

I Giovani Dirigenti a Torino

Dedichiamo questa copertina ai Giovani Dirigenti che a Torino celebrano il loro nono Meeting con programmi audaci di sicura attualità.

Sembrerebbe ed è un dovere non ostacolare le giovani forze che sono sbucate all'improvviso, come accade ad ogni avvicendamento generazionale – cariche di entusiasmo, di volontà di fare, con un bagaglio di nozioni, conoscenze impensabili alle generazioni precedenti.

Siamo buoni testimoni dello slancio e le speranze di quei giovani che erano appena tornati dalla guerra, nel 45.

Abbiamo rivissuto il momento del ritorno a casa con le divise lacere, le facce sofferenti, malate, arrivati alla frontiera inginocchiarsi e baciare la terra del loro Paese. Che cos'è la Patria? Scriveva un giovane incredulo. Chissà.

Eppure così rudemente toccati si sono mossi con fiducia, palmo a palmo per riguadagnare l'onore perduto e quel minimo di benessere cui credevano di aver diritto. Così è stato sino al '61, con il primo centenario da festeggiare abbiamo riscoperto l'amor di Patria, un rinnovato interesse per il lavoro, la famiglia, insomma la *joie de vivre*.

Tant'è che passati pochi anni il vento della ribellione alla ricerca di nuove emozioni corse per tutto il mondo. L'