre la nostra Associazione ad una funzione di stampo dopolavoristico, pur indispensabile ed apprezzata, ma non diversa da quella svolta dalle Associazioni di Dirigenti presenti nei grandi gruppi industriali. □



Federmanager-Confservizi

Rinnovo del CCNL

In data 22 dicembre 2009 Federmanager e Confservizi (Asstra, Federambiente, Federutility) hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo 21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, scaduto il 31 dicembre 2008, che si trasmette in allegato.

L'accordo nei medesimi contenuti è stato sottoscritto in pari data anche tra Federmanager e Cispel (Confederazione Imprese Servizi Pubblici Economici Locali). Questo per effetto della separazione avvenuta nei mesi scorsi nell'ambito della Confederazione dei servizi pubblici locali, tra le diverse Federazioni aderenti.

Con tale accordo, in particolare, le Parti, confermando la struttura del modello contrattuale introdotto con il c.c.n.l. 21/12/2004 e adeguando il livello dei trattamenti retributivi, hanno preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con l'accordo 25 novembre 2009, per integrare le previsioni relative alle tutele contrattuali estese alla dirigenza del settore dei servizi pubblici (Fasi, Previndai, Fondirigenti).

Ciò premesso, i contenuti dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 21/12/2004 sono i seguenti:

• Adeguamento del TMCG

Il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (Tmcg) viene aggiornato nel corso della vigenza contrattuale, rispettivamente per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore/superiore ai 6 anni, secondo la tabella seguente.

• Aumenti di anzianità

Conferma per la nuova vigenza contrattuale della disciplina transitoria all'art. 3 del c.c.n.l. 21/12/2004 fino al compimento del numero massimo di aumenti di anzianità per i dirigenti già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e in servizio alla data di stipu-

lazione dell'accordo di rinnovo, senza soluzione di continuità. Per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, verranno corrisposti gli arretrati in una unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile.

• Retribuzione variabile

Viene rivista la Premessa posta all'accordo 21 dicembre 2004 per confermare l'importanza di adottare modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali. Si rilancia, inoltre, il ruolo dell'Osservatorio bilaterale permanente, con il compito di monitorare il livello di diffusione delle forme di retribuzione variabile e promuovere iniziative formative congiunte, per promuovere l'applicazione di tali sistemi nelle realtà in cui non sono presenti, favorendo la diffusione di "buone pratiche".

Le parti concordano di incontrarsi annualmente, in una riunione di delegazioni plenarie, per riferire circa i risultati dell'Osservatorio onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Inoltre, le parti si impegnano ad elaborare entro il 31 marzo 2010 alcuni modelli applicativi di retribuzione variabile incentivante che le imprese potranno adottare per una corretta attuazione di questo istituto contrattuale. Questa previsione si inserisce in una disciplina contrattuale già molto puntuale riguardo ai criteri e alle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti variabili ed al ruolo di consultazione riconosciuto alle RSA e, ove non presenti, alle Associazioni territoriali Federmanager.

• Diritti di informazione e consultazione delle RSA

In attuazione della disciplina sul diritto di

informazione e consultazione delle RSA (D. Lgs. n. 25/2007), viene integrato il testo dell'art. 30 del c.c.n.l.. In particolare, le imprese e le RSA si incontreranno almeno due volte l'anno per discutere sull'andamento dell'impresa e, nelle stesse occasione, formeranno oggetto di informativa anche le politiche per la dirigenza con particolare riferimento a quelle retributive ed ai criteri e modalità attuative dei sistemi di retribuzione variabile. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

• Assistenza sanitaria integrativa-FASI

La contribuzione per le diverse tipologie di iscrizione viene adeguata come da tabella seguente:

• Sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati-GSR/FASI

Le parti si impegnano a costituire a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità di aderire alla Gestione separata Fasi per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati.

• Preavviso e indennità supplementare

L'indennità supplementare di cui all'art. 29 del contratto collettivo, in caso di licenziamento ingiustificato, è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.

	2009	2010	2012	2013
TMCG fino a 6 anni €	55.000	57.000	61.000	63.000
TMCG oltre 6 anni €	70.000	72.000	76.000	80.000

• Previdenza complementare- PREVINDAI

Con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai, viene confermata la quota di contribuzione, a carico delle imprese e dei dirigenti, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda percepita, con la facoltà per le singole aziende e per i dirigenti di versare quote aggiuntive di contribuzione al Fondo rispetto a quanto stabilito dal contratto, senza limite di massimale.

Viene altresì confermato il limite contributivo unico a 150.000 Euro/anno, con riferimento ai soli dirigenti con oltre 6 anni di anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, per i quali il contributo annuo a carico dell'azienda non potrà risultare inferiore a 4.000 Euro per il 2010; a 4.500 Euro per il 2012 ed a 4.800 Euro a decorrere dal 2013.

• Coperture assicurative

Aumento della somma assicurata in caso di morte o di invalidità permanente per malattia non professionale (ex art. 18, comma 5), a decorrere dal 1° luglio 2010, rispettivamente da 129.144,22 Euro a 150.000,00 Euro e da 180.759,91 Euro a 220.000,00 Euro in presenza di nucleo familiare.

• Trasferte e missioni

L'importo dell'indennità per rimborso spese non documentabili sarà adeguato da Euro 75,00 a Euro 80,00 a decorrere dall'1.1.2010 e a Euro 85,00 a decorrere dall'1.1.2012.

• Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Viene introdotta una disposizione transitoria all'art. 26, in materia di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione, con la quale le parti convengono di istituire un Gruppo di lavoro che verifichi la possibilità di attivare delle coperture assicurative, con particolare riguardo alla responsabilità patrimoniale personale e alle spese legali, con specifico riferimento ai profili di responsabilità tipici delle attività di servizio pubblico, nel rispetto delle normative vigenti. Le risultanze di tale verifica dovranno essere presentate alle Delegazioni entro il 31 marzo 2010.

• Sviluppo della funzione manageriale

Le parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con l'accordo 25 novembre 2009, che potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alla aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment.

L'istituto sarà rivolto sia ai dirigenti attivi che temporaneamente inoccupati. Per i dirigenti in servizio il bilancio delle competenze potrà essere richiesto una volta ogni 5 anni dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda.

• Decorrenza e durata

Il contratto decorre dal 22 dicembre 2009, salvo le particolari decorrenza specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013. □

Imponibilità fiscale e contributiva delle stock option

Con circolare 123 del 11 dicembre 2009 la Direzione Centrale delle Entrate illustra le novità introdotte dal Decreto n. 112 del 25 giugno 2008 in materia di imponibilità fiscale e contributiva delle stock option.

Inoltre fornisce chiarimenti e precisazioni sul nuovo regime contributivo introdotto, in sede di conversione del decreto legge 112/2008, dalla Legge 133/2008.

L'art. 82, comma 24-bis, della legge sopracitata, prevede, infatti, un regime di esenzione contributiva dei redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option.

Il nuovo regime trova applicazione dalla data di entrata in vigore della DL 112/2008 vale a dire dal 25 giugno 2008 con riferimento alle azioni assegnate a partire dalla predetta data, indipendentemente dalla data di adozione del piano.

Infine, si fornisce chiarimenti in merito al regime contributivo applicabile per i periodi anteriori al D.L. 112/2008. □

Elezioni degli organi statuari di Torino

Nel numero precedente del nostro giornale abbiamo dato notizia dei risultati analitici delle votazioni per il rinnovo degli organi statuari dell'APDAI-TORINO.

È doveroso il ringraziamento a quanti hanno dato il loro contributo per il buon esito delle operazioni di voto e scrutinio: alla Commissione Elettorale nelle persone del Presidente **Francesco Varrese** e dei componenti signori **Fausto Lo Piano**, **Bruno Nicoletti**, **Giuseppe Califano**, **Enzo Garbellin**.

Alle impiegate della struttura APDAI presenti al seggio signore Paola Gallo, Daniela Parisi, Marinella Tirone. □

	2010	2011	2012
Impresa per dirigente in servizio	1.576,00	1.664,00	1.740,00
Impresa per solidarietà	1.064,00	1.124,00	1.176,00
Dirigente in servizio	800,00	844,00	880,00
Pensionato post 88	960,00	1.012,00	1.056,00
Pensionato ante 88	880,00	928,00	972,00

Evoluzione della donna nella dinamica del lavoro

Donna manager

Da un lato sono oggi evidenti i segnali di crescita del peso e della qualità della componente femminile nei diversi contesti sociali e in particolare nel mondo del lavoro. Dall'altro permangono dinamiche di esclusione, di spinta verso aree marginali del mondo del lavoro: le donne sono un quarto tra i legislatori, i dirigenti e gli imprenditori, occupano invece quasi la metà delle posizioni esecutive

Renato Cuselli

Lo scenario

L'Unione europea, nel Consiglio di Lisbona del marzo 2000, ha stabilito di conferire un impulso decisivo allo sviluppo di strategie per l'occupazione, con un'attenzione particolare alle riforme del mercato del lavoro. Lo scopo principale di queste misure è di innalzare il tasso medio di occupazione nell'Unione al 70%, aumentare il numero delle donne nel mondo del lavoro fino a raggiungere una media superiore al 60% e avere il 50% di lavoratori anziani impiegati entro il 2010.

Il Parlamento europeo in una risoluzione presa il 13 marzo 2007 sul tema della parità tra donne e uomini ha invitato gli Stati membri a "individuare e perseguire obiettivi e termini chiari per l'aumento della partecipazione delle donne a tutte le forme di presa di decisioni e il potenziamento della loro rappresentanza nella vita politica".

I "numeri" e il panorama italiano sono i seguenti: i dirigenti delle aziende Industriali sono circa 80mila e l'87% sono uomini: il numero delle donne che occupano posizioni apicali all'interno delle imprese è pari al 7%, ancora oggi tra i più bassi d'Europa.

La piccola truppa di dirigenti donne ha un'età media di 45 anni, una laurea al 92% e almeno 20 anni di anzianità aziendale; per gli uomini l'età media sale a 47 anni, mentre solo il 60% possiede una laurea. Altre disparità si registrano nella retribuzione media dei dirigenti con un gap del 15% degli uomini rispetto alle donne; questo gap si inverte per le donne manager operanti nei settori commerciale e marketing (+ 10%).

La presenza di dirigenti donne si eleva al 15% nelle grandi aziende, multinazionali ed aziende di servizi, ove il problema dell'organizzazione aziendale facilita l'inserimento di personale femminile. Presenza significativa nei settori delle human resources, comunicazione, legale, ricerca, amministrazione ed enti di staff.

Gli studi hanno evidenziato che le manager e imprenditrici donne hanno maggiori competenze di tipo comunicativo e relazionale, che permettono di dirimere i conflitti e smussare le divergenze. Inoltre, è stata individuata una maggiore capacità di fare "squadra"

e di adottare modelli organizzativi flessibili e innovativi.

Nonostante la quota di occupazione femminile sia cresciuta, sono cresciute di più le inattive e le scoraggiate; solo al sud si sono ritirate dall'offerta di lavoro quasi 100.000 donne, con poco più di 9 milioni di occupate, siamo molto lontani dall'obiettivo del 60% entro il 2010, ossia entro la fine del corrente anno.

Su 2,4 milioni di lavoratori part-time, le donne sono l'83%. Su 2,3 milioni di occupati a termine, le donne sono il 60%, segno che l'occupazione femminile ha non solo problemi di qualità ma anche di quantità.

Tra gli obiettivi per far crescere la quota rosa, Federmanager propone:

- Incentivi/agevolazioni per le aziende che assumono donne;
- Favorire il rientro post-maternità;
- Asili aziendali.

Un altro tema particolarmente trattato dalla carta stampata è quello della tipologia delle dirigenti in carriera.

La "regina di ghiaccio" o la "buona mamma", sono due tipologie sbagliate di leadership al femminile che testimoniano la difficoltà nel gestire l'emotività con i collaboratori.

Per quanto riguarda le retribuzioni, la Commissione europea ha confermato che le donne dell'UE continuano a guadagnare mediamente il 15% meno degli uomini. Uno scarto che con gli anni non si è colmato ma che è rimasto praticamente immutato in molti paesi europei.

Anche negli altri paesi della Comunità esiste uno scarto retributivo, nonostante le ragazze siano più brave a scuola e che il numero delle donne che accede al mercato del lavoro con un titolo universitario sia superiore a quello degli uomini.

Secondo la Commissione europea, le cause della disparità sono molteplici. Spesso si tratta di pura e semplice discriminazione.

Ma in molti casi la ragione risiede nel fatto che le donne svolgono attività non retribuite

come i lavori casalinghi e l'assistenza di persone anziane a carico oppure lavorano a tempo parziale. Sovente i settori ad alta occupazione femminile sono anche quelli peggio retribuiti.

Alcune considerazioni sulle donne imprenditrici

Non solamente pochi pensatori eccentrici sostengono che lo sviluppo della società ha bisogno di una ricombinazione e di un ribilanciamento dei pesi del maschile e del femminile.

Anche gli osservatori più tradizionali hanno dovuto constatare che la soluzione dei problemi, nel mondo dell'economia come in quello sociale, è maggiormente accessibile attraverso il pacifico confronto e ascolto di interessi divergenti che non attraverso la marziale e muscolare contrapposizione.

In questo senso, sono le società stesse in crisi conclamata a richiedere alle donne se non un'assunzione diretta di responsabilità, certamente una convergenza al centro del sistema: quasi nella speranza che dall'elemento femminile pervenga quell'elemento salvifico che dal punto di vista antropologico nel bene e nel male le connota. Eppure le fenomenologie osservabili nel contesto italiano mostrano da questo punto di vista tendenze interessanti, anche se in parte contraddittorie.

Da un lato, infatti, sono evidenti i segnali di crescita di peso e qualità della componente femminile nei diversi contesti sociali, soprattutto in un'ottica di lungo periodo, dall'altra permangono dinamiche di esclusione, di sconfinamento in aree marginali.

Per quanto concerne la crescita non ci sono dubbi: nel 1950 le donne iscritte alla scuola superiore erano 7 su 100, mentre oggi sono 93 su 100, dunque la quasi totalità; le donne attive sul mercato del lavoro erano 21 su 100 mentre oggi sono 51 su 100.

Tuttavia, anche per quanto riguarda l'esclusione i dati sono incontrovertibili: le donne sono circa un quarto tra i legislatori, i dirigenti e gli imprenditori, ma occupano poco più della metà delle posizioni esecutive.

Nonostante tali contraddizioni non si può negare che la situazione attuale sia segnata da una serie di fenomeni positivi di crescita di peso e significato della posizione femminile: basti pensare alla presenza delle donne nei processi scolastici e formativi, dove più spesso che gli uomini, raggiungono un titolo di scuola secondaria superiore e/o una laurea.

Le ragazze italiane rappresentano ormai il 49% degli iscritti alle facoltà di indirizzo scientifico-informatico contro il 37,7% delle ragazze europee. Questa tendenza si rispec-

Tra sono gli obiettivi per far crescere le quote rosa: Federmanager propone:

- Incentivi/agevolazioni per le aziende che assumono donne;
- Favorire il rientro post-maternità;
- Asili aziendali.

chia anche, secondo il rapporto Censis sulla Comunicazione, nella maggiore predilezione delle donne per la cultura: legge nel tempo libero quasi il 50% delle donne contro il 36% degli uomini.

La verità è che, malgrado discriminazioni e resistenze siano dure a morire, le donne stanno progressivamente cambiando la cultura sociale: il passo è lento, proprio a causa dell'arrocamento della vecchia cultura e, perché no, delle stanchezze della donna, che ha vissuto negli ultimi quarant'anni una vera e propria mutazione antropologica, spesso sulla propria pelle.

Da questa crescita faticosa sta nascendo però una nuova identità femminile, che riesce ad esprimere maggiore valore di cambiamento nelle posizioni apicali o comunque di responsabilità e potere fattivo più che nominale.

E, finalmente, i numeri cominciano a dar ragione a quanti, osservando le evoluzioni del mercato del lavoro, sostenevano che l'assunzione di maggiori responsabilità da parte delle donne avrebbe cambiato la cultura del lavoro, o per lo meno, e più modestamente, avrebbe immesso germi che avrebbero contribuito a cambiarne gli assetti valoriali.

È quanto emerge da alcune recentissime riflessioni sul rapporto donne - lavoro, dalle quali si ricava che l'imprenditoria femminile, ad esempio, sta crescendo a ritmi più sostenuti di quella maschile: secondo i dati Unioncamere, le imprese femminili sono oggi il 25% delle imprese italiane e il trend sembra essere tutt'altro che instabile.

Tale crescita non si traduce puramente nell'acquisizione di "potere" nel campo lavorativo e nella conquista di posizioni apicali nel settore privato: le donne stanno, lentamente, portando nel mondo del lavoro un nuovo "punto di vista" sulle cose, una nuova visione del lavoro stesso.

Le imprese gestite da donne si distinguono in un certo senso per una maggiore ricchezza



Ieri.

valoriale nelle modalità di conduzione dell'azienda. In tempi di crisi come quelli attuali, l'immissione di dosi massicce di una nuova cultura del lavoro, più orientata alla dimensione umana e alla sua valorizzazione può avere effetti importanti per il mondo del lavoro e per la società nel suo complesso.

Mondo del lavoro al femminile

Ma cosa s'intende quando si parla del punto di vista femminile sul mondo del lavoro, in cosa si distingue la cultura delle donne a tale proposito?

In base ai risultati di un'indagine Censis, sembra lecito affermare che le donne imprenditrici propongono una cultura, per così dire, del "profitto temperato", che si sostanzia di un mix di atteggiamenti e di comportamenti riconducibili a modelli di capitalismo orientato a valorizzare l'impatto sociale, oltreché economico del fare impresa.

ducibili a modelli di capitalismo orientato a valorizzare l'impatto sociale, oltreché economico del fare impresa.

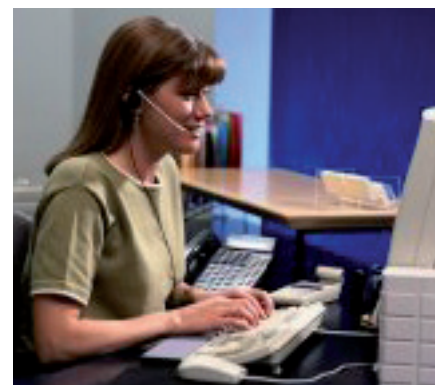
Che non vuol dire certamente negare l'aspetto competitivo, inevitabile per chi fa azienda, né, ovviamente, la necessità di fare profitti, ma significa veicolare un sistema valoriale molto complesso, frutto di un pensiero certamente laterale per lo meno per il mondo del capitalismo classico:

- innanzitutto collegando la capacità di far profitto alla capacità di ispirare fiducia (79,3%);
- offrendo possibilità di lavoro che rendano serene le persone (28,7%);
- impegnandosi a creare prodotti e servizi nuovi (18,3%);
- curando le ricadute ambientali della produzione (16,0%).

Fiducia, serenità, innovazione, attenzione all'ambiente: sembra la sintesi valoriale che in diversi contesti mondiali sostanzia l'azione di quanti provano a dare all'economia e alla società una speranza diversa. E in questo le donne si iscrivono nelle cosiddette "minoranze vitali" secondo la definizione del Censis.

Che si tratti di una cultura diversa, coltivata consapevolmente e con l'idea neanche tanto remota di contribuire a diffonderla è dimostrato dai criteri di selezione del personale che le stesse imprenditrici si danno. Il rispetto per l'altro viene esercitato dalle imprenditrici fin dal primo momento della selezione del personale, cui richiedono le stesse capacità di ascolto (88,7%) e di interazione con le persone (orientamento agli altri: 89,3%) che esse stesse praticano, così come è fortemente richiesta la disponibilità ad assumersi responsabilità.

C'è dunque nelle donne imprenditrici la



Oggi.

piena consapevolezza dell'importanza, del "valore" di un nuovo modello di organizzazione del lavoro. Si scelgono persone con determinate caratteristiche per lo sviluppo di un clima lavorativo sereno, in cui la produttività nasce da una condivisione delle logiche e della cultura del lavoro prima ancora che dalla reciproca convenienza.

C'è quasi la tendenza a riprodursi in quello che si ritiene il valore più prezioso, riportare la dimensione umana al centro del sociale, cooptando nuovi lavoratori che condividano lo stesso orizzonte di pensiero.

Competenza, disponibilità al cambiamento, rettitudine, abilità tecniche, orientamento al risultato, disponibilità ad assumere responsabilità, capacità d'ascolto, orientamento agli altri: nei fatti, e al di là delle pur abbondanti teorizzazioni del mondo maschile, questi tratti culturali rappresentano una vera e propria antropologia alternativa rispetto a quella dominante fino ad oggi, pericolosamente enfatizzata durante gli anni Ottanta-Novanta. □



Federmanager Minerva

A pag. 20 e 21 del n. 267, nell'articolo di Pier Giorgio Prato, è stata data cronaca del Convegno tenuto il 27 ottobre 2009 presso il Centro Congressi di Torino.

Per motivi tipografici, nell'articolo è stata omessa la partecipazione significativa dell'ing. Gianni Censi che ha contribuito al buon esito della manifestazione. □

CIDA

Relazione del Presidente al Consiglio Nazionale

Giorgio Corradini

Cari amici, non sono molte le occasioni di incontro con voi e pertanto desidero occupare un po' del tempo a disposizione per fare il punto sulla situazione politica ed economica del Paese e sulla politica della CIDA, evidenziando in tale contesto quanto abbiamo fatto quest'anno e soprattutto le principali iniziative che svilupperemo nel 2010, di cui troverete riscontri economici nel bilancio preventivo.

La crisi economica

Nel 2009, a fronte di una crisi economica e industriale di notevoli dimensioni, che continuerà almeno per tutto il 2010, le scelte di politica economica compiute dal governo sono state, a mio avviso, al di sotto delle aspettative sia dal punto di vista del sostegno alla domanda, e dunque ai redditi, sia per quanto riguarda la politica industriale, il sostegno all'occupazione e all'estensione e all'allargamento degli ammortizzatori sociali.

La compostezza con cui il mondo del lavoro e le famiglie stanno affrontando la crisi è una manifestazione di maturità e responsabilità, che richiede altrettanta responsabilità da parte delle imprese e del governo. In questa fase è necessaria, la massima coesione sociale nel provare a dare adeguate risposte.

Per quanto più direttamente ci riguarda, il quadro presenta luci ed ombre. Posso dire, con soddisfazione, che negli ultimi mesi i rapporti tra le maggiori componenti della Confederazione sono decisamente migliorati anche se, a fronte di ciò, non sono mancati, purtroppo, nuovi casi di tendenza alla frammentazione.

L'Anpac, ha fatto un accordo con Cgil incompatibile con la permanenza in CIDA e conseguentemente, ha deciso di uscire dalla Confederazione dichiarando, peraltro, di voler mantenere con essa un rapporto di collaborazione e di amicizia.

La CIDA in questi ultimi mesi si è anche impegnata e spesa in una mediazione tra la FeNDA ed una sua associazione che ha formalizzato comunque il recesso. Il nostro impegno per favorire la coesione della categoria non ha avuto, in questo caso, per ora, successo.

Con la Federdirigenti è in corso un confronto serrato che ci porterà, spero già nel 2010, a mettere le basi, come da programma, per la costruzione della casa comune della dirigenza, obiettivo fondamentale per rendere più forte e convinta la nostra azione nei confronti delle istituzioni.

La riforma della contrattazione

Le difficoltà economiche del Paese, già prima che la crisi internazionale aggravasse

ulteriormente la situazione, hanno concentrato l'attenzione del mondo politico e sindacale sulle riforme più utili per garantire un incremento della crescita e della competitività dell'Italia.

Il dibattito si è focalizzato sulla riforma della contrattazione. L'Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali, che anche la CIDA ha firmato nel 2009 con le maggiori parti sociali, Cgil esclusa, prevede maggiori garanzie sulle decorrenze contrattuali e una nuova formula per calcolare l'inflazione che si applicherà in funzione degli accordi di categoria.

Il ruolo della bilateralità, vera stella polare della riforma, non viene definito nell'accordo, ma rinviato alla contrattazione tra le parti restituendo così, alle sedi proprie, le valutazioni più opportune. In generale, si tratta di un documento che supera, finalmente, la parte inevitabilmente invecchiata dell'accordo del luglio 1993, e che fissa dei principi sui quali si dovrà innestare il confronto naturale tra le parti negoziali, sia del settore privato, sia di quello pubblico.

Contestualmente alla sottoscrizione dell'intesa, al Governo abbiamo chiesto, insieme alla Confedir-Mit, l'avvio di un confronto permanente sulle problematiche della dirigenza pubblica e privata, confronto che in questi ultimi mesi ha registrato le prime significative aperture nei nostri confronti.

Il welfare, la ricerca e la formazione

Una parte consistente delle nostre imprese, ha accentuato nel 2009 una condizione di crescente difficoltà, e purtroppo, in tale contesto ha avuto spazio anche l'argomentazione dell'eccessivo costo del lavoro come giustificazione dell'incapacità di vincere la sfida della competitività.

In realtà, secondo noi dirigenti, lo stato sociale non è un costo, è una risorsa; i diritti dei cittadini sono fondamenti che fanno percepire alle persone di essere cittadini con obiettivi comuni, e quindi vanno salvaguardati.

Lo sviluppo economico non può derivare da una politica che riduca i costi dello stato sociale, che peggiori le condizioni di lavoro, che punti ad una competizione con i paesi più deboli del nostro. Bisogna fare invece l'esatto contrario: investire sulla professionalità e sulla qualità del lavoro.

In questo contesto, la CIDA sta operando per favorire una presa di coscienza dell'importanza della risorsa manageriale per favorire il salto di qualità delle imprese.

L'Europa

Con il passare del tempo e con il progredire di un percorso che porterà alla definizione

di un progetto di Europa politica, sarà inevitabile prevedere un rafforzamento non solo della CIDA ma anche del ruolo e delle funzioni della CEC. Sarà indispensabile stabilire rapporti più intensi, anche di carattere organizzativo, tra le associazioni dei manager dei diversi paesi del nostro continente. Bisognerà attrezzarsi per un nuovo modo di essere e di fare sindacato ricercando insieme alla CEC e alle altre confederazioni nazionali dei manager, le soluzioni da adottare.

Europa ed euro, federalismo, nuovo sistema politico, governo della globalizzazione costituiscono, i quattro lati di una cornice in cui si deve collocare l'azione sindacale per tutelare con efficacia i diritti e gli interessi dei dirigenti.

È con queste convinzioni e su questi presupposti che abbiamo chiesto alla CEC di organizzare in Italia e precisamente a Verona, un grande momento di confronto dei soggetti sindacali dei manager.

Il Forum sarà finalizzato a monitorare analogie e differenze dei manager e delle loro associazioni in Europa, a focalizzare le linee evolutive in atto e a proporre strategie sindacali di ampio respiro per l'impegno della CEC nei prossimi anni. A questo evento che si svolgerà il 17 e il 18 giugno prossimi, la CIDA, anche per la sua qualità di "padrona di casa", intende svolgere un ruolo da protagonista, mettendo a disposizione l'esperienza del sindacalismo dirigenziale italiano e il suo modello.

Per la migliore riuscita del convegno, abbiamo già stanziato in bilancio ben 60 mila euro. Sono certo che le analisi che scaturiranno dal Convegno costituiranno un elemento conoscitivo importante per meglio collocare l'azione futura della CEC. La CIDA intende, quindi fare la sua parte.

Ma poiché cambiano anche i riferimenti mondiali e si va consolidando, nel contempo, il processo di globalizzazione, diventa necessario anche un rinnovamento organizzativo e politico dell'organismo sindacale internazionale, la CIC (Confédération Internationale des Cadres).

Bisogna perciò che anche la CIC venga considerata quale soggetto credibile, visibile ed incisivo rispetto alle grandi sfide con cui dovremo confrontarci.

Il Federalismo

La nostra analisi sarebbe incompleta se non si tenesse conto dell'altro aspetto del mutamento istituzionale con cui il nostro paese deve fare i conti, rappresentato dall'affermazione del nascente modello federale regionalista.

Le Regioni hanno vastissima ed esclusiva competenza su molte materie relative alle attività economiche e sociali, compresa quella del lavoro: anche con questa dimensione territoriale ci stiamo confrontando.

Rafforzare le Unioni Regionali CIDA diventa un imperativo categorico. Siamo oggi alla vigilia del rinnovo dei consigli di 20 CIDA regionali.

La CIDA nazionale, che ha già avuto anche di recente incontri con i responsabili delle Unioni Regionali, è pronta a fare la propria parte per supportare l'azione dei nostri rappresentanti, ad esempio, finanziando iniziative lodevoli come il premio CIDA-Inail sulla sicurezza, che si intende diffondere in tutte le Regioni.

Le infrastrutture

Anche nel corso di recenti incontri con rappresentanti del Governo abbiamo chiesto con forza la definizione di una politica per gli investimenti e per le infrastrutture che possa favorire la ripresa economica e le opportunità di crescita del lavoro. Il problema è ridurre il gap con altri Paesi europei, rendendo più efficienti il sistema del trasporto, la pubblica amministrazione e la produzione e la distribuzione dell'energia.

Come ho già detto, bisogna, inoltre, operare per incentivare investimenti sulla qualità, sulla ricerca, sull'innovazione e sulla formazione evitando, invece, l'utilizzo generalizzato di strumenti automatici di aiuto alle imprese che, al contrario, finirebbero per favorire inutilmente investimenti a più basso valore aggiunto.

Al tavolo con il Governo abbiamo chiesto di ridiscutere organicamente l'insieme degli strumenti di intervento per il Sud e per le altre aree depresse del paese, per accelerare l'utilizzo dei fondi strutturali e per riproporre un'efficace programmazione negoziata.

Dobbiamo creare, inoltre, le condizioni perché la pubblica amministrazione diventi il volano per un progetto di sviluppo che si radichi nella nuova dimensione federalista e che, nel contempo, si proietti verso l'Europa.

Anche in questo caso molto dipende dalla capacità che il sistema ha di restituire valore al lavoro dei dirigenti.

Noi vogliamo fare una battaglia culturale e politica per sconfiggere l'idea che i dirigenti pubblici siano tra i responsabili dell'inefficienza. Bisogna proseguire lungo la strada della costruzione di un modello di servizi amministrativi che metta i dirigenti nella condizione di operare bene, senza ingerenza del potere politico, per creare i presupposti di una società normale e di un paese che funziona.

La dirigenza pubblica, se messa in grado di svolgere il suo ruolo, può costituire, infatti, il volano per far migliorare l'intero sistema economico del Paese, migliorando non solo la macchina statale, ma anche il livello della produttività delle imprese.

Per discutere di modernizzazione del paese e di politica infrastrutturale, la CIDA organizzerà, nei primi mesi del 2010 a Milano, un

convegno al quale parteciperà il Ministro per lo sviluppo economico Scajola.

In quell'occasione lanceremo una serie di messaggi forti alle Istituzioni perché consideriamo al tempo stesso un diritto e un dovere, per la dirigenza offrire il suo qualificato contributo per mantenere da protagonista l'Italia in Europa.

La politica fiscale

Per il riequilibrio delle retribuzioni e delle pensioni, che migliori il potere d'acquisto delle famiglie e stimoli la crescita economica, è necessario l'avvio di una riduzione del carico fiscale. La proposta è di iniziare con un intervento apprezzabile sulla detrazione per lavoro dipendente, prevedendo un piano graduale di riforma delle aliquote e degli scaglioni. Un primo passaggio potrebbe consistere in una ulteriore defiscalizzazione dei miglioramenti contrattuali di secondo livello, per rafforzare l'impulso al riconoscimento di merito e di produttività. Questa posizione è del resto comune anche alla Confedir-Mit ed è stata oggetto di una proposta presentata dalle due organizzazioni.

Per noi la scelta del riequilibrio va avviata nel 2010 e una prima base di risorse potrebbe essere ottenibile dalla tassazione delle rendite finanziarie. Non è accettabile che in Italia, a differenza degli altri paesi UE, la rendita finanziaria con prevalente finalità speculativa continui ad essere tassata molto meno degli investimenti produttivi e dei redditi da lavoro, con gravi distorsioni in termini di equità ma anche per l'economia. Sono infine, carenti, e poco incisive, le misure per contrastare il fenomeno dell'evasione fiscale su cui occorrerebbe, invece, un maggiore e più efficace impegno.

Insomma, il rischio è che anche nel 2010 si vanifichino i pur apprezzabili tentativi di abbassare il carico fiscale sui cittadini e sulle famiglie.

Noi crediamo invece, che sia ineludibile un'opera di contrasto efficace dell'evasione fiscale e, in tal senso, una parte importante e forse decisiva la può giocare un'attività di prevenzione. Ecco perché la costruzione di una politica fiscale fondata sull'equità e sulla giustizia potrebbe sicuramente determinare quel salto di qualità da tutti auspicato e, in questa direzione la CIDA ha sollecitato un confronto di merito per porre le premesse di una vera ed efficace riforma fiscale che tenga conto degli interessi generali del paese e non solo di una parte di esso.

Lo scandalo dell'evasione fiscale è riconosciuto da tutti: secondo le Entrate, risulta una base imponibile non dichiarata tra i 210 ed i 250 miliardi a circa 100 miliardi annui di minori entrate.

Proprio alla luce dei risultati conseguiti finora, in termini di extra gettito, occorre proseguire la battaglia stringendo una alleanza tra lavoratori ed imprenditori che pagano le tasse.

Bisogna scavare in questa miniera di risorse, sottratte alle casse dello Stato, con una effi-

ciente anagrafe tributaria, con studi di settore equi e certi, con accertamenti mirati ed esemplari nei risultati.

Nei settori più critici, ad iniziare dai servizi alle famiglie, va sperimentato un contrasto di interesse fiscalmente vantaggioso per chi chiede la prestazione come già avviene da anni per le ristrutturazioni delle abitazioni.

Il successo della lotta all'evasione, in termini di entrate complessive, comporta un aumento del gettito fiscale, per cui diventa necessaria e dà credibilità alla stessa lotta all'evasione, un'azione di restituzione e di redistribuzione del gettito per due motivi: per aumentare l'equità e premiare i contribuenti onesti e per avere effetti positivi sulla crescita economica.

La politica da perseguire non è quella della ossessione dei tagli della spesa pubblica ma della sua qualificazione ed efficienza.

L'unità sindacale della dirigenza

Giunto alla conclusione di questa relazione non posso non tornare sulla prioritaria problematica dell'unità sindacale della dirigenza.

La crisi Alitalia, per il numero di lavoratori interessati e per la portata economica dell'indotto e delle attività ad essa connesse, ma anche per l'importanza simbolica della compagnia di bandiera e per la considerevole presenza, tra i comandanti ed i piloti di iscritti all'Anpac, è stata una delle più importanti questioni affrontate nel 2009.

Purtroppo al termine di alterne vicende non possiamo far altro che prendere atto, sia pur con rammarico, della volontà dell'Anpac di percorrere strade incompatibili con la permanenza in CIDA. Con amarezza, non ci rimane che rispettare la scelta dell'Anpac anche se ovviamente, non la possiamo condividere. Ancora una volta l'esperienza ci dimostra quanto sia difficile mantenere l'unità della dirigenza e quanto sia arduo e difficile il processo di ricomposizione.

Potenziare la CIDA, dando ad essa nel 2010, come da programma, un nuovo sito, più moderno e attrattivo, una nuova prestigiosa sede e un migliore livello di proposta e di visibilità; ecco, sono convinto che anche la realizzazione di questi progetti organizzativi potranno facilitare il ricompattamento del movimento sindacale della dirigenza.

È intanto di buon auspicio l'attenzione che le forze politiche ci riservano e la conferma della nostra rappresentanza al CNEL dove l'amico Antonio Zucaro subentrerà a Giuseppe Taddei, che ringrazio per l'opera svolta con intelligenza e impegno in rappresentanza della CIDA.

Abbiamo un obiettivo comune da raggiungere e gli stessi interessi da tutelare. Vogliamo dunque che prevalga un pensiero lungo e positivo che sappia guardare oltre le attuali divisioni.

La dirigenza del paese attende da noi un atto di responsabilità: abbiamo il dovere di provarci, abbiamo il dovere di dare una risposta. □

NOGARD

Odonto Stomatologia San Giorgio

Dal 1986 a Torino due Centri odontoiatrici al servizio di Tutti.

Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.



Specialità

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

Operatori

L'equipe odontoiatrica è composta da **45 operatori**:
14 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche,
15 assistenti alla poltrona,
9 segretarie,
7 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 ed odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

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,
9 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.



Centro Odontoiatrico ADULTI
 C.so Stati Uniti 61/A, Torino
 tel. 011.548.605/011.547.114



Centro Odontoiatrico INFANTILE
 C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino
 tel. 011.500.689/011.548.605



Convenzioni

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale.

Convenzioni in forma **DIRETTA**:

FASI	CASAGIT	FISDE	FASCHIM	REALE MUTUA
FISDAF	ASSIDA-STET	FASDIP	FASIOPEN	BLUE ASS.
FASDAC	UNISALUTE	NEWMED	PREVINET	PRIMADENT

Convenzioni in forma **INDIRETTA**:

MICHELIN	FAIT	ASSILT	ASIDAL
AUGUSTA	MANAGERITALIA	FASDIR	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.

Finanziamenti

La Nogard, ha stipulato con un'importante gruppo bancario 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.

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.

Dalle **8:00 alle ore 20:00**
 con orario continuato dal lunedì al venerdì e sabato mattina per casi urgenti
visite immediate

Per informazioni
 Tel. 011.548.605
 nogard@nogard.it

www.nogard.it



ISO 9001
 CERTIFIED
 ORGANISATION



Per tutto l'anno **2010** i Centri odontoiatrici sono stati designati dal **FASI** e dal **FASDAC**, come **strutture di riferimento per visite gratuite di prevenzione dentale**.

Si comunica inoltre che dal 1° febbraio 2009 anche il **FISDAF** (Fondo Integrativo Sanitario Dirigenti Aziende Fiat) si è convenzionato nella **FORMA DIRETTA** con i Centri.

Si estendono tali visite preventive di controllo a tutti gli iscritti ai fondi sanitari di categoria, familiari compresi.

Modifica dei coefficienti di calcolo delle pensioni

Pensioni inferiori con il calcolo contributivo

Assegni più leggeri per le nuove pensioni emesse con il calcolo contributivo o misto dopo il 1° gennaio 2010

Sistema retributivo e contributivo

Secondo le norme emesse a suo tempo, il criterio di calcolo della pensione varia a seconda dell'anzianità contributiva maturata dal lavoratore al 31 dicembre 1995.

Viene adottato:

- il sistema *contributivo* per coloro che sono assunti - e quindi iniziano la contribuzione - dopo il 1° gennaio 1996;
- il sistema *retributivo* per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995;
- il sistema *misto* per i lavoratori con anzianità inferiore a 18 anni, al 31 dicembre 1995.

Il sistema retributivo prevede il calcolo della pensione base delle retribuzioni percepite negli ultimi 10 anni; quello contributivo prevede il calcolo della pensione effettuato sull'insieme dei contributi versati durante l'intera vita assicurativa. Al termine della vita lavorativa i contributi versati vengono sommati per dare luogo alla base contributiva complessiva;

- il **montante individuale** - con il quale si calcola la pensione. I contributi che vengono aggregati nel montante all'andamento della base contributiva complessiva vengono rivalutati anno per anno in base al prodotto interno lordo (PIL) per consentire al lavoratore di recuperare l'andamento del potere d'acquisto; il montante rivalutato viene moltiplicato per il coefficiente di trasformazione stabilito dalla legge in base all'età del lavoratore ottenendo la misura della pensione lorda annua.

Tablelle dei coefficienti di trasformazione

Le tablelle dei coefficienti di calcolo sono periodicamente riviste in funzione dell'andamento della vita media; vale il principio che il montante accantonato dovrà essere "consumato" nel corso del tempo presunto in cui si beneficerà della pensione. Secondo la riforma Dini del

1995, la prima revisione sarebbe dovuta scattare dopo 10 anni (cioè al 1° gennaio 2006) ma l'intenzione è rimasta lettera morta; finché la legge 247/2007 ha stabilito di introdurre dal 2010 nuovi coefficienti e di aggiornarli ogni tre anni.

maniera più rilevante (-8,41%) coloro che dal 2010 accedono alla pensione con il sistema interamente contributivo e con età superiore a 65 anni.

Tra questi ci sono numerosi dirigenti pensionati che arrotondano la pensione

COME IL CAPITALE SI TRASFORMA IN PENSIONE		
(Ali quote di rendimento della quota contributiva)		
Età di pensione	Coefficiente di trasformazione	
	Fino al 31.12.2009	Dall'1.1 2010
57 anni	4,720%	4,419% (-6,38%)
58 anni	4,860%	4,538% (-6,63%)
59 anni	5,006%	4,664% (-6,83%)
60 anni	5,163%	4,798% (-7,07%)
61 anni	5,334%	4,940% (-7,39%)
62 anni	5,514%	5,093% (-7,64%)
63 anni	5,706%	5,257% (-7,87%)
64 anni	5,911%	5,432% (-8,10%)
65 anni	6,136%	5,620% (-8,41%)

Nuovi coefficienti

La nuova tabella dei coefficienti (vedi figura 1) registra, rispetto ai valori precedenti, una riduzione che va dal 6,38% (per chi va in pensione a 57 anni), all'8,41% per chi accede alla pensione a 65 anni.

La percentuale di riduzione sale con l'età perché secondo le ultime statistiche la speranza di vita aumenta progressivamente nel tempo.

Considerazioni

L'introduzione della tabella, come osservato, non opera sulle pensioni in essere, ma su quelle emesse successivamente al 1° gennaio 2010 e per la quota calcolata con il sistema contributivo; ovviamente non cambiano i requisiti necessari per l'accesso alla pensione.

La riduzione dovuta all'introduzione dei nuovi coefficienti la subiscono in

principale con attività di consulenza e di collaborazione per le quali versano i contributi alla gestione separata dall'INPS per la quale opera unicamente il sistema contributivo. Costoro infatti, quando a partire dal gennaio 2010 chiederanno la pensione supplementare realizzeranno, mediamente un importo più basso rispetto a chi ha ottenuto la liquidazione per questo tipo di pensione entro il 2009. □



Sommaro previdenziale

La pensione ai superstiti

Un dispositivo previdenziale fortemente penalizzato dal cumulo con i redditi del superstite

Arturo Bertolotti

Definizioni

Parliamo della pensione che alla morte del dirigente, come di qualsiasi altro lavoratore assicurato all'INPS, spetta ai parenti o al coniuge, aventi diritto.

Vanno distinte:

- la "pensione di reversibilità" nel caso in cui la persona deceduta sia a sua volta già in pensione, e la
- "pensione indiretta" nel caso in cui il dirigente non fosse in pensione al momento del decesso (servizio, aspettativa, disoccupato) ed avesse comunque accumulato 15 anni complessivi di contribuzione nella vita lavorativa precedente, anche non continuativi.

Oppure se in mancanza dei 15 anni di contribuzione sopra indicati, era assicurato da almeno 5 anni, di cui almeno 3 versati nel quinquennio precedente il decesso.

Beneficiari

La pensione ai superstiti, in entrambe le forme esaminate, spetta:

- a) al coniuge, anche se separato (Nota: nel caso di coniuge separato "per colpa" spetta la pensione soltanto se il Tribunale ha stabilito che il soggetto ha diritto agli alimenti).

Nel caso di coniuge divorziato spetta se il soggetto non è risposato ed è titolare di assegno di divorzio; in particolare, nel caso di nuove nozze successive, al coniuge superstite viene revocata la pensione di reversibilità ma ha diritto alla liquidazione "una tantum" di una indennità pari all'importo di 2 anni della pensione percepita al momento del nuovo matrimonio (26 mensilità complessivamente).

- b) Ai figli, legittimi, legittimati, adottivi, naturali, legalmente riconosciuti, che in ogni caso alla data del decesso del genitore, siano minori di 18 anni, oppure, studenti di scuola media superiore anche se con età compresa tra i 18 e i 21 anni, oppure, studenti universitari, per la durata del corso legale

di laurea e in ogni caso non oltre i 26 anni; che siano a carico del genitore e che non svolgano attività lavorativa, oppure, inabili e a carico del genitore, a prescindere dall'età.

- c) Ai nipoti minori purchè a carico del nonno o della nonna deceduta.
d) Ai genitori, in mancanza del coniuge, ai figli, ai nipoti, a condizioni che risultino a carico dell'assicurato o del pensionato al momento del decesso.

Le quote di pensione

a) Coniuge:

60% della pensione al coniuge superstite, 80% al coniuge con un figlio a carico, 100% al coniuge con due figli a carico.

b) Nel caso abbiano diritto alla pensione soltanto i figli, i nipoti, oppure i genitori, le quote sono le seguenti: 70% nel caso di un figlio, 80% nel caso di due figli, 100% nel caso di tre o più figli, 15% nel caso di un genitore, 30% nel caso di due genitori.

Cumulo della pensione ai superstiti con altri redditi

Se il superstite che percepisce la pensione possiede altri redditi, la pensione viene ridotta del:

- 25% se il titolare superstite, oltre alla pensione ai superstiti, ha un reddito superiore a tre volte il trattamento minimo INPS (F.L.D.) cioè complessivamente superiore a 17.870 Euro all'anno;

vamente superiore a 17.870 Euro all'anno;

- 40% se il reddito è superiore a quattro volte il t.m. INPS, cioè superiore a 23.826 euro all'anno,
- 50% se il reddito è superiore a cinque volte il t.m. INPS, cioè superiore a 29.783 euro all'anno.

Ai fini del cumulo tra i redditi del superstite non vanno considerati:

- i trattamenti di fine rapporto e le loro eventuali anticipazioni,
- la casa di proprietà del superstite se vi abita,
- la pensione stessa di reversibilità INPS e qualsiasi altra pensione di reversibilità di cui l'interessato sia titolare.

Domanda di pensione

La pensione ai superstiti non viene concessa automaticamente dall'INPS anche se a questo ente è stato comunicato il decesso del titolare. Si deve compilare specifica domanda su modulo reperibile presso l'INPS oppure presso gli Enti di Patronato riconosciuti dalla legge.

La pensione decorre dal mese successivo alla morte dell'assicurato o del pensionato, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda.

Considerazioni

Al momento del decesso del congiunto l'attenzione dei superstiti non è di solito rivolta in modo specifico alla conversione dell'eventuale pensione in essere. Il calo di attenzione si traduce in inconvenienti abbastanza frequenti. Tra questi, il ritenere che la pensione in essere a favore del defunto si traduca automaticamente in pensione di reversibilità senza averne fatto specifica domanda. Oppure l'invio della domanda con ritardo significativo; oppure ancora, non porre la dovuta attenzione ai redditi del superstite che possono causare una riduzione della pensione. In questo caso una variazione del patrimonio in essere può ridurre o annullare gli effetti del prelievo.

Sito Internet

Notizie più particolareggiate sulla pensione ai superstiti possono essere reperite sul sito: www.inps.it. □



Lettera

Al Direttore del Dirigente d'Azienda

Egregio signor Direttore, sono un dirigente in pensione iscritto da sempre all'APDAI; ho ricevuto, in quanto appartenente a FEDERMANAGER ritengo, il mensile Progetto Manager del 7 dicembre u.s. e vorrei trasmetterLe qualche considerazione in proposito. Questo numero del periodico è quasi esclusivamente dedicato all'accordo tra la nostra Federazione e Confindustria relativo al rinnovo del Contratto di lavoro dei dirigenti industriali.

Scorrendo le varie clausole rilevo una adeguata ridefinizione dei trattamenti retributivi di base ma soprattutto una rilevante innovazione per quanto concerne le altre tutele a favore dei dirigenti (GSR – FASI, FASI, FONDIRIGENTI, ecc) e sin qui tutto bene. Ma a questo punto mi permetta qualche considerazione personale, da "pensionato INPS". Sono andato in pensione a metà degli anni '90 con quarant'anni di contribuzione e in quel momento la mia pensione corrispondeva, al netto, al 75% dell'ultima retribuzione; se riscontro la mia pensione con la retribuzione media dei dirigenti delle PMI – nel mio caso con la retribuzione del mio successore nel posto di lavoro – la percentuale scende al 50%! Né vi sono speranze motivate di miglioramento, anzi con lo stesso andamento, la proporzione si ridurrà a breve al 45%, poi al 40% e poi non sarà più un problema mio...

Mi sembra cosa opportuna che nel testo degli accordi contrattuali appena definiti ci fosse almeno un richiamo, una "nota a verbale" sui problemi dei pensionati. D'altro canto lo stesso silenzio sui problemi dei pensionati caratterizza tutto il numero di "Progetto Manager".

Sarà pur vero che i dirigenti pensionati hanno superato la metà degli iscritti di FEDERMANAGER, ma dire che le attenzioni della Federazione verso questi ultimi sia pari alla metà degli sforzi effettuati mi sembra alquanto lontano dalle constatazioni. Forse abbiamo scelto un "Collegio di difesa" non all'altezza del compito; ci penserò sopra due volte prima di rinnovare la mia iscrizione a Federmanager per il 2010.

Non me ne voglia.

Suo FG (vuole restare anonimo)

Publicato il decreto ministeriale con i nuovi valori per il 2010

Perequazione automatica delle pensioni

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 280 del 1° dicembre 2009 il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 19 novembre scorso che fissa il valore definitivo per il 2009 e previsionale per il 2010 per l'adeguamento delle pensioni sulla base dei dati ISTAT.

Per l'anno 2010, la percentuale di aumento è stata fissata in via previsionale allo 0,7% e, sulla base della normativa attualmente in vigore, sarà applicata con le seguenti modalità:

- per intero (0,7%), sull'importo di pensione non eccedente il quintuplo del trattamento minimo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore nell'anno precedente (458,20 euro) e cioè sulla quota di pensione mensile che va da 0 a 2.291,00 euro;
- per il 75% (corrispondente ad un adeguamento pari allo 0,53%), per l'importo eccedente il quintuplo del trattamento minimo, cioè superiore a 2.291 euro.

Il decreto ministeriale stabilisce in via definitiva nella misura del 3,2% l'aumento di perequazione automatica per l'anno 2009, fissato in via previsionale al 3,3%, con conseguente applicazione da parte dell'INPS di un recupero relativo alla differenza di perequazione pari allo 0,1%.

Il rateo di pensione di gennaio 2010 (o di febbraio) terrà conto di queste variazioni cioè del conguaglio negativo dello 0,1%, applicato sul totale lordo delle pensioni erogate nel 2009 e della maggiorazione dello 0,7% applicata al rateo di pensione del mese. □

Organizzato

da Federmanager Torino Incontri e conferenza della Dr. Truzzi

Adorando alla richiesta dei molti colleghi che hanno partecipato agli incontri con la dr.ssa Emanuela Truzzi – sui temi più interessanti della vita manageriale – e di coloro che per le ragioni più diverse non hanno potuto prendervi parte, la dr. Truzzi riprenderà dal prossimo febbraio con un nuovo ciclo, che per un verso tratterà nuovi temi di indagine e per l'altro, in edizione aggiornata riprenderà i motivi dei precedenti con gli esiti di nuovi studi in merito.



Un primo calendario di massima in cui saranno precisati le sedi e gli orari, sono previste in ragione della capienza dei posti disponibili. Come in passato, gli interessati sono pregati a comunicare la loro adesione il più presto possibile. □

Posti disponibili a tutt'oggi sono in elenco i seguenti argomenti:
Febbraio 2010 "Gestire il gruppo di lavoro",
Marzo 2010 "Tempo oggettivo e soggettivo per il controllo dell'ansia e dello stress",
Aprile 2010 "Emozioniamoci consapevolmente" 1a parte,
Maggio 2010 2a parte,
giugno 2010 "La relazione con il Cliente e la qualità del servizio".



1885-2010

L'Hospitalité di Lourdes
compie 125 anni
E REVERDITO EDITORE
"lancia" la nuova edizione
di "Bernadette a Lourdes"

Il trentennio di Dirigente d'Azienda

Una particolare solennità è stata data quest'anno alla cerimonia natalizia che suggella l'anno tipografico con l'esame dell'ultimo numero e con le proposte per il gennaio 2010; particolare perché si è inteso ricordare con orgoglio l'anno di nascita di questo periodico – com'è stato scritto appositamente da Arturo Bertolotti sul numero precedente 267 – giusto trent'anni fa.

Il presidente dell'Unione Regionale Fe.Pi Angelo Luvison ha colto l'occasione per tornare all'origine dei motivi che hanno determinato la opportunità di un giornale che fornisce informazioni in primis, ma soprattutto rappresentasse la categoria a sé stessa, in un processo di autoreferenzialità che non era gratuito narcisismo, ma la consapevolezza dei molteplici ruoli che questa testata esprime.

Politico innanzitutto, quale ponte e collaudo dei rapporti che l'economia ha con le scelte della classe che ci rappresenta in Parlamento ed al Governo. Rapporto frammentario spesso incompleto che – ha sottolineato Luvison – va riconfermato alla bisogna e coltivato con interventi duraturi nelle sedi appropriate.

Ricordare inoltre che l'informazione data non si limita alla cronaca di ciò che è accaduto, ma ha la presunzione di suggerire occasioni di incontri e presenze autorevoli legate al necessario aggiornamento professionale.

Su quest'ultimo punto è tornato in chiusura proponendo riunioni di ricerca (brain storming) da cui ricavare stimoli ed obiettivi per una maggiore conoscenza allargata dalle aziende al sociale, dalla cultura alla morale.

E qui non a caso ha citato l'Enciclica ultima che riassume e comprende con l'afflato religioso della parola del Pontefice, il ricordo della categoria nel suo aspetto più nobile di classe dirigente, responsabile non solo della fabbrica ma anche della società.

Il tono aulico dell'intervento di Luvison è poi tornato nell'ambito domestico del nostro focolare, tributando un riconoscimento ad Andrea Rossi per l'impegno e la qualità del lavoro espressi in un trentennio dedicato a questa testata e ad Arturo Bertolotti che validamente collabora con la sua competenza in ambito previdenziale. □

Dirigente d'Azienda Trent'anni dopo

Giulio Airaghi

Quando apparve nel 1979, gli intenti sarebbero stati deducibili dai contenuti, via via offerti ai lettori. Una casa nuova aperta ai dirigenti d'azienda che amassero il loro ruolo professionale, la sua storia, la sua cultura. Questo l'intento di Antonio Coletti – il cui nome sia in benedizione – e di Andrea Rossi “grande quercia che da sempre sovrasta il paesaggio”, ancora oggi timoniere della rivista. Ricordiamo il trentennio mentre vacillano strutture parse incrollabili e a porre l'esigenza di ridefinire valori e funzioni nella attuale realtà sociale e del lavoro e di tutto ciò che ci coinvolge.

Rievocandone la nascita auspichiamo, nel prossimo futuro, buon proseguimento all'iniziativa nata in altro tempo e clima e che bene ha accompagnato la storia dirigenziale carica di conquiste e sviluppi acquisiti, ma anche di qualche sofferenza nell'essere parte di un progetto sociale che il cambiamento ha rapidamente mutato nei suoi valori e nei suoi intenti.

Le idee gestionali e commerciali, di produzione servizi non sono più compatibili nel presente, senza una dirigenza qualificata e adeguata alle necessità di corretta professionalità all'interno di una ordinata e altrettanto corretta imprenditorialità, nello scoprire le proprie responsabilità nei confronti dell'impresa, dei lavoratori, dei collaboratori, superando influenze esterne ed interne e i tornaconti personali dovuti alle spinte del rinnovamento. La Dirigenza è stata e dovrà essere idea e fonte di progresso e di sviluppo per sé e la collettività nel futuro in un contesto di rappresentatività generosa e ineliminabile. □

Variazioni avvenute nell'organizzazione della nostra associazione territoriale

Federmanager Valle d'Aosta

In base alle decisioni prese dal Consiglio Direttivo del 13 dicembre, il presidente M. Farinet ci comunica quanto segue:

Giuseppe Scoffone, Segretario Tesoriere, nonché mio sostituto al Consiglio Nazionale, ha deciso di lasciare gli incarichi operativi, per motivi di salute. Da parte mia e dei colleghi della Valle d'Aosta un grande, doveroso e meritatissimo ringraziamento per l'attività svolta con grande impegno ed efficacia in tanti anni di presenza in Federmanager. Scoffone continuerà a svolgere la sua preziosa attività nel nostro Consiglio Direttivo, in veste di Consigliere, mentre il nuovo Segretario Tesoriere, nominato dal Consiglio nell'ultima riunione è Alessandro Ricci, dirigente in pensione, attivo in Federmanager da molti anni, ha ricoperto fino ad ora presso la nostra associazione la carica di Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

La carica di Sostituto presso il Consiglio Nazionale è stata invece affidata ad Ennio Garzena, dirigente pensionato, anch'egli da molti

anni attivo nella nostra associazione, membro del Consiglio Direttivo e rappresentante CIDA presso l'INPS.

Il nostro Consiglio Direttivo vede anche l'uscita per motivi di salute di Bruno Vacchina, mio predecessore e anch'egli vero e proprio pilastro di Federmanager in Valle d'Aosta, al quale va innanzitutto un mio personale ringraziamento per avermi alcuni anni orsono introdotto nel Consiglio Direttivo e quindi indicato quale suo successore nella carica di Presidente e Delegato al Consiglio Nazionale.

Essendo infine vacante la carica elettiva di Consigliere Sostituto al Consiglio Nazionale, il Presidente propone anche in questo caso utilizzando la procedura di nomina di cui all'Art. 14 p), essendo pervenuta la candidatura, di nominare Ennio Garzena quale nuovo Consigliere Sostituto. Il Consiglio approva all'unanimità e delibera che tale nomina verrà sottoposta, in ottemperanza allo Statuto, alla ratifica della prossima Assemblea.



In base alle decisioni assunte dal Consiglio, la nuova composizione dello stesso risulta pertanto essere la seguente:

Marco Farinet Presidente

Marco Ceccarelli Vice Presidente Comitato esecutivo

Alessandro Ricci Segretario Tesoriere

Ennio Garzena Consigliere e Consigliere Sostituto al Consiglio Nazionale

Emilio Martini Consigliere

Fulvio Oderio Consigliere

Giuseppe Scoffone Consigliere

La nuova composizione del Collegio dei Revisori dei Conti risulta essere:

Antonio Cantele Presidente

Luigi Busatto Revisore

Sara Porta Revisore

Il Presidente ed i Consiglieri desiderano ringraziare Bruno Vacchina, ex Presidente, e Giuseppe Scoffone, ex Segretario Tesoriere, per i molti anni dedicati con grande impegno ed efficacia alla guida del nostro Sindacato. □

Federmanager Piemonte ha scelto per voi:

 *Il Capricorno*
CHALET**HOTEL**



Una “montagna” ...di charme e di tentazioni

Nel tempo ha conquistato molti Vip, merito del suo lusso discreto, della sua posizione invidiabile e unica. Immaginate un tradizionale chalet di montagna: pietra e caldo legno; una terrazza che si affaccia direttamente sulla Valle, sul panorama della Via Lattea, sci ai piedi.....boschi e resine che profumano l'aria. Uno chalet dove ogni pietra, ogni mobile e ogni oggetto racchiude una storia, una passione, un 'anima, un lavoro artigianale e una minuziosa ricerca. Così si presenta lo Chalet il Capricorno fra picchi e vette scintillanti con un pizzico di esclusiva mondanità. E una volta varcata la soglia si fatica a lasciare questo “piccolo mondo”



Questo luogo così particolare, è stato inaugurato oltre quarant'anni fa, un coppia di "lombardi", affiancati dal 2008 da una famiglia piemontese 8 camere arredate con gusto e con tutte le comodità, ognuna contrassegnata da un segno zodiacale Il Salone St George dove finalmente abbandonarsi a un buon libro, a sorseggiare un ottimo brandy o per assaporare una tisana. Il tutto sulle note di musiche sapientemente ricercata.

Un piacevole "corner-bar" per gustare ottimi drinks, o semplicemente un aperitivo.

Una sorprendente ed emozionante "terrazza" dove poter consumare , in pieno sole, uno spuntino "dal menu dello Sportivo" per continuare con energia le discese.

Il Salone St George è anche il luogo ideale per un piccolo meeting , un ambiente originale con una accoglienza altamente personalizzata e professionale. Ideale per far diventare l'evento una esperienza unica e particolare.



Lo staff dello Chalet il Capricorno sarà lieto di fornirVi tutte i dettagli per organizzare il vostro "evento su misura": dalla passeggiata con le racchette al corso di cucina.

Un tempo gli "chalets" erano spesso considerati luoghi di sosta e di ristoro; "posti" in cui rifocillarsi gustando semplici piatti fatti in casa. Oggi, molti di essi, sono un miracolo di gastronomia e lo Chalet il Capricorno non fa eccezione.

Il ristorante Naskira con i suoi 30 metri di vetrata su un panorama mozzafiato è uno dei motivi per organizzare un soggiorno allo Chalet il Capricorno. Dalla prima colazione al pranzo alla cena: ogni momento è caratterizzato da precise scelte culinarie del nostro Chef che reinterpreta la cucina tipica della Valle con tocchi di elegante creatività , vere tentazioni per palati raffinati.

E l'ambientazione è in grado di sorprenderVi piacevolmente: più colorata e allegra per la prima colazione e per il pranzo, elegante e romantica per la sera.

Alla sera, poi, Naskira "brilla " di una luce più soffusa, di una atmosfera unica che rafforza magicamente il connubio tra scenografia e palato.

Novità 2009-2010: short -break, week-end romantici, week-end a tema. Un sito riaggiornato dove trovare tutti gli eventi della stagione invernale e della prossima stagione estiva.



PER I LETTORI DELLA RIVISTA "IL DIRIGENTE", presentando il tesserino di riconoscimento CIDA, sarà possibile fruire dello skipass (1 per persona) "giornaliero Via Lattea" GRATUITO valido per il comprensorio sciistico di Sestriere, Sauze d'Oulx, Sansicario, Cesana, Claviere, Pragelato. Soggiorno minimo richiesto 2 giorni.

**PER INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI:
CHALET IL CAPRICORNO
telefono 0122 850273
telefono o fax 0122 850055
email: INFO@CHALETILCAPRICORNO.IT
WWW.CHALETILCAPRICORNO.IT**

La sorgente acqua S. Anna

Fonti di Vinadio

Gianni Formagnana

Valle Stura: da Borgo San Dalmazzo s'inoltra nell'arco delle Alpi Marittime per sfociare in Francia attraverso il valico del Colle della Maddalena. Prima di restringersi tra pareti scoscese che, da Pianche proseguono fin oltre le Barricate, paese natale della sciatrice cuneese Stefania Belmondo, la valle si apre in una ampia distesa pianeggiante che la geologia ci dice scavata, modellata e livellata in epoche remote, dai ghiacciai che scendevano fino alla pianura.

All'automobilista che, incline ad ammirare il panorama più che dalla frenesia di arrivare presto, dovesse passare da quelle parti capita di vedere, dove solo pochi anni fa c'era una folta vegetazione, un via vai di autotreni che, scendendo dalla statale, vanno ad un grande stabilimento, addossato al costone opposto della valle. È lo stabilimento dove viene imbottigliata l'acqua S. Anna, una sorgente che sgorga a 1660 metri e attraverso 400 km di tubazioni in acciaio inox, viene fin là convogliata.

Il Signor Dario Osella, un uomo vulcanico che una ne pensa e cento ne fa, racconta, con gli occhi lucidi per l'emozione, come è nata l'idea. La sua famiglia aveva le radici in Valle Stura; piccoli allevatori che, ancora prima della prima guerra mondiale, d'estate, portavano le mucche all'alpeggio e poi la nonna e la zia scendevano con il carretto fino a Cuneo per vendere i prodotti della trasformazione del latte.

Ancora ragazzetto, racconta il signor Osella, un giorno seguì uno dei pastori e gli chiese se dovesse portare con sé acqua da bere. "Non c'è bisogno, gli rispose, dove ti porto c'è un'acqua che scioglie le pietre!"

Ricordi d'infanzia che tuttavia si affacciano nitidi, ancora dopo tanti anni, alla memoria.

Il tempo, si sa, passa velocemente e, torna una domenica con la famiglia vicino alla fonte a fare merenda, ebbe un'intuizione. Non aveva alcuna idea del business potenziale, ma capì, o meglio, intuì, l'importanza che l'acqua avrebbe assunto in futuro e costituì una società con la famiglia Bertone. Oggi la quota del Signor Osella nell'Acqua di S. Anna è del 40%, ma chi fa tutto è il signor Alberto Bertone, presidente dell'Azienda, a cui il Signor Osella non lesina i complimenti: "è un uomo in gamba" dice di lui.

Vale la pena ripercorrere l'iter di questa Azienda, sorta poco più di dieci anni fa, nel 1996. Esistono documenti storici, i primi risalgono al '500 che esaltano le qualità terapeutiche e disintossicanti di questa sorgente. La fama della bontà di quest'acqua si è diffusa anche grazie ai racconti di migliaia di pellegrini, provenienti da ogni dove, che ogni anno

salgono al santuario di S. Anna, protettrice delle mamme, che dà il nome all'acqua imbottigliata da "Fonti di Vinadio S.p.A.". Bere un sorso di quest'acqua dalla fontana del piazzale è un rito per chi, ancora oggi, sceglie di affrontare a piedi o in bicicletta la lunga e ripida salita che porta al santuario più alto d'Europa. Un abitante del luogo mi dice: "Io dovevo essere operato per i calcoli renali; mi è stato consigliato di bere quest'acqua. Non mi crederà, ma i calcoli si sono sciolti e ho evitato l'operazione!". Si direbbe una conferma di quanto detto un giorno lontano da quel pastore al piccolo Dario Osella: "l'acqua che scioglie le pietre".

In effetti "Acqua S. Anna" ha ottenuto risultati straordinari per i valori di leggerezza (23,1 mg/l di residuo fisso) tanto da ottenere l'autorizzazione per la dieta dei neonati e per le diete povere di sodio (solo 0,9 mg/l).

L'acqua è costantemente sottoposta a controllo chimico- batteriologico e rispetta il protocollo HACCP per il controllo dei passaggi produttivi a rischio, (oggi si dice - filiera) garantendo la qualità assoluta del prodotto imbottigliato.

Fonti di Vinadio S.p.A. ha il più grande impianto produttivo del mondo: 10 linee di imbottigliamento; le ultime due, acquistate nel 2007 e collaudate nel 2008, producono rispettivamente 55.000 e 45.000 pezzi ogni ora; complessivamente vengono prodotte 310.000 bottiglie/ora, oltre 7 milioni ogni giorno, 700 milioni nel 2008 con un fatturato di 170 milioni di euro con 40 addetti alla produzione, 10 addetti al controllo qualità e 20 addetti a vendite, marketing,logistica, amministrazione.



Vinadio sotto le nubi.

Sono questi i numeri dell'azienda cuneese che, grazie ad un impianto produttivo all'avanguardia, è diventato ormai un modello di fama mondiale, studiato con attenzione anche da molte grandi aziende internazionali, come Heineken e Coca Cola.

Il processo produttivo è completamente automatizzato; inizia dal prelievo delle "provette" che vengono caricate con un nastro trasportatore alle macchine soffiatrici. Le provette scaldate a circa 100°C, per renderle malleabili, vengono soffiate con aria compressa a 40 bar facendole aderire alle pareti di uno stampo, che conferisce la classica forma della bottiglia. Raffreddata a 5 °C, l'acqua, attraverso la riempitrice, entra nella bottiglia che viene tappata, etichettata, affardellata e palettizzata. È a questo punto che entrano in azione 28 carrelli a guida laser per la movimentazione interna, che si muovono in modo completamente autonomo rispondendo agli ordini di un software centrale.

L'afflusso dell'acqua allo stabilimento è continuo, il ciclo produttivo non viene mai interrotto e l'acqua può arrivare sulla tavola dei consumatori in sole 48 ore.

In controtendenza, rispetto al settore, Fonti di Vinadio, predilige il trasporto su rotaia anziché su strada; i camion, 240 al giorno, partono dallo stabilimento e si fermano alla prima grande stazione a valle, dove il prodotto viene caricato sui treni e spedito in tutta Italia.

"Acqua S. Anna" è il primo marchio in Europa a lanciare un'acqua minerale che utilizza una bottiglia realizzata con la rivoluzionaria plastica naturale Ingeo, che si ricava dalla fermentazione degli zuccheri delle piante, anziché dal petrolio. Sensibile alle tematiche ambientali, convinta che la rivoluzione ecosostenibile possa cominciare dai prodotti di largo consumo, Fonti di Vinadio è la prima azienda privata a sposare una politica eco-compatibile con questa iniziativa.

Se consideriamo 50 milioni di biobottiglie dal peso di 27 gr/cad., rispetto alla stessa quantità di bottiglie prodotte con il comune PET (polietilenterefalato) si ottiene un risparmio di 13.600 barili di petrolio, tanto quanto serve a fornire elettricità a 40.000 persone per un intero mese. Inoltre si riducono le emissioni di anidride carbonica pari a quelle emesse da 3000 auto che percorrono 10.000 km/ cad.

Già presente in Svizzera, "Acqua S. Anna" ha scelto la Germania come secondo importante Paese di lancio europeo del marchio e della nuova bottiglia, perché considerato un Paese particolarmente sensibile ai temi dell'ecologia e all'avanguardia nell'innovazione dei materiali ecocompatibili.

Per diventare un brand europeo Fonti di Vinadio ora gioca la sfida sul mercato tedesco. La strategia di Alberto Bertone seguirà il percorso che ha portato Acqua di S. Anna alla conquista in soli dieci anni alla leadership nel mercato italiano. Si è così avverata l'intuizione di Dario Osella che tuttavia non tradisce le sue radici.

Chi per ventura capitasse a transitare sulla "strada reale" che da Torino porta a Fos-

sano, all'altezza di Caramagna, trova una rotonda con le sagome di due carretti con cavallo e omino (Gipu Rumanin), sono il simbolo delle Fattorie Osella.

Il signor Dario continua a passare notte agitate a pensare nuovi prodotti e a sognare. È appunto in una di queste notti agitate che sognò una carrozza trainata da bianchi cavalli che portava in visita a Racconigi Sua Maestà Vittorio Emanuele II insieme alla Bela Rosin e alla contessa di Castiglione. Alla vista dei carretti il Re esclamò: mi sovviene ora alla mente il nostro Camillo conte di Cavour" e proseguì: "a cul grand'om d'Camilu, al so bon beive giontoime un grand formag" e la Bela Rosin sorridendo sarcastica aggiunse: "a ti Toiu at na scapa nen un'a!"

Dario Osella, alcune notti dopo aver ricevuto in sogno il messaggio reale, sobbalzò sul letto, agitato da un mare di idee. Corse al caseificio e, radunati i suoi collaboratori disse: "per ordine celeste desidero che mi create un nuovo tipo di formaggio che dedicheremo ad un grande della storia italiana. Lo chiameremo" Cavour "sinonimo di freschezza e grand bon umor". E così fu!

I carretti in Cortex che il viaggiatore incontra sulla strada reale sono il simbolo delle sue radici adottato dall'attuale discendente di Giacomo Isoardi, Domenica Viale con le due figlie, Caterina e Margherita. Fu Caterina che sposò Domenico Osella, fondatore dell'attuale azienda. Intanto il figlio Dario, uomo dal multiforme ingegno, spaziando dal formaggio all'acqua, continua a sognare, nelle sue notti agitate il Re gaudente che con un sorpreso sorriso esclama: "in provincia Granda, grande è il mangiare e non di meno è delizioso il bere!"
"... a ti Toiu at na scapa nen un'a!" □



Vinadio. Lo stabilimento delle terme.

In margine al nuovo contratto di lavoro

Evviva il Consiglio Nazionale

Gianni Silvestri

L'evviva è per il Consiglio Nazionale Federmanager che si è tenuto il 20-21 novembre a Milano.

Evviva conseguente al fatto che tutte le mozioni presentate sono state approvate all'unanimità salvo qualche sporadica astensione.

Senza dubbio un successo, confermato da quasi tutti gli intervenuti al dibattito che hanno elogiato l'opera dei vertici del Consiglio, della Giunta e della Delegazione che ha discusso il nuovo contratto di lavoro dei dirigenti. A questo elogio mi unisco anch'io anche se non l'ho fatto dal podio degli oratori.

A me giovane (di nomina) presidente, che ha partecipato solo a 2 o 3 Consigli Nazionali, tutto questo è sembrato troppo bello, tanto da apparire quasi una forzatura che il giorno dopo mi ha portato ad alcune riflessioni. La prima è sul rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

Caro Ambrogioni, il tuo esordio nell'affermare che è stato concordato un buon contratto, sta bene. Non sta bene l'affermazione successiva che anzi è un ottimo contratto.

È un buon contratto alla luce di una serie non facile di 21 incontri tra le parti, di una situazione economica grave che non si risolverà a breve ma nel tempo.

È un buon contratto di tutela del dirigente che perde il lavoro e che ha bisogno non solo di aiuto economico ma anche di assistenza per un nuovo impiego, che necessita di un'integrazione sanitaria del Fasi migliore (anche se con sensibili aumenti annuali dei contributi), che può verificare la sua professionalità e migliorarla con una gratuita formazione, che, soprattutto per i giovani, ha un salario minimo garantito e crescente durante la validità del contratto.

È un buon contratto per i pensionati a cui viene confermato il principio della solidarietà.

Però non dimentichiamo la nota dolente di aver mancato, e forse per sempre, l'applicazione garantita della retribuzione variabile, che, introdotta nel 2004 come un moderno e valido sistema per compensare il dirigente meritevole per gli obiettivi raggiunti, non è stata applicata, nonostante l'impegno contrattuale, dalla maggior parte delle imprese, soprattutto medie e piccole.

Consoliamoci col fatto che, da una indagine fatta da Federmanager, risulta che i dirigenti in servizio tra i traguardi da raggiungere nel nuovo contratto pongono la retribuzione all'ultimo o penultimo posto preferendo migliori normative, assistenze sanitarie e pre-

videnziali, formazione ecc.

Benvenuta l'entrata in vigore dell'accordo tra Confindustria e Federmanager relativo alle quote di servizio, cioè la quota che il dirigente iscritto al Fasi, ma non a Federmanager, deve versare in più. Analoga quota vale per le aziende che non sono iscritte a Confindustria. Sono alcuni milioni di euro che entreranno a partire dal 2010 nelle casse di Federmanager e che la stessa inizierà a trasferire ai territori riducendo l'aliquota da versare a Roma dal 36% al 20% delle quote di iscrizione, fermo l'impegno entro giugno del 2010 di definire il progetto per il miglior utilizzo di questa rilevante risorsa. È importante, come hanno richiesto molti Presidenti Territoriali, che questo progetto, determinante per un rilancio e nuovo sviluppo di Federmanager a livello nazionale, sia discusso e condiviso con le Associazioni Territoriali, che avranno un ruolo importante, anche con qualche necessaria aggregazione, per il successo del progetto.

Credevo che tutti siano rimasti colpiti dalle parole del presidente della Federazione Regionale Calabria a cui fanno capo tutte le provincie locali. Ha un archivio in un armadio prestatato dall'Associazione Industriali e opera come ufficio a casa sua. Anche se i dirigenti iscritti sono pochi non possiamo permettere che a livello regionale siano presenti queste realtà, che non fanno onore all'immagine ed al prestigio che la nostra federazione deve avere in tutta Italia. Le quote di servizio serviranno anche a questo.

Concludo con l'auspicio che lo spirito propositivo e costruttivo di questo Consiglio e le nuove risorse economiche disponibili possano convincere soprattutto i giovani a farsi parte attiva nello sviluppo futuro di Federmanager. Senza questo saremo destinati ad un inevitabile declino. □



Novara. Il campanile di San Gaudenzio.

Lettera al Presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni

Il Presidente del Coordinamento Nazionale Pensionati, dott. Sergio Zeme, si rivolge direttamente al Presidente di Federmanager per portare la voce e la richiesta dei dirigenti pensionati. Obiettivo dell'istanza "smuovere un qualcosa", cioè un provvedimento di legge per una più favorevole regolamentazione del meccanismo di adeguamento delle pensioni

Caro Presidente,

Innanzitutto buon anno! Formulato l'augurio, veramente sentito, passo al contenuto del mio messaggio di inizio 2010 già da me preannunciato. Tu sei consapevole che io non ho mai cessato di ricordare, a te ed a chi ti ha preceduto, la situazione relativa ai dirigenti in pensione con particolare riferimento ai più sfortunati, vale a dire ai colleghi che hanno lasciato l'attività prima del gennaio 1988. Ora però sento il dovere di ritornare alla carica "in modo più pressante" anche perché dal 1992 (anno dello sganciamento della dinamica pensionistica da quella salariale) ad oggi sono passati 18 anni (ripeto diciotto anni) che hanno visto soltanto interventi penalizzanti. Gli ultimi tre nell'ultimo decennio, sospensione della perequazione automatica periodica delle pensioni, di cui "l'ultimissimo" nell'anno 2008.

A quest'ultimo proposito va detto che siamo ancora in attesa dell'esito del ricorso presentato dalla nostra Federazione alla Corte Costituzionale in cinque grandi città: Genova, Milano, Roma, Torino e Verona, circa la legittimità della decisione presa dal Governo allora in carica a seguito del protocollo del 23 luglio 2007. A tutt'oggi sappiamo solo che il Tribunale di Milano ha respinto il ricorso in data 11 giugno 2009 così negando la remissione della causa alla Corte Costituzionale.

Sono spinto a questo mio "grido di dolore" anche perché il Corriere della Sera è tornato su un argomento già affrontato da Piero Ostellino il 12 settembre 2009 con varie prese di posizione: mercoledì 6 gennaio, con un editoriale di Massimo Fracaro ("Quelle pensioni così povere"), giovedì 7 gennaio con articoli nella seconda e terza pagina di Mario Sensini, ancora di Massimo Fracaro ed un'intervista ad Alberto Brambilla, infine venerdì 8 gennaio, nella sezione riservata all'Economia, si parla ancora ed ampiamente di un "Pressing dei sindacati sulle pensioni" con una precisazione nel sottotitolo molto significativa che riguarda proprio noi: "Il calo di potere d'acquisto tocca anche gli ex manager". Nell'ambito dei sindacati, a parte il nostro, per dovere di cronaca, la pressione proviene soprattutto dal leader della Cisl, Raffaele Bonanni che dai microfoni del "Fatto del giorno" su Raidue ha ripetuto che "bisogna abbassare le tasse per lavoratori dipendenti e pensionati perché sono troppo, troppo alte e in maniera ingiustificata".

Riporto alcuni concetti: "La crisi delle pensioni, evaporate nel corso degli anni, comincia con l'anno 1992 quando viene deciso di rivalutare annualmente le rendite solo in base all'andamento del costo della vita e non più anche tenendo conto della crescita delle retribuzioni dei lavoratori in attività. Una misura forte perché, come ricorda Giuliano Cazzola, Vice Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, rappresenta cinque dei sette punti percentuali di Pil risparmiato, sotto la voce previdenza, con le varie riforme varate negli ultimi 15 anni. Poi, molti anni dopo, è arrivato l'euro con i problemi di conversione dei prezzi, anche se l'inflazione ufficiale, utilizzata per aggiornare le rendite pubbliche, è stata sempre bassa".

"Il piccolo scatto di scala mobile previsto per il 2010, lo 0,7% e l'obbligo di restituire lo 0,1% incassato in più nel 2009, oltre al

tradizionale conguaglio fiscale e all'aumento delle tasse locali, non hanno fatto altro che riaccendere un fuoco che covava sotto la cenere. Quasi nel disinteresse assoluto". In proposito, più che il disinteresse assoluto mi è piaciuto il concetto relativo al tradimento: il concetto cioè che i pensionati si sono visti traditi da tutti i Governi che si sono succeduti.

Non mi soffermo sul riferimento ai redditi bassi contenuto negli articoli perché il diritto all'invarianza del valore reale delle pensioni deve essere riconosciuto a tutti coloro che ne usufruiscono. Il diritto cioè a che le pensioni mantengano nel tempo il potere d'acquisto originale indipendentemente dal reddito degli interessati. Nel nostro caso, tra l'altro, non si tratta più di mantenere, ma al limite di recuperare qualcosa di ciò che si è perduto (vedi l'ordine del giorno di Giuliano Cazzola del 28 ottobre 2008 recepito dal Governo come "raccomandazione"). Al riguardo mi risulta che il Ministro Sacconi abbia già messo le mani avanti ricordando che "il drammatico livello del debito italiano rende al momento impossibile attuare interventi strutturali, come quello di un nuovo paniere".

In effetti il Ministro Sacconi, consultato in occasione di un Consiglio Nazionale tenuto a Roma nei primi mesi del 2009, mi fece presente che quando, in un momento di grave crisi internazionale nel mondo del lavoro, vi sono soggetti che perdono l'occupazione non si può pensare ai pensionati che, bene o male, usufruiscono di un reddito. L'osservazione mi è parsa allora accettabile, anche e soprattutto se vista come una forma di rispetto nei confronti di chi sta peggio.

È evidente però che tutte queste riserve non possono essere valide... per l'eternità: ecco perché in un periodo in cui si va profilando una cauta, lieve, ripresa dell'economia, sento il dovere di riprendere l'argomento pensioni raccomandandolo caldamente a te che tutti ci rappresenti nella veste di Presidente Federale, a te che mi dicesti, giustamente, tempo fa, che la priorità doveva essere allora riconosciuta al problema del rinnovo del CCNL di categoria.

Adesso anche questo nodo è stato risolto e allora ti ricordo che è giunto il nostro momento, nel senso di vedere attraverso contatti con le Autorità costituite che cosa si può fare nonostante le difficoltà già evidenziate.

Per quanto mi riguarda posso dire una cosa sola e cioè dare la mia piena disponibilità per fare ciò che tu ritieni opportuno purché questo qualcosa vada nella giusta direzione dopo quasi vent'anni di attesa per noi non certo inerte.

Qui mi fermo perché so benissimo che tu conosci la nostra triste storia; tu sai altrettanto bene che il mio compito, quale rappresentante a livello nazionale dei dirigenti in pensione, è quello di cercare di ottenere di "smuovere" un qualcosa che è tragicamente fermo (fatta eccezione per gli interventi punitivi) da troppo tempo e non certo per colpa nostra.

Rinnovo sinceri auguri per il nuovo anno da poco iniziato e ti invio un caro saluto.

La qualità della vita nel nostro paese premia i piccoli comuni: medaglia d'oro a Brunico (Bolzano), argento ad Alba (Cuneo) e bronzo a Lana (Bolzano)

I primi della classe

Sergio Favero

Per la prima volta la rivista Panorama ha effettuato, tramite il Centro studi Sintesi di Venezia, una ricerca innovativa ed esclusiva per fotografare, utilizzando 13 parametri, la qualità della vita, partendo dagli 8.101 comuni italiani con più di 10.000 abitanti (sono incluse anche le grandi metropoli).

La maggioranza della popolazione italiana, circa 27 milioni pari al 45%, vive in comuni con più di 10.000 abitanti, ma meno di 100.000; altri 19 milioni, pari al 31%, risiedono in paesi con meno di 10.000 abitanti (esclusi dalla ricerca che comunque ha interessato il 70% della popolazione), mentre 14 milioni, pari al 23% vivono nelle metropoli e nelle grandi città.

I parametri sono dati da otto indicatori: benessere economico; istruzione; partecipazione alla vita politica; rapporti sociali; livello di sicurezza; ambiente; attività personali e salute con 5 dettagli territoriali (livello: comunale, Asl, provinciale, regionale e area climatica) che hanno pesi diversi.

L'indagine ha inserito criteri statistici nuovi quali la distanza dall'aeroporto più vicino; un indice climatico (ore di sole, temperatura media, giornate di pioggia, ecc.); il patrimonio artistico o archeologico per finire con i prodotti tipici locali, perchè per gli italiani nella qualità della vita oltre al sole, all'arte, alla natura, vi è anche la buona cucina.

Per la prima volta il reddito è stato corretto con un apposito indice di evasione stimato dalla Agenzia delle Entrate ed è stato introdotto un dato per misurare il senso civico.

Come si posiziona il Piemonte e quali sono i comuni al top?

Nelle prime 100 posizioni, i comuni piemontesi sono 14 come per la Lombardia, ma chi la fa da padrone è il Trentino Alto Adige e, in particolare, la provincia di Bolzano che inserisce Brunico al primo posto, Lana al terzo e Appiano sulla Strada del vino al quinto con un punteggio medio di 16,1900 (Voghera al 100° posto ha un punteggio di 1,7584).

Ma la positiva sorpresa deriva dalla provincia di Cuneo che inserisce **Alba** al secondo posto ad una incollatura da Brunico: - 0,2983 punti, **Saluzzo** al quarto, **Cuneo** al diciottesimo (con oltre 55000 abitanti è la città più grande nella lista delle prime 100 posizioni), **Savigliano** al quarantaquattresimo, **Bra** al sessantottesimo, **Fossano** al sessantaduesimo posto (il punteggio medio di questi sei comuni è 9,2379).

La "provincia grande" in questa indagine lo è davvero, perchè da sola rappresenta il 42% dei comuni piemontesi che compaiono nei

primi cento, seguita a distanza da **Novara** con 21% (**Borgomanero** al ventiquattresimo posto, **Oleggio** al trentaduesimo, Galliate al novantunesimo).

Asti, è rappresentata da **Nizza Monferrato** al ventisettesimo posto e **Canelli** al trentaquattresimo (totalizzano un punteggio medio di 7,63) e precede direttamente **Rivarolo Canavese** (Torino), mentre **Chieri** (TO) è al settantunesimo e **Avigliana** (TO) è al settantatreesimo posto.

Non compaiono i capoluoghi di Alessandria, Biella, Vercelli (e nessun loro comune), della Valle D'Aosta e della Liguria (luogo di vacanze e delle agognate seconde case al mare), con rammarico, si nota che nelle prime 100 posizioni non compare nessun comune del Mezzogiorno (troviamo infatti il primo, Cefalù al centoseiesimo posto).

Se passiamo però dalla classifica generale a quella di settore troviamo al primo posto per la sicurezza La Maddalena (Olbia) al 148° posto in quella generale con 3,7 reati ogni 1000 abitanti, contro una media degli altri comuni di 19,5.

Alcune curiosità: **Saluzzo** è al primo posto per il benessere economico; per l'istruzione San Giustino (Perugia); per la partecipazione politica Priverno (Latina); per i rapporti sociali Desenzano del Garda (Brescia); per l'ambiente Bagno di Ripoli (Firenze); per le attività personali lesolo (Venezia) e per la salute Valdobbiadene (Treviso).

Infine per trovare un comune della provincia di Roma bisogna scendere sino alla 46ma posizione occupata da Santa Marinella, mentre l'altro capoluogo di provincia che compa-



re con Cuneo, è Belluno, ben posizionata al 20° posto.

Segnaliamo anche l'altra faccia della luna, troviamo al 127° posto Tortona, al 144° Casale Monferrato, al 183° Valenza, al 202° Acqui Terme e al 203° Novi Ligure, tutte cittadine della provincia di Alessandria (il punteggio di Tortona è già negativo - 0,0215 e quello di Novi Ligure addirittura - 4,4216).

Vercelli, capoluogo, si piazza al 152° posto, mentre Asti capoluogo al 201°, l'unica presenza della provincia di Biella è rappresentata da Cossato (Biella) al 176° posto, mentre il primo comune ligure è Cairo Montenotte (Savona) al 225° posto, seguito da Lerici (La Spezia) al 235° posto.

Per il Piemonte compaiono ancora Cameri al 105° posto, Cuornè al 109° posto, Santena al 140° posto, Racconigi al 141° posto, Chivasso al 158° posto, Poirino la 181° posto, Piossasco al 216° posto, Caselle al 236° posto.

Una possibile chiave di lettura è che, mai come in questi casi, "piccolo" sia sinonimo di efficienza nella Pubblica Amministrazione, nei servizi e sembra favorire tutto quello che riteniamo importante per la qualità della vita.

Il Sole 24 Ore del 14/12 u.s. riportava la notizia dell'assegnazione del premio "Comuni virtuosi" a Bra per l'attenzione dedicata all'ambiente, all'energia, alla qualità dell'aria e alla mobilità. □



10 anni di lavoro flessibile

Più ombre che luci

Sergio Favero

Pochi fenomeni sono riusciti a stravolgere la coscienza collettiva degli italiani come ha fatto la flessibilizzazione del mercato del lavoro negli ultimi anni. Dopo questi dieci anni la sensazione è che la flessibilità sia andata ben oltre i suoi numeri, nel senso che ha prodotto più mutamenti psichici che non strutturali (vedi nota 1).

Inizialmente la flessibilità è stata un volano che ha permesso l'esplosione, a partire dal 1996, dei co.co.co., dei contratti temporanei e del lavoro interinale che hanno favorito l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne e dei giovani in generale (vedi nota 2).

La struttura occupazionale è rimasta ancorata allo zoccolo duro del lavoro standard senza riuscire ad evolversi verso un modello che favorisca una sofisticata cultura del rapporto di lavoro, anche tramite l'elasticità degli orari, il part-time e aiuti quella mobilità che l'avrebbe resa sicuramente più accettabile.

È emblematico come il mercato del lavoro sia rimasto impermeabile a processi di vera mobilità: tra gli occupati con contratti a tempo determinato o con co.co.co., solo il 19,9% riesce a passare a forme di lavoro stabile, mentre il 78% resta nella condizione flessibile.

Indicativo è anche il ricorso al lavoro part-time che, nonostante la crescita dell'occupazione femminile, è rimasto stabile: dal 12,4% del 1998 al 13,6% del 2007.

Infine la flessibilità, secondo una indagine CENSIS del 2007, è servita alle aziende per ottenere riduzione dei costi e per affrontare l'esigenza di picchi produttivi (vedi nota 3).

Inoltre a metà degli anni '90 il nostro paese è stato il primo al mondo in cui la quota di "anziani" ha superato quella dei giovani fino a 15 anni: un record negativo su cui non si riflette ancora abbastanza.

Le conseguenze sono che ai lavoratori anziani arrivano sollecitazioni contraddittorie: da un lato vi sono richieste di posticipare il pensionamento per il contenimento dei costi previdenziali e dall'altro vengono accusati di non lasciare spazio ai giovani per favorire il ricambio generazionale.

Per questi motivi la flessibilità ha finito per diventare, non solo l'icona di un malessere sociale profondo che trova le sue ragioni in

ansie e inquietudini di una collettività che cambia rapidamente e vede crescere i margini di insicurezza e rischio, ma anche il capro espiatorio dei ruoli del mercato del lavoro incapace di coinvolgere la qualità dell'offerta con le aspettative della domanda.

I cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro non richiedono il "posto fisso" con tutti gli oneri che ne derivano, ma politiche capaci di coniugare protezione sociale, rigore di bilancio, sviluppo occupazionale.

Il paese è già troppo bloccato e ingessato: c'è bisogno di merito, di mobilità sociale, in quanto i giovani, che sono la risorsa per il futuro, sono molto penalizzati e un ritorno al "posto fisso" significherebbe non avere precarietà diffusa, ma disoccupazione.

Per avere sviluppo occupazionale credo che sia necessario – soprattutto – creare le condizioni affinché le imprese possano produrre ed espandersi.

Ma allora i giovani devono essere messi in grado di offrire al mercato una preparazione scolastica di eccellenza oltre l'acquisizione, attraverso il lavoro, delle competenze professionali che saranno richieste.

Alle aziende dovranno dimostrare una concreta disponibilità all'assunzione di responsabilità, per essere tangibilmente una risorsa indispensabile alla crescita dell'impresa.

Questa risorsa sarà sicuramente tenuta stretta, valorizzata attraverso la formazione e gratificata con il riconoscimento del merito sia sul piano economico che quello professionale. Merito un argomento che è riemerso come un fiume in piena dopo essere rimasto per decenni sepolto sotto le scorie di un pensiero ispirato a una concezione radicale del principio di uguaglianza che non accettava qualsiasi criterio di differenziazione.

Il nostro paese ha pagato duramente questa utopia che umiliava tutte quelle persone che prestavano la loro attività con il massimo impegno personale, serietà professionale e senso di responsabilità (vedi nota 4).

Dall'aumento retributivo uguale per tutti al posto fisso il passo è stato breve e ha creato facili illusioni che hanno penalizzato la crescita del paese, anzi, ne hanno favorito la stagnazione economica, come dimostrano i dati OCSE.

Nota 1) Dal 1998, entrata a regime della flessibilità, la quota del lavoro a termine, che rappresenta lo zoccolo duro della fles-

sibilità italiana, è passato dal 8,2% al 9,8%.

Su 2.631.000 di nuovi posti di lavoro creati nell'ultimo decennio, la maggioranza, 1.990.000, sono stati a tempo indeterminato, mentre il lavoro temporaneo pur crescendo di +33,7% contro il 15,4% del lavoro a tempo indeterminato ha contribuito con 572.000 nuovi occupati.

Anche sommando i numeri del lavoro atipico per antonomasia – il co.co.co. che secondo l'ISTAT rappresenta il 2,1% della forza lavoro occupata, sommato al lavoro a termine, porterebbe l'incidenza della flessibilità sul totale a 11,9%

Nota 2) Tra il 1998 e il 2007 a fronte di un incremento dell'occupazione femminile del 20,4%, quella delle donne con contratto a termine è aumentata del 47,2%, portando l'incidenza del lavoro flessibile sull'occupazione femminile al 15,7% contro l'analogo dato maschile fermo al 9,4%.

Nota 3) Questo spiega perché il 48% delle aziende utilizzi lavoratori a cui non può offrire un futuro né stabile né flessibile, mentre il 24% non sa se potrà continuare a lavorare o meno.

Dal profilo socio-anagrafico dei lavoratori atipici emerge che il 51,5% è costituito da donne di giovane età. Si consideri che il 57% dei precari ha meno di 35 anni e il 23,7% ha un'età compresa tra i 35 e i 70 anni, concentrati soprattutto nel terziario per un 67,9% del totale dell'occupazione atipica, nel campo sanitario, nei servizi sociali e formativi dove si concentra da solo il 18,9%.

Dati tratti da: "Radicali, Reattivi, Responsabili- Fondirigenti in 10 anni di Italia" – Ed. Fondirigenti

Nota 4) Agli inizi degli anni 70 firmati, presso l'AMNA di Torino per un'azienda del settore elettronica di consumo, un contratto integrativo in cui le OOSS pretesero un aumento di 5000 lire uguale per tutti gli operai e impiegati.

Alla fine degli anni 70 nel CCNL di lavoro che riuniva per la prima volta il personale del trasporto aereo e della gestione degli aeroporti, facendo uguale a 100 la retribuzione dell'operaio qualificato, il neo assunto era posizionato a 76 mentre quello specializzato provetto a 127.

Dieci anni dopo nel CCNL di lavoro del settore del legno, mobile e arredo le distanze si erano ulteriormente ridotte rispettivamente da 88 – posizione di riferimento 100 – a 117.

Dati elaborati dallo scrivente. □

Libri

Marketing di sé stessi

Riccardo e Maria Ludovica Varvelli
Il Sole – 24 Ore – Collana “I tascabili”
Euro 13

Sai quanto vali? Hai un’idea di quanto potresti valere? Oggi per affermarsi non basta più essere un manager capace, bisogna essere un manager vincente; bisogna sapersi promuovere e presentare costantemente al mercato come “prodotto appetibile, mettendo in evidenza e valorizzando le qualità personali che si ritiene interessino maggiormente. Gli autori suggeriscono il modello delle “cinque V” sia per migliorare che per misurare le proprie qualità: Verbalità, Visibilità, Vestibilità, Vitalità, Vivibilità.

Verbalità, intesa come capacità di comunicare, di formalizzare e trasmettere il messaggio; Visibilità, come capacità di essere riconosciuti; Vestibilità, come capacità di essere ben vestiti in ogni occasione (diceva Coco Chanel: “Se una donna è malvestita si nota l’abito; se è vestita impeccabilmente si nota la donna...”). Vitalità: una cosa è essere vivi, un’altra essere costantemente capaci di un comportamento energico e coraggioso. Infine, il manager di successo possiede la dote della Vivibilità, intesa come capacità di impostare la propria esistenza in modo sereno e naturale.

Personalmente, pur convinti che tra due manager di valore equivalente risulta vincente quello che cura maggiormente l’immagine e i buoni rapporti che il “marketing di sé stessi” come dicono gli autori, vorremmo aggiungere una sesta V, per il termine Valore, inteso come contenuto proprio, come peso specifico del soggetto, anche se in modo provocatorio gli autori osservano che oggi è “L’abito fa il monaco” oppure che “C’è fumo senza arrosto”. A nostro giudizio sono utili e vincenti i “manager” intesi come gestori intelligenti di risorse – comprese quelle proprie – ma quelli che mancano sono i capi influenti, i leader. Ma forse è questione di cromosomi e non di regole comportamentali....

Il libro è scorrevole e comprensibile pur con mille tabelle, riquadri e prospetti; è agevole e di facile consultazione. Una particolarità: nella terza di copertina è inserito un floppy disk con il programma per effettuare su sé stessi il test delle cinque V. Nel mio caso è stato un disastro... Non diventerò mai un manager di successo!

A.B.



Auguri da Biella

Le nostre piccole ma vivacissime Associazioni Provinciali organizzano tradizionalmente incontri ed appuntamenti conviviali in autunno, che si infittiscono nell’approssimarsi delle festività di fine anno. Non sempre e non tutti, per vari motivi, trovano spazio sulle nostre colonne e ce ne scusiamo con gli interessati, come è il caso dei colleghi di Aosta, che hanno visitato il Castello di Guarene in ottobre e quelli di Asti e Alessandria, che hanno organizzato una “Cena degli Auguri” in comune, nel solco della stretta collaborazione nel quale da qualche anno si sono impegnati.

Fra gli incontri autunnali, quello di maggior tradizione è la “Cena degli Auguri” dei colleghi di Biella, in quanto il Presidente Penna gli ha dato il significato di una assemblea semestrale, meno impegnativa di quella statutaria annuale, ma pur sempre non solo momento di incontro conviviale, ma anche occasione per relazionare sull’attività svolta e per offrire ai partecipanti l’opportunità di dialogare con importanti personalità locali opportunamente invitate.

Quest’anno l’appuntamento si presentava particolarmente interessante perché era annunciata la presenza dell’On. Gabriele Albertini, parlamentare europeo e già Sindaco di Milano, chiamato a presentare il suo libro-intervista di recentissima pubblicazione, e quella di Giovanni Bigazzi, Vice Presidente Nazionale di

Federmanager, che avrebbe dovuto illustrare il CCNL stipulato da pochi giorni.

Purtroppo entrambi gli ospiti hanno dovuto dichiarare forfait e l’incontro, sotto questo profilo, ha avuto un andamento più dimesso; tuttavia il Presidente Penna, pur visibilmente contrariato per l’accaduto, ha sollevato il tono della serata con la sua consueta vivacità e non ha mancato l’appuntamento con la sua relazione, ridotta all’essenziale, per dare spazio all’illustrazione del Contratto, da lui presentato punto per punto, con non minore precisione di quanto avrebbe potuto fare il Vice Presidente Nazionale.

In chiusura dell’incontro ha portato il suo saluto ai presenti il Presidente di Federmanager Piemonte, Angelo Luvison, che ha precisato compiti e limiti dell’Unione Regionale, fra l’altro, Editore del nostro periodico, per il quale ha avuto parole di apprezzamento, ovviamente da noi molto gradite e per le quali lo ringraziamo.

L’On. Albertini ha spergiurato al telefono che rimedierà all’inconveniente trovando il modo di incontrare comunque i colleghi biellesi. Dobbiamo dunque aspettarci la sua presenza all’Assemblea annuale che Federmanager Biella convocherà, secondo tradizione, nella primavera inoltrata del 2010. A giudicare dalla perseveranza del Presidente Penna nel perseguire i suoi obiettivi si direbbe proprio di sì: vedremo e, come è nostro dovere, riferiremo. □

Biella - Economia

Si va verso il 2010 con previsioni meno pessimistiche anche se la ripresa sarà molto lenta. L’indagine congiunturale dell’Unione Industriale Biellese lascia intendere che nel periodo Gennaio-Marzo si comincerà ad avere un lieve aumento della produzione, ci sarà un incremento degli ordini dall’estero e, forse, una leggera crescita dell’occupazione.

Le industrie biellesi sembrano crederci e alcune di esse mettono in atto iniziative importanti e al tempo stesso innovative.

Il Lanificio Successori Reda – che da sempre si è distinto nella tutela dei suoi 368 dipendenti – conferma la volontà di continuare a sviluppare il suo prodotto tutto in ambito nazionale. A sostegno di quel patrimonio di creatività italiana che può essere la molla della ripresa, dopo aver costantemente puntato su specializzazione, ricerca e tecnologia per affrontare un mercato sempre più esigente e difficile, ha deciso di fidelizzare le sue maestranze (che sono una eccellenza del territorio) con un investimento del tutto particolare: è stata stipulata una assicurazione a totale carico del Lanificio che prevede quattro diverse tipologie d’intervento.

– La copertura per il rimborso delle spese mediche per infortuni e malattia (volontariamente estendibile ai familiari).

– L’erogazione di un capitale predefinito in caso di avvento di gravi malattie.

– La copertura per la perdita della vita.

– Una rendita vitalizia mensile per non autosufficienza causa malattia od infortunio.

Si tratta certamente di una assicurazione ampia e completa che l’azienda – con un fatturato di 71 milioni nei primi 10 mesi (70% export) – investe sui propri dipendenti per offrire loro tutta la serenità indispensabile per affrontare in scioltezza il difficile compito di produrre tessuti di pregio.

Il Lanificio Vitale Barberis Canonico ha confermato anche quest’anno quattro borse di studio da 5000 euro ciascuna destinate agli studenti più meritevoli figli dei propri dipendenti.

Lo scopo è quello di sviluppare l’iniziativa delle future generazioni e proprio per questo il tema da svolgere aveva per titolo “Mi costruisco il futuro”. A fianco di questa iniziativa si è dato vita ad un periodico interno per raccontare “cosa facciamo, come, in quanti” ma anche “cosa ci proponiamo di fare e cosa è capitato”. □

La globalizzazione incalzante ha instaurato un capitalismo sfrenato dove prima vi era una economia pianificata



Alcune note su etica ed economia

L'argomento che ci apprestiamo ad esaminare è volutamente circoscritto. Nei riguardi di questa rivista, in cui la materia è già stata trattata, intendiamo semplicemente dar conto di alcune recenti tendenze e nuove prospettive. Inoltre vorremmo considerare più l'etica dell'impresa che l'etica degli affari, atteso che l'espressione business ethics può ben tradursi nell'uno e nell'altro modo ma che l'uso oggi invalso privilegia il primo di essi, con ciò disegnando un perimetro più ampio delle normali dinamiche commerciali e finanziarie

Emilio Cornagliotti

Da tempo ogni disamina seria ha fatto piazza pulita della cosiddetta etica speciale, che è sostanzialmente la mancanza di etica che i manager dovrebbero applicare quando conducono i loro affari o quelli delle loro imprese, secondo una vasta letteratura, specie anglosassone, che ha imperato per molto tempo. È ben vero che gli episodi di corruzione sono tutti sotto i nostri occhi oggi più che mai, ma ciò è dovuto a fattori storici che esamineremo a parte, non è il pensiero morale e prescrittivo degli studiosi che si sta imponendo e che andremo a descrivere. Prima però dovremo soffermarci sul fatto che questi studi non hanno mai rivestito grande interesse in Italia, nonostante che vent'anni fa fosse pubblicata "Etica degli Affari", di Mario Unnia, ed oggi "Politica", di Emilio D'Orazio (l'una e l'altra splendide ed esaustive riviste), mentre negli Stati Uniti essi sono sicuramente tra i temi centrali della attuale letteratura aziendalistica. Perché? Non ci sentiamo di dire che il livello di corruzione e di spregiudicatezza sia inferiore negli Stati Uniti rispetto all'Italia, e che i problemi morali siano più generalmente sentiti in quel contesto che nel nostro, anche perché dovremmo precisare di quale materia parliamo, dal momento che, per fare un esempio di carattere generalissimo, l'assistenza sociale è sentita come un dovere molto più da noi che da loro, mentre il contrario avviene in materia fiscale. Diremo piuttosto che la diversa tradizione religiosa ha una grande importanza: l'etica protestante pone al centro dell'uomo il rapporto con Dio e la propria coscienza, senza mediazioni, mentre per i cattolici vi è, nei fatti, una certa separazione tra morale personale e morale religiosa, per cui la prima può diventare più elastica e la seconda subentrare e perdonare, anche in tema di etica d'impresa. E ciò che vale per i cre-

denti si riverbera parallelamente anche sui non credenti.

Dicevamo prima della diffusione della corruzione e del malaffare. Ma chi può veramente dire che le epoche passate in questo siano state superate? Le quantificazioni della sociologia descrittiva sono oggi, non in passato, serie e analitiche, e ci dicono, ad es., che il business della criminalità organizzata in Italia nelle attività commerciali è superiore a 90 miliardi, e che vi è in Sicilia un affiliato a Cosa Nostra ogni 903 abitanti, in Calabria alla Ndrangheta 1 ogni 345, e in Campania alla Camorra 1 ogni 840, ma la criminalità organizzata non è che una voce delle attività illegali complessive, che sfiorano ormai il 10 % del Pil mondiale.

Tuttavia l'interpretazione da un punto di vista morale di questi come di tanti altri dati quantitativi appare ardua, così come, all'estremo opposto, è arduo quantificare la qualità della vita: come può dirsi che la vita in una città della ben organizzata provincia svedese sia migliore che la vita a Siena, Pienza o Positano, splendori della natura e dell'arte? E dunque, se la divisione internazionale del potere stabilisce che il Kosovo sia governato dalla mafia per pilotare i traffici illeciti, che la Thailandia sia il crocevia del vizio, e il Nevada del gioco d'azzardo, quale potrà essere il giudizio morale sugli individui costretti a vivere in quei luoghi?

Credo che il ricorso a una interpretazione storica a questo punto si imponga. Quando il mondo era politicamente diviso in due, la competizione tra le parti contrapposte imponeva che i valori, e quindi i punti di riferimento comportamentali, fossero sufficientemente chiari: **nel mondo capitalistico avanzato, dunque, libera intrapresa**, espansione dei consumi, forte pressione del mondo sindacale, accentuata accumulazione del capitale e degli investimenti, pluralità dei partiti. **Nel mondo socialista, stato imprenditore**, avanzamento della cultura e della scienza anteposti al consumismo, servizi

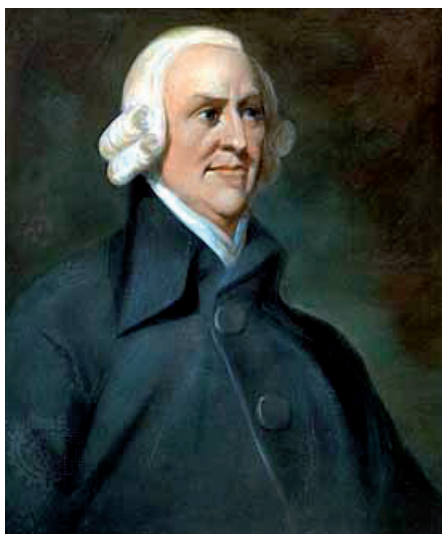
sociali assicurati per la totalità della popolazione, tensione imposta verso obiettivi unici e determinati da una élite al potere che non tollera pluralità di opinioni. Con Nixon e Kissinger la contrapposizione continuò, ma non la competizione, giacché ci si accordò sulla divisione del mondo in sfere di influenza, con vantaggio reciproco: all'America conveniva che nel più grande paese del mondo, e nel più popoloso, permanessero dei sistemi economici poco efficienti, che d'altra parte perpetuavano il potere di chi già lo deteneva. **Il crollo del comunismo, poi, che qualche ingenuo commentatore decretò essere la vittoria dell'America in una terza guerra mondiale non guerreggiata, è stata in realtà la sua vera sciagura, come oggi ognuno vede, sulla spinta della globalizzazione incalzante che ha instaurato un capitalismo sfrenato dove prima vi era una economia pianificata, con ciò intaccando pesantemente la primazia americana.** Questo cambiamento radicale ed epocale ha portato ad uno stravolgimento negli atteggiamenti degli uomini, essendo caduti i valori e i riferimenti dell'epoca precedente, portando da una parte alla prevaricazione della finanza senza freni sulla economia reale, e dall'altra all'instaurarsi di modi di produzione di puro sfruttamento in quelle nazioni che erano nate per abatterlo. Ciò ha un peso decisivo sui problemi di cui stiamo trattando, perché la perdita di riferimenti spiega l'attuale vigoroso sforzo per individuarne di nuovi.

Ritorniamo alla moralità nell'impresa e alla moralità del manager. In Ibm un tempo si diceva: quando hai dei dubbi su come agire ricordati di privilegiare gli interessi dell'azionista, poi quelli del cliente, poi quelli del tuo capo, poi i tuoi. Questa teoria è stata molto più diffusa di quanto si creda, e la sua formulazione più esatta è forse quella, successiva, del premio Nobel Milton Friedman, che affermava esistere "una e solo una responsabilità

del business, usare le sue risorse e impegnarsi in attività volte ad aumentare i suoi profitti sempre che esso rimanga entro le regole del gioco, cioè si impegni in una competizione aperta e libera senza inganno o frode". Tale formulazione non ripudia i principi morali, ma la massimizzazione del profitto rimane sicuramente la principale responsabilità del business. Essa definisce lo "stackholder value".

Oggi si fa strada un altro orientamento.

Di per sé il concetto di stakeholder non è nuovo. Nuova è la tendenza che afferma essere gli stakeholders, tutti **gli stakeholders, i punti di riferimento** di cui il manager deve tener conto e verso cui si sente responsabilizzato. Gli stakeholders, letteralmente portatori di interessi, sarebbero in senso stretto tutti coloro che avanzano nei confronti dell'azienda pretese legittime a ricevere quote eque di surplus di prodotto in cambio della loro delega di autorità alla proprietà e al management, dunque tradizionalmente lavoratori, fornitori, consumatori, che mettono a disposizione input che l'impresa trasforma in output a vantaggio di tutti, ma sostanzialmente in un ambito di mere transazioni di mercato. Diverso e più ampio è oggi il perimetro che ricomprende gli stakeholders, estendendosi alle agenzie governative, alle associazioni di



Adam Smith, uno dei padri fondatori della scienza economica. Sostenitore della supremazia, razionalità ed efficienza del libero mercato sarebbe sicuramente entrato in polemica con il Papa Benedetto XVI per il suo giudizio negativo espresso nei confronti di maghi ed economisti a cui il Pontefice ha consigliato i fedeli a non dar credito.

consumatori, ai gruppi ambientalisti, ai gruppi politici e di pressione, ai media nelle loro varie espressioni, dunque in sostanza tutte quelle parti che possono influenzare o essere influenzati dalle attività messe in campo dall'organizzazione e dal management dell'impresa. Ciò configura lo stakeholder value.

"Non è dalla benevolenza del macellaio, del birraio o del fornaio che noi attendiamo il nostro pranzo, ma dalla loro considerazione all'interesse proprio". L'antica celebre massima di Adamo Smith contiene in nuce, a ben vedere, lo stockholder value, e la sua estrapolazione all'etica manageriale. Ma ne denuncia irrimediabilmente anche i limiti, perché potrebbe essere possibile solo se macellaio, birraio e fornaio operassero in regime di concorrenza perfetta. Questo in realtà avviene raramente, sia a livello del singolo negoziante, sia a livello della filiera dalla produzione al consumo, come constatiamo quotidianamente anche oggi; e quando passiamo da questi microscopici imprenditori alle grandi imprese, non c'è neppure da discutere: siamo in regime di monopolio o di oligopolio. L'etica capitalistica classica è veramente insostenibile. L'automatismo morale del mercato non esiste.

La teoria del rispetto di tutti gli **stakeholders e non dei soli stockholders ubbidisce** in sostanza al principio kantiano per cui tutte le persone devono essere **trattate come fini** e non come mezzi, ma non per questo deve essere considerata come **utopistica**, perché una vera e profonda esperienza di conduzione aziendale ci insegna che, come le critiche dei clienti sono preziose, così lo sono le legittime pretese di tutti gli altri stakeholders, e che in fondo, a ben vedere, il manager che persegue questa politica non fa altro che applicare in buona parte i dettami della teoria della qualità. E alla fine di tutto, come i costi della non qualità sono superiori a quelli della qualità, come ognuno ben sa, così ignorare sistematicamente le aspettative degli stakeholders che urgono attorno a noi, conduce nel mondo d'oggi a dei sicuri disastri. Gli esempi sono infiniti.

Naturalmente bisogna intendersi. Intanto queste aspettative saranno valutate e gerarchizzate. Ma, soprattutto, occorrerà che, come per tutti i fatti dell'economia, vi sia, vivaddio, una politica economica, a livello nazionale o, meglio, europeo, che presieda a tutto ciò, in particolare nei riguardi di paesi commercialmente aggressivi, forti del triplice

dumping, sociale, ambientale e monetario, che mettono in opera. E insomma occorrerà che tutte le condizioni al contorno, interne e internazionali, siano congruenti. Ma, a parte ciò, la **stakeholders economy**, superando anche certe commistioni tradizionali tra sfera pubblica e privata, spesso incerte, o sospette, **appare essere a molti la via del futuro** in questo momento gravido di turbolenze e ricco di incertezze.

Nei fatti il rispetto verso gli stakeholders viene perseguito con intensità molto differenziata tra le varie imprese, in funzione di molte variabili, culturali-organizzative e merceologiche-tecnologiche soprattutto, ma che vi sia una correlazione tra queste pratiche e il successo dell'impresa è ormai assodato, così come il successo di ogni impresa è certamente correlato alla qualità di prodotto-servizio-processo conseguito, e percepito dal mondo esterno. □



John Maynard Keynes. I suoi contributi alla scienza economica hanno dato origine a quella che è stata definita rivoluzione keynesiana. In contrasto con la teoria classica, Keynes, ha sostenuto la necessità dell'intervento pubblico a sostegno dell'economia e dello sviluppo.

Sponsor

Per i trent'anni di questo periodico c'è stato un generoso contributo da parte dei nostri inserzionisti che per il festeggiamento del 30° anno dalla fondazione hanno dato dei simpatici gadget: **Sipra, Bolaffi, Lavazza, Unicredit, Augusta Assicurazioni**.

A queste aziende i nostri vivi ringraziamenti e auguri. □

ASSIDAI

Fondo di Assistenza per i Dirigenti
di Aziende Industriali

Assidai è il Fondo di Assistenza
per Dirigenti, Quadri
e Alte Professionalità

©iStockphoto.com/Reynold Jansz

PUNTI DI FORZA

SICUREZZA

- ▶ Impossibilità di recesso unilaterale da parte di Assidai
- ▶ Validità delle coperture assistenziali in tutto il mondo

CONTINUITA'

- ▶ Assistenza sanitaria senza limiti di età

SEMPLICITA'

- ▶ Nessun questionario anamnestico al momento dell'iscrizione

CONVENIENZA

- ▶ Contributo unico per l'intero nucleo familiare

FLESSIBILITA'

- ▶ Possibilità di estendere la copertura sanitaria ai figli fino al 45° anno di età anche se sposati

COMODITA'

- ▶ Nessun esborso economico per le prestazioni effettuate in centri clinici convenzionati
- ▶ Assidai card, tessera medica per servizi di assistenza aggiuntivi in Italia ed all'estero
- ▶ Second opinion, servizio internazionale di telemedicina per ulteriore valutazione della diagnosi

INOLTRE ▶ Coperture Assicurative caso morte, invalidità ed infortuni previste dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali

in partnership con
PRÆSIDIUM
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT
www.praesidiumspa.it

DOVE GLI ALTRI NON ARRIVANO

CHI PUO' ISCRIVERSI

- ▶ **dirigenti e quadri**, iscritti ad una delle Associazioni Federmanager
- ▶ **dirigenti** non industriali associati ad una Federazione CIDA
- ▶ **consulenti aziendali**, ex dirigenti iscritti a Federprofessional (organizzazione specifica associata a Federmanager).

PER RICHIEDERE IL MODULO DI ISCRIZIONE E PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- ▶ www.assidai.it
- ▶ Customer Service 199.41.81.81
- ▶ Organizzazioni Territoriali Federmanager
www.federmanager.it

nuclei familiari iscritti

44.000

150.000

assistiti

PIANI SANITARI - Assidai offre piani sanitari INTEGRATIVI che prevedono rimborsi ad integrazione di quelli del Fasi (o di altra forma di assistenza analoga) e SOSTITUTIVI che prevedono rimborsi fino all'80% circa della spesa sostenuta indirizzati ai quadri, consulenti e ai dirigenti individuali non assistiti dal Fasi (o da altra forma di assistenza analoga).

COPERTURA FAMILIARI
Possibilità per entrambe le tipologie di iscrizioni individuali e collettive di estendere la copertura ai familiari non più assistiti dal Fasi.

PER LA PERSONA

OPZIONI INDIVIDUALI

Sono rivolte ai dirigenti, quadri e consulenti in servizio o in pensione e prevedono:

- ▶ Mantenimento dell'assistenza anche dopo il pensionamento senza limite di età
- ▶ Possibilità di iscriversi anche da pensionati
- ▶ Assistenza per il parto ed i figli neonati
- ▶ Indennità mutuo a seguito di invalidità derivante da infortunio

PRESTAZIONI E OPZIONI INDIVIDUALI	BASE	RICOVERI	ARCOBALENO	CONVENZIONE DIRETTA (I)	PENSIONATI	FAMILIARI
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		✓	✓	✓	✓	✓
Interventi chirurgici ambulatoriali			✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	✓		✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)			✓	✓	✓	✓
Visite specialistiche			✓	✓		✓

SOLO SE LE PRESTAZIONI SONO EFFETTUATE IN CASI DI CURA CONVENZIONATE

PER L'AZIENDA

OPZIONI COLLETTIVE

Sono riservate ai dirigenti, quadri e consulenti di una stessa azienda che si iscrivono contestualmente al Fondo. Prevedono in aggiunta a quanto previsto per le opzioni individuali:

- ▶ Nessuna carenza per le malattie pregresse
- ▶ Contributi ridotti
- ▶ Programmi sanitari personalizzati per le esigenze di ogni singola azienda

PRESTAZIONI E OPZIONI COLLETTIVE	1C	2C	3C	4C	7C* (I)	FAMILIARI
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		✓	✓	✓	✓	✓
Interventi chirurgici ambulatoriali		✓	✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)		✓	✓	✓	✓	✓
Visite specialistiche			✓	✓	✓	✓
Esami di Laboratorio			✓	✓	✓	
Odontoiatria				✓	✓	

* L'opzione 7C migliora l'opzione 4C con massimali più elevati e franchigie più basse. (I) Non previste nei piani sanitari sostitutivi.

Un'opera che fornisce ai malati in fase di avanzata malattia l'assistenza domiciliare e ospedaliera assolutamente gratuita

La fondazione FARO Onlus ha compiuto dieci anni

Chi siamo

La Fondazione FARO è una o.n.l.u.s. nata, nel 1983, per iniziativa di alcuni medici oncologi dell'Ospedale San Giovanni Antica Sede fra cui il prof. Alessandro Calciati, oggi Presidente Onorario della Fondazione, e il dr. Oscar Bertetto, attuale Direttore dell'Azienda Regionale Servizi Sanitari.

Scopo della Fondazione, apartitica e aconfessionale, è quello di fornire ai malati in fase avanzata di malattia e non più suscettibili di cure attive un'assistenza domiciliare e ospedaliera, specializzata in cure palliative, assolutamente gratuita.

L'attività ha preso concretamente avvio nel 1989 nel corso del quale sono stati assistiti 12 pazienti; il numero degli assistiti è andato via via crescendo per arrivare, nell'ultimo anno, a più di 1000 pazienti.

Dalla sua costituzione, la FARO ha assistito complessivamente oltre 12.000 persone, in Torino, nella cintura e nelle valli di Lanzo e Susa, assicurando il servizio per 365 giorni l'anno, dalle ore 8 alle ore 20.

L'equipe per l'assistenza domiciliare è costituita da una cinquantina fra medici, infermieri professionali, psicologi, fisioterapisti e assistenti tutelari, tutti regolarmente retribuiti.

Il servizio di assistenza viene attivato su richiesta del Medico di Famiglia, o del Reparto Ospedaliero in cui il paziente è eventualmente ricoverato, e su autorizzazione dell'ASL se questa, è convenzionata.

Dopo una prima visita di valutazione effettuata dal coordinatore medico o infermieristico della FARO, il malato viene preso in carico e seguito per tutto il tempo necessario con il supporto, al bisogno, di specialisti in varie discipline (cardiologi, urologi, dermatologi, ecc.) convenzionati con la FARO e di un assistente sociale.

Per le richieste di informazioni e di assistenza, il centro di ascolto è attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9 alle ore 17. Fuori orario è attiva la segreteria telefonica sulla quale si può lasciare un messaggio per essere richiamati alla riapertura degli uffici.

Hospice di San Vito

E' funzionante, dal settembre 2001, al terzo piano dell'Ospedale di San Vito, completamente ristrutturato con il contributo della Compagnia di San Paolo.

La struttura dispone di 14 posti letto in camere singole ed accoglie, da tutta la Regione, malati in fase avanzata che per varie ragioni - complicazioni cliniche non gestibili a domicilio, esaurimento delle risorse fisiche ed emotive dei fami-

Imponente l'attività assistenziale svolta dalla fondazione: oltre 12 mila persone in dieci anni

liari, ecc. - non possono più essere adeguatamente assistiti al loro domicilio.

Caratteristiche dell'Hospice, che come struttura trae origine dalla cultura anglosassone, sono: le dimensioni ridotte, l'atmosfera familiare e comunitaria, il contenimento degli interventi sanitari e l'elevata attività assistenziale con applicazione delle cure palliative, la difesa dell'integrità e della dignità della persona e il rispetto e il sostegno dei valori/credenze del malato e della famiglia.

L'Hospice è aperto, 24 ore al giorno, ai parenti che dispongono di spazi a loro dedicati e che vengono supportati dagli psicologi e dai volontari.

Progetto protezione famiglia

Gli psicologi della FARO, che in un primo momento si erano dedicati esclusivamente al malato, hanno ben presto avvertito l'inderogabile necessità di farsi carico anche dei familiari conviventi e in particolare di quelli che per varie ragioni - età giovane o molto avanzata, precedenti problemi di droga o abuso di alcool, fragilità psichica ecc - mostrano chiari sintomi di disagio.

Uno specifico finanziamento della Compagnia di San Paolo ha coperto per quattro anni i costi di detto progetto del quale si è fatta successivamente carico la Rete Oncologica Piemontese.

I risultati conseguiti sono stati superiori alle attese poiché si è riusciti ad impostare, spesso in collaborazione con altri enti come la CRI e la Fondazione Paideia, programmi di assistenza mirati che andavano ben oltre l'intervento specialistico dello psicologo.

All'interno del progetto si è offerta assistenza legale a madri in fase terminale per l'affidamento dei figli minori, si è provveduto al rientro in patria di extracomunitari che desideravano morire nella loro terra o, viceversa, si è consentito ai loro familiari di venire in Italia per un'ultima visita, si sono celebrati, nel nostro Hospice di San Vito, matrimoni e Prime Comunioni.

Attività di formazione

La Fondazione cura con particolare attenzione la formazione degli Operatori che seguono periodicamente corsi di aggiornamento e Master Universitari in cure Palliative.

Per contro alcuni nostri Operatori sono chiamati come docenti in questi stessi corsi e in quelli organizzati dalle ASL per il proprio personale.

La FARO è inoltre sede di tirocinio per gli studenti dell'ultimo anno del Corso di Laurea in Scienze Infermieristiche dell'Università del Sacro Cuore e dell'Università di Torino.

I volontari

Fin dall'inizio, l'attività della FARO è stata supportata da un gruppo di volontari che hanno contribuito in modo determinante alla sua crescita.

Per motivi organizzativi, ma anche per una migliore identificazione, nel novembre 2005 questi volontari, ormai un centinaio, hanno dato vita all'Associazione "Amici della FARO".

Suddivisi in gruppi di lavoro, svolgono la loro attività a supporto della segreteria, effettuano il trasporto di materiali e presidi a casa dei pazienti, svolgono attività promozionali e organizzano manifestazioni per la raccolta di fondi.

Un gruppo ristretto, opportunamente selezionato e preparato, svolge un'attività di assistenza, accompagnamento e supporto per i pazienti dell'Hospice e per i loro familiari organizzando anche momenti ludici e di svago.

L'attività di tutti questi volontari è assolutamente gratuita.

I nuovi progetti

In occasione dell'ultima modifica dello Statuto della Fondazione, avvenuta nel 2001, era stata introdotta la possibilità di estendere l'attività assistenziale della FARO a pazienti affetti da altre patologie, ad esito infausto, che potessero bene-



ficiare dell'applicazione delle cure palliative. I problemi conseguenti all'apertura dell'Hospice e il timore di non disporre di adeguate risorse finanziarie per l'avvio del progetto hanno fatto sì che solo nella prima metà del 2006, grazie anche alla decisione di un nostro Medico di specializzarsi in cure palliative ai malati neurologici presso l'Università del Kent, si sia dato avvio ad un progetto, ancora una volta sostenuto dalla Compagnia di San Paolo, che ha portato a inizio 2009 all'avvio di un regolare servizio di assistenza domiciliare e ospedaliera per i malati di Sclerosi Laterale Amiotrofica non tracheostomizzati.

Entro il 2010 è prevista l'estensione dell'assistenza ai malati affetti da altre patologie neurologiche e da cirrosi epatica nell'ottica di una graduale copertura di tutte le patologie degenerative secondo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

La certificazione

Nel giugno del 2006 il Consiglio di Amministrazione della FARO ha deciso di richiedere l'adesione all'Istituto Italiano della Donazione, ente costituito con il patrocinio della Fondazione Cariplo di Milano e della Compagnia di San Paolo con lo scopo specifico di certificare il corretto utilizzo, da parte delle organizzazioni del cosiddetto terzo settore, dei fondi ricevuti.

Alla fine di una serie di rigorose verifiche svolte da revisori esterni, l'Istituto ha accolto la FARO fra i suoi soci (attualmente una cinquantina in

tutta Italia) autorizzandola all'utilizzo del marchio.

Le verifiche dell'Istituto vengono ripetute ogni anno per verificare la sussistenza dei requisiti.

Le risorse

L'attività di assistenza domiciliare, totalmente gratuita per le famiglie, si svolge in parte in convenzione con alcune ASL, che riconoscono una seppur modesta quota giornaliera, e per il resto a totale carico della Fondazione.

Le risorse finanziarie necessarie a coprire gli oneri di tale assistenza provengono dalle Fondazioni Bancarie cittadine e da un gran numero di privati, per lo più amici e parenti dei malati che la Fondazione ha assistito nel tempo che con il loro sostegno protratto nel tempo e, a volte, con lasciti testamentari vogliono assicurare ad altri ammalati le cure che hanno ricevuto i loro cari.

Il noto provvedimento del 5 per mille introdotto nel 2006 rappresenta un'altra grande opportunità per sostenere la nostra Fondazione.

Sono sempre state rifiutate, invece, le operazioni commerciali di vendita di oggetti, fiori e quant'altro in quanto con esse solo una quota, a volte irrisoria, di quanto donato arriva ai beneficiari. □

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1127

TRENTENNE, laureata in Lingue e Letterature Straniere e con esperienza pluriennale nell'ambito della mediazione linguistica offre ad aziende e privati servizi di traduzione e interpretariato da e verso inglese, tedesco e spagnolo. cell. 3334568530 - e.mail: isabella.amicodimeane@gmail.com Rifer. APDAI.

COMUNICATO N. 1128

DIRIGENTE in pensione con esperienze in riorganizzazione aziendale in Italia e all'estero, conoscenza inglese, francese e spagnolo, esamina proposte di collaborazione e/o temporary management in Italia e/o all'estero. Fassi Sergio 3355244638. Rifer. APDAI.

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

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

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

Smagliante presente e un futuro incerto

Dubai... Arabyland?

Appunti di viaggio

Gianfranco Guazzone

Sono ormai anni che la stampa occidentale e i sempre più frequenti messaggi promozionali che provengono da Dubai ci fanno crescere il desiderio di curiosare in una realtà in forte trasformazione, con indubbe connotazioni ultra moderne, anche se collocata in una terra povera, petrolio a parte, più affascinante che turisticamente e ambientalmente attraente.

Edifici moderni e fantasiosi, la pista di sci tra le dune del deserto, il grattacielo più alto del mondo, l'albergo a sette stelle più esclusiva della terra, il centro commerciale più grande che ci sia, più alto, più grande, più bello....E allora come sfuggire al richiamo di andare a vederli!

E qui scatta una piccola trappola: da un lato siamo messi a conoscenza di un crescente, stravagante e grandioso sviluppo edilizio e strutturale che alimenta in noi il desiderio di conoscenza e lo stimolo a verificare di persona questo particolare innovativo "progetto" urbanistico con le sue sfarzose componenti. Se vogliamo un po' quello che è successo per Brasilia. Dall'altro lato la mancanza, o la difficoltà, di trovare guide e strumenti informativi adeguati che ci preparino all'impatto complessivo, tutti aridamente (o scientemente?) dediti a presentare i vari manufatti e a declinare le tante curiosità-opportunità, raramente impegnati a descrivere l'insieme e ad offrire giudizi ed orientamenti sul "carattere" e sulle specificità di Dubai.

Temo così che possa succedere di andare a Dubai impreparati rispetto a quello che ci aspetta! O quantomeno di pensarla in un modo e di scoprirla molto diversa. Magari senza esserne delusi!

Se l'obiettivo è di visitare una città-modello moderna e avveniristica, dalle soluzioni urbanistiche dirompenti e con un'organizzazione all'avanguardia nella mobilità e nella fruizione dei servizi.....il giudizio non potrà che essere severo e l'aspettativa tradita.

La Città non esiste! L'impianto urbanistico neppure! Le aree "urbanizzate" (!) non comunicano tra di loro e l'unico sistema progettuale che ne risulta è quello "a macchia di leopardo"....ma povero leopardo. I collegamenti tra i vari siti sono difficoltosi e una viabilità urbana con caratteristiche autostradali spacca la città in tanti segmenti isolati compromettendo del tutto gli spostamenti pedonali: può succedere che per raggiungere un Centro Commerciale distante 200 metri in linea d'aria si impieghi un quarto d'ora in taxi.

Giudizio completamente negativo, allora, e consigli agli amici ad evitare un inutile viag-

gio? Ma assolutamente no! Prepariamo gli amici a visitare Dubai per altri motivi e.....a divertirsi, a godere di uno strano mix di interessanti proposte fantastiche e strabilianti sotto il profilo commerciale, turistico, sportivo, edilizio, ecc. Una permanenza da vivere senza schemi canonici e percorsi vincolanti, un morde e fuggi senza pudori culturali: la "guida" siamo noi, con le nostre curiosità da soddisfare e la ricerca di un piacevole rilassamento da cogliere nel vagare, disponibili ad essere sbalorditi e incantati come i bambini a Disneyland.

Si scoprirà una Città dalle tante opportunità, per la spesa come per il tempo libero, per una buona offerta culinaria come per una gradevole balneazione, senza dimenticare di attingere un po' della cultura araba e di prendere atto di tutta una serie di modernissimi e avveniristici "monumenti" edilizi che pur senza offrire l'effetto Down Town o Sky Line di marca statunitense o australiana (sono collocati sul territorio in modo totalmente "sgrammaticato") si impongono per le loro linee particolari e per talune soluzioni stravaganti e uniche.

Risulterà sicuramente appagante bighellonare negli immensi e faraonici Centri Commerciali occupati dalle migliori griffe del pianeta e poi scoprire che contengono giganteschi acquari o piste di pattinaggio olimpioniche. E poi salire all'ultimo piano per un frugale pranzetto meravigliati di ritrovarsi.... alla "Fiera dei vini" di italiana memoria, potendo disporre di una cinquantina di spazi gastronomici con tutte le cucine del mondo. Senza contare che alla stessa stregua di calzini e magliette vengono offerti diamanti a bizzeffe e gioielli di ogni tipo (e può anche convenire approfittarne!).

Come non sarà facile essere indifferenti di fronte alla ricostruzione di interi scenari arabi con tanto di torri del vento e canali navigabili o dalla riproposizione di "Souk" così perfetti, sicuri e "disinfettati" da far invidia perfino agli svizzeri. Tutto un po' troppo finto, d'accordo, ma se con un po' di sforzo si riesce a immaginarne l'atmosfera autentica, con i suoi odori, le sensazioni e il mistero della sua gentein fondo si può risultare perfino appagati. Ed è autentico lo stupore che si prova di fronte e dentro lo stratosferico Burj al Arab, unico hotel al mondo a 7 stelle, con tanto di "frontiere" per l'accesso, con arredi sfarzosi di dubbio gusto ma accattivanti, con uno dei suoi ristoranti nientemeno che inserito in un acquario da sogno, ovviamente molto esclusivo e con prezzi a misura di sceicco!

Può sembrare eccessivo definire Dubai una sorta di "Arabyland", soprattutto pensando all'enorme giro d'affari che smuove e agli evidenti interessi in gioco, ma alla fine per il turi-

sta l'effetto "parco dei divertimenti" può anche prevalere su tutto il resto. Anche sulla constatazione che un po' appare come una realtà "senz'anima".

Per altro verso sono poi quasi impossibili le valutazioni di tipo socio politico; bisognerebbe restare più a lungo, e non con lo status del turista, ma alcuni flash possono comunque dare un'idea di Dubai. Intanto tra i sette Emirati non è certamente il più ricco! Anche se non condivisibile del tutto, il tam tam europeo che lo vuole in crisi di crescita (semmai sta pagando un certo sovradimensionamento del suo programma di sviluppo) ha del vero e Dubai sta indubbiamente accusando un rallentamento dovuto ad un processo in atto di trasformazione del proprio business e di assetamento economico.

Gli effetti di questa congiuntura però potrebbero essere molto diversi rispetto all'Europa, dal momento che l'80% degli abitanti (così ci hanno riferito alcuni lavoratori, taxiisti, guide turistiche) non sono arabi e non possono ottenere la nazionalità araba. I più pessimisti si definiscono "neo schiavi", precari con contratti triennali, con stipendi da consumare totalmente per la sopravvivenza. Gli investimenti stranieri peraltro (soprattutto indiani, pakistani e cinesi) stanno affiancando quelli degli Emirati e dei petrolieri e hanno come conseguenza diretta quella di incrementare la presenza di manodopera di quei paesi.

Ci è stata riferita una curiosità: ai residenti di nazionalità araba lo Stato regala, al momento in cui si sposano, un appartamento sontuoso. E questo già la dice lunga sulla redistribuzione e sulle "poco" presunte uguaglianze. Per il resto, nel vivere quotidiano, non traspaiono elementi particolarmente negativi né palesi vessazioni, anche se in qualche occasione si ha la sensazione che la polizia ci vada abbastanza pesante nei confronti dei trasgressori di origine "extra-araba".

A Dubai, per concludere, ci si va per acquisire elementi di modernità e soddisfare la propria curiosità ma se ne esce soprattutto con una domanda: riuscirà a reggere questo trend parossistico e a rimodellarsi o tra qualche anno la ritroveremo, magari senza petrolio, accartocciata su se stessa come un fantasma ai bordi del deserto? □



Questo articolo sul fenomeno "Dubai" è stato scritto nel mese di ottobre, prima che l'economia mondiale mostrasse un preoccupante cedimento chiamando in causa questo strano paese.



I sentieri della poesia una raccolta di Eraldo Odasso

Eraldo Odasso

Chi per passione, diletto o lavoro ha a che fare con la carta stampata, quando gli arriva un libro fra le mani sa che dietro le pagine stampate, messe insieme da una legatura, ornate di un'accattivante copertina, sa che c'è una grande massa di lavoro, una serie complessa di scelte, operazioni che inducono all'attenzione ed al rispetto.

Se poi in qualche modo il libro ci riguarda, sia per il titolo o per l'autore, allora l'attesa cambia aspetto, diventa interesse, partecipazione a quelle memorie di eventi cui hai preso parte e che aspettavano l'occasione per esplodere.

Ebbene sì, confermiamo che il nome dell'autore che compare in caso a questo articolo è proprio lui, Eraldo Odasso, l'indimenticato allora segretario della nostra Associazione, che si è poi ritirato lasciando il posto

all'attuale direttore Roberto Granatelli.

Quelli che hanno qualche anno in più, riteniamo non abbiano dimenticato la persona che con competenza e disponibilità ha retto questo sindacato sino al 1994.

Questo eccellente personaggio un difetto ce l'aveva, un difetto che ci univa, quello di usare il tempo libero per scrivere e cimentarsi sulla pagina bianca con versi e racconti. Qualcuna delle poesie pubblicate su questo libretto già ci era nota e le ricordiamo perché da sole reggono un'impronta che, nel variare delle parole, domina immutata in tutte le poesie.

Verrebbe da pensare alla "melanconia" se questo termine non fosse l'abusata definizione di un atteggiamento passivo, rinunciatario, invece che da un punto di vista diverso, più profondo, quando scaturisce dalla consapevolezza della fragilità delle umane cose.

Ma Eraldo, versato non solo nella dot-

trina giuslavorista e finanziaria, – bagaglio della sua professionalità, – è attento alla parola scelta ogni volta nella giusta collocazione.

Chi legge scopre ad ogni passaggio lo scatto di un accostamento imprevedibile. Si vedano i primi versi della "Lettera a Betty" dopo "i nostri sogni di gloria" che è un'espressione corrente quasi banale, c'è subito un cambio di fronte, il pascolo accompagnato da un'altra svolta "le risaie" d'Oriente.

È la poesia che procede così, per assonanze e stacchi, pari ad uno spartito musicale,

Odasso si vale di queste variazioni sul fondo costante di una malinconia che, come abbiamo detto, è approfondimento, visione della vita da una diversa prospettiva.

L'affetto però non ci priva dalla correttezza del giudizio del valore di questi versi, ognuno di essi scolpito nell'esperienza di una vita che non ha risparmiato prove ed affanni.

Ma così è: gli inni alla gioia non mancano, ma più spesso è nel dolore e nell'analisi di quel dolore che lo scalpello della parola come in un incastro sigilla il mistero della poesia. □

Un tram polifunzionale

Abbiamo ricordato a suo tempo l'interessante attività del Gruppo pensionati della vecchia ATM che si sono impegnati in un'opera di ripristino di antichi tram recuperandoli dall'abbandono per rifare vetture messe a nuovo e completamente funzionanti. Queste vetture potrebbero diventare a tutti gli effetti un modello di percorso alternativo alla circolazione corrente ad un curioso confronto non solo divertente.

Inoltre l'attività della GTT extratranviaria o meglio parallela quella corrente – a cura di un gruppo di amatori, d'intesa con l'associazione pensionati – si sta prodigando per mostrare alle giovani leve della cittadinanza torinese che cos'è, e che cos'era il tram un tempo, ben più di un mezzo di trasporto, ma la sede itinerante di riconoscibili fruitori del mezzo che sul tram (De Amicis) avevano intrecciato rapporti di civile convivenza quando non concordanza d'impegni e di lavoro.

Adesso l'iniziativa si è lanciata fuori dal mezzo, pur restando sulle rotaie, per dar vita ad una serie di novità mostrando l'incredibile e duttile capacità con cui può esprimere un tram: un contenitore eclettico può per diventare teatro, ristorante, sala giochi, sede letteraria, centro d'informazione con disponibilità museali e di modellismo, riproduzioni al vivo e centro artistico.

Roba da non crederci. □

Lettere a Betty

Volando dalla nostra terra

*ho visto il sorriso dei tuoi occhi
in un riflesso del sole sul mare.*

*Non indugiare nelle tue preghiere
per me, Betty.*

*I nostri sogni di gloria
pascoleranno sulle risaie del Vietnam.*

*Fa caldo, Betty, in questa terra
maledetta. Fa caldo, oggi.*

*È un diluvio di fuoco
che piove sulle nostre casematte
e le risaie ribollono*

*come un mare in tempesta
sospinto dall'ire di mille demoni.*

*Gente dalle cento vite,
lo sguardo di un fanciullo
che muore per gioco.*

Dì una preghiera, Betty, per me.

Il mento è annerito, Betty,

*in queste stagioni interminabili
come le nostre pianure,*

orizzonte infinito della nostra vergogna.

*Non baciare, Betty, le nostre zolle
che odorano di sangue*

se da esse germoglia la morte.

*In queste risaie vermiglie
s'annegano i vecchi,*

*le madri dal ventre rigonfio:
in esse s'acquieta per sempre
l'arsura del fosforo bianco.*

*Non interrompere, Betty,
mai più le tue preghiere.*

Domani tornerò, Betty.

*Sento il calore del sole
accarezzarmi le occhiaie vuote
solchi di sangue*

in cui berrà per sempre

il ricordo di tanta vergogna.

*Non vedrò mai più le tue lacrime
sulle tue preghiere,*

*ma i petti squarciati dei bimbi
e risaie di sangue.*

I miei occhi.

*Li ho lasciati in un angolo maledetto
di questa terra
odorante d'immortalità.*

Eraldo Odasso

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

“Buon Anno 2010 dal Direttivo Dirclub Piemonte!”

La tradizionale Cena degli Auguri svoltasi il 12/12 ultimo scorso nel prestigioso salone delle feste di Palazzo Graneri, conferma ancora una volta l'amicizia e la solidarietà che ci unisce con la voglia di essere in tanti allo scambio degli auguri motivato anche dallo slancio di riservare un aiuto tangibile a realtà bisognose sul territorio”.

PRIMI INCONTRI 2010

I martedì al “Platti” ore 20,45

* 12 gennaio con l'astrologa Dott.sa Mirti

* 9 febbraio con il Dott. Marco Albera, “stu-

dioso torinese”; ci intratterrà su Gianluigi Marinini, ovvero, “vivere la parte di se stessi”

* 9 marzo e 13 aprile con personaggi da precisare

* 28 gennaio – ore 20,45 a teatro con la Compagnia di Carlotta Josetti “Casa Gioiello” al Teatro Gioiello, Via C. Colombo 31, Torino.

* 20 febbraio – sabato ore 10 – Visita alla Accademia Albertina a cura del Dott. Marco Albera, ingresso da via Accademia Albertina n. 6 - € 5,00 a persona. Alle ore 15 è fissata la visita al laboratorio del cioccolato Peyrano in Corso Moncalieri 47, e, per chi lo desidera, si può andare al Circolo Eridano per un piatto caldo. € 15,00 a persona.

Prenotazione e pagamento entro l'11 febbraio..

* 27 febbraio – sabato ore 12,30 - Fritto misto da “Esterina” a Baldissero Torinese.

* 3 marzo – mercoledì ore 18,30 – Assemblée annuale con l'intervento di Gianni Chiostrì “L'umorismo questo sconosciuto”. Circolo dei Lettori, Via Bogino 9, Torino. – Drink offerto.

– Bilancio consuntivo 2009.

– Bilancio preventivo 2010

– Relazione attività

– Assegnazione contributi solidarietà

– Premiazione dei soci con 15 anni di iscrizione ininterrotta al Club.

* 25-26-27-28 marzo – Viaggio a Berlino. Programma e condizioni allegati

OPPORTUNITA'

• Corsi di computer di base (alfabetizzazione e secondo livello). Prenotarsi in Segreteria per organizzare le lezioni che potranno avere inizio da febbraio.

• Serate di comunicazione moderna con la Dott.sa Truzzi temi e date da comunicare

• Serate con relatori professionisti, nostri giovani soci, temi e date da precisare

• Corso di avvicinamento al vino: si terrà di lunedì 1-8-15 febbraio ore 21 nell'habitat Cantine Balbiano di Andezeno: già inviata ai soci e-mail in data 19/11/09. Prenotarsi direttamente al n. 388.010.59.82 di Luca Balbiano nostro socio. Informazioni in Segreteria per chi non ha ricevuto l'e-mail.

• Corso di avvicinamento al golf. Il nostro socio Bruno Marcellin – esperto golfista – è a disposizione degli interessati per avviare gli accordi di corsi e frequenza al Circolo del golf di Stupinigi. Segnalare il proprio nominativo in Segreteria entro febbraio (alcuni colleghi sono già in elenco).

I colleghi e colleghe Federmanager Piemonte sono invitati a partecipare alle manifestazioni.

La quota d'iscrizione al Dirclub è di € 70,00 per l'anno 2010 e comprende la partecipazione di un familiare.

Rivolgersi in segreteria.

Il Presidente
Lina Del Core

Il computer

Tante volte mi succede, quando sto spiegando che cos'è un computer, di dire che è uno strumento estremamente preciso, che riesce a fare una quantità di calcoli in pochissimi secondi, che può ripetere all'infinito determinate procedure ma che, per fortuna, non è intelligente, non possiede la capacità di ragionare, qualità che solo l'essere umano può avere.

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'avvento di Internet.

L'importante, come per ogni cosa, utilizzarlo nella giusta misura e non perdere mai di vista quanto sia anche gratificante leggere un libro, piuttosto che fare una passeggiata con la sua intelligenza, colui che l'ha creato e lo ha messo al suo servizio per crescere nella conoscenza del mistero della vita.

Silvia Petruzzelli

Anche la poesia di Ungaretti ci può aiutare a capire

Mi illumino di immenso

Sergio Favero

Il collega che si presenta in associazione, dopo aver discusso e trattato con l'azienda la sua buonanima, in quanto ha capito che non c'è più spazio per lui, esordisce di solito con “...mi offrono tot...” oppure “...mi pagano ancora un anno...mi offrono anche della consulenza...”. La ciliegina sulla torta è quasi sempre l'auto aziendale regalata. Proprio su alcuni semplici conteggi, distinguendo bene il costo aziendale da quanto proposto (lordo o netto?) con i riflessi contrattuali su TFR, Fasi, ecc. il collega, si illumina e sbotta: “ma mi vogliono fregare...”. Cominciano le recriminazioni: “...se avessi saputo di finire così, avrei fatto dei corsi che mi sarebbero stati utili adesso... Ho ancora un centinaio di giorni di ferie da fare, se fosse adesso... li farei con la mia famiglia...”.

Si scopre, poi, dopo un esame sereno, il pozzo senza fondo della voce “indennità di trasferta” mai erogata per anni, le ferie non godute azzerate ogni anno, per cui, in caso di impugnativa del licenziamento si evita il ricorso al Collegio Arbitrale perché competente sugli aspetti dell'applicazione del contratto. Alcune considerazioni: le aziende sanno molto bene le date in cui effettuare licenziamenti:

la vigilia delle festività natalizie o dei periodi di chiusura per ferie e questo aggiunge al trauma del licenziamento, risvolti famigliari non indifferenti.

Ma lo shock più grande rimane quello di capire che il lavoro fatto fino a ieri improvvisamente sembra che non serva più, perché sarà diviso come una specie di spezzatino tra i suoi collaboratori o assunto in parte direttamente dal direttore generale per rendere più credibile la motivazione del risparmio sui costi.

Alcuni colleghi si accorgono, poi, che tutti gli amici in azienda o fuori, da cui era certo avrebbe avuto un aiuto nella ricerca di una nuova sistemazione, adagio, adagio spariscono o non si fanno più trovare al telefono. Si torna allora in associazione per farsi spiegare meglio le convenzioni con le società di outplacement, ovviamente questa volta non c'è bisogno di spegnere il telefonino, tanto non suona più.

A vertenza conclusa parecchi colleghi ringraziano a volte anche con belle lettere e, in questi casi, sono io ad “illuminarmi di immenso”, perché hanno capito che abbiamo fatto insieme una parte di una difficile strada professionale condividendo ansia, difficoltà e frustrazioni, ma anche poi il senso di libertà conseguente alla definizione. □

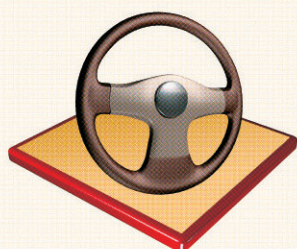
ASSOCIAZIONI E SINDACATI TERRITORIALI DI FEDERMANAGER

SINDACATO / ASSOCIAZIONE	CAP	SEDE	TELEFONO	FAX	PRESIDENTE	E-MAIL
ALESSANDRIA	15100	Via Legnano 33	0131/442131	0131/445963	Sergio Favero	asdiral@tin.it
ANCONA, PESARO e URBINO	60121	Corso Mazzini 107 (Cas. Post. 495)	071/2074382	071/2074382	Enzo Maurizi	sdaian@alice.it
AOSTA	11100	Via Giorgio Elter 6	0165/33299	0165/33299	Marco Farinet	aofndai@tin.it
AREZZO	52100	Via Vittorio Veneto 86	0575/910525	0575/910525	Daniele Moretti	sindar1@libero.it
ASCOLI PICENO	63100	V.le del Commercio 3	0736/344315	0736/339395	Guido Carrieri	asdaiap@tin.it
ASTI	14100	Piazza dei Medici 4	0141/436965	0141/594644	Pietro Masoero	adaiaisti@tin.it
BERGAMO	24121	Via Pascoli 3 sc. 8 p.1°	035/223558	035/224850	Mario Giambone	info@federmanagerbergamo.it
BIELLA	13900	Via Nazario Sauro 3	015/351176	015/351176	Renzo Penna	repenna@tin.it
BOLOGNA	40139	Via Bombicci 1	051/6240102	051/6242195	Sergio Consolini	segreteria@federmanagerbo.it
BOLZANO	39100	Via del Macello 57	0471/261154	0471/405014	Luis Ruedl	dirigenti.bz@federmanager.it
BRESCIA	25128	Via Pusterla 1	030/3390710	030/3392616	Marco Bodini	adaibrescia@federmanager.it
CAGLIARI	09124	Via Isola Tavolara 1	070/667741	070/667741	Vito Meloni	assdai@tiscali.it
CATANZARO	88100	Via G. Barrio n. 54 c/o Fidimpresa	335/416189		Pasquale Nicotera	dirigenticatanzaro@federmanager.it
COMO	22100	Via Oltre Colle 83	031/555565	031/283930	Valerio Rossi	cosdai@tin.it
CREMONA	26100	Via Palestro 66	0372/535411	0372/457934	Tiziano Neviani	dirigenti@associazioneprofessionisti-cr.it
CUNEO	12100	Corso Dante 49	0171/695446	0171/692551	Pier Franco Sibilla	dirigenticn@cnnet.it
FERRARA	44100	Via Alberto Lollio 26	0532/207067	0532/249707	Alberto Rossi	apdaife@tele2.it
FIRENZE	50127	Via Francesco Baracca 235/E	055/3436617	055/3427947	Davide Cioppi	segreteria@dirigentitoscana.it;
FORLÌ-CESENA, RIMINI, RSM	47100	Via Francesco Nullo 23	0543/36453	0543/36453	Lamberto Garavini	sdaifo@tin.it
LATINA	04100	Via Eroi del Lavoro 5	0773/691334	0773/695776	Vincenzo Monti	fn dai.it@tin.it
LIGURIA	16124	Via al Ponte Reale 5/5	010/2541516	010/2517504	Sauro Gazzoli	info@asdailiguria.it
LECCO	23900	Corso Matteotti 12	0341/361184	0341/361184	Francesco Castelletti	sdailc@tin.it
LIVORNO	57123	Via delle Galere 27 II° piano	0586/883151	0586/883151	Claudio Tonci	adailli@tiscali.it
LUCCA	55100	Palazzo Bernardini	0583/4441	0583/48120	Renzo Corrotti	dirigenti@assind.lu.it
MACERATA	62019	C.P. 28	071/75881	071/7588245	Antonio Santi	sdaimcit@libero.it
MANTOVA	46100	Via Portazzolo 9	0376/365393	0376/365393	Tiziano Pennati	adamn@tin.it
MASSA CARRARA	54033	V.le XX Settembre 118	0585/846326	0585/841901	Libero Gagliardo	massacarrara@federmanager.it
MATERA	75100	Via Lucana 275	0835/312203	0835/312203	Giuseppe Dantona	sildaimt@katamail.com
MILANO	20122	Via Larga 31	02/583761	02/58307557	Renato Garbarini	presidenza@aldai.it direzione@aldai.it organizzazione@aldai.it
MODENA	41100	Via Schedoni 39	059/219185	059/224534	Giuseppe Sant'Unione	milmari@libero.it
NAPOLI	80122	Via Orazio 92	081/681189	081/669924	Giuseppe Baratto	sicdai@fastwebnet.it
NOVARA	28100	Via Monteverdi 2/A	0321/626642	0321/626642	Giovanni Silvestri	novara@federmanager.it
PADOVA	35137	Via Risorgimento 8	049/665510	049/8750657	Maurizio Toso	adaipd@tin.it
PALERMO	90144	Via Antonino Pecoraro n. 64	091/6269676	091/6260487	Vincenzo Di Maria	presidenza.sisdai@federmanager.it
PARMA	43100	Via del Conservatorio 2	0521/386707	0521/386187	Silvio Grimaldeschi	adaiparma@federmanager.it
PAVIA	27100	Via Bernardino da Feltre n. 6	0382/538441 - 0382/539008	0382/375211	Federica Chalmers	sdaipv@tin.it
PERUGIA	06127	Via Girolamo Tilli 68	075/5009745	075/5004067	Simone Battistacci	federmanagerpg@federmanager.it
PESARO		vedi Ancona, Pesaro e Urbino				
PESCARA	65122	Via Galilei 65	085/27348	085/4229746	Florio Corneli	segreteria@adiam.it
PIACENZA	29100	P.zza S. Antonino 1	0523/336937	0523/388966	Giuseppe Cordani	federmanagerpc@fastwebnet.it
PISA	56100	Via Battelli 5	050/576540	1786021687	Cinzia Giachetti	federmanagerpisa@tiscali.it
PUGLIA	70126	Via Delfino Pesce 39	080/5588199 Brindisi 0831/473111 Taranto 099/335943	080/5543104	Francesco P. Piacente	federmanager.puglia@alice.it
QUADRI	00161	Via Ravenna 14	06/440701	06/4403421	Vincenzo Acquaviva	federmanagerquadri@federmanager.it
RAVENNA	48100	Via Paolo Costa 43	0544/33571	0544/245284	Felice Samorè	ravenna@federmanager.it
REGGIO EMILIA	42100	Via Gaetano Davoli 5/C	0522/280385	0522/378345	Vanes Fontana	federmanagerre@interfree.it
ROMA	00161	Via Ravenna 14	06/4417081	06/4404705	Nicola Tosto	info@sr dai.it
SALERNO	84123	Corso Garibaldi 194	089/2580480	089/2576491	Armando Indennimeo	dirigenti.salerno@federmanager.it
SICILIA ORIENTALE	95121	Via L. Sturzo 156 p. 1° - sc. E	095/7463289	095/7477248	Elena Vecchio	federmanager.si.or@federmanager.it
SIENA	53100	Via della Sapienza 15	0577/40429	0577/40429	Umberto Trezzi	dirigenti.siena@federmanager.it
SIRACUSA	96100	V.le Tunisi 29	0931/442988	0931/442966	Emanuele Scifo	segreteria@federmanagerrs.it
TERNI	05100	Via C. Dentato 3	0744/423672	0744/423672	Luciano Neri	sdait_tr@libero.it
TORINO	10123	Via S. Francesco da Paola 20	011/5625588	011/5625703	Renato Cuselli	segreteria@ap dai.it
TRENTO	38100	Piazzetta Lainez 6 (C.P. 203)	0461/239929	0461/233722	Mario Marchesini	apdaitn@tin.it
TREVISO E BELLUNO	31100	Viale IV Novembre 10, Belluno	0422/541378 0437/25161	0422/411400	Angelo De Simoi	segreteria@federmanagerstv.it direzione@federmanagerstv.it
TRIESTE	34133	Via Cesare Beccaria 7	040/371090 Circ. Udine 0432/478470 Circ. Pordenone 0434/365213 Circ. Gorizia 0481/33101	040/634358	Maurizio Bressani	adaifvg@tin.it
VARESE	21100	Via Carlo Goldoni 33	0332/313198	0332/310343	Michele Ferraioli	adaiva@tin.it
VENEZIA MESTRE	30174	Via Pescheria Vecchia n. 26	041/5040728	041/5042328	Mario Merigliano	fn daive@tin.it
VERCELLI	13100	Via A. Manzoni 7	0161/54797	0161/213773	Renzo Michelini	dirigenticv@libero.it
VERONA	37122	Via Francesco Berni 9	045/594388	045/8008775	Helga Fazion	info@federmanagervr.it segreteria@federmanagervr.it
VICENZA	36100	Via Lussemburgo 21	0444/320922	0444/323016	Maurizio Pini	adaiv@tin.it



“Lo sa lei che viaggia senza cintura?”

Certo, imparare fin da piccoli le norme di sicurezza è utile. Ma se vuoi davvero guidare con serenità, Augusta Assicurazioni ha studiato per te **Bene Conducente**, l'unica polizza che protegge dagli infortuni alla guida: costa meno di un caffè al giorno e puoi assicurare te stesso, la persona che desideri o chiunque stia guidando l'auto che vorrai indicarci. Una polizza semplice e completa, per rendere la guida un vero piacere.



BENECONDUCENTE

**AUGUSTA
ASSICURAZIONI** 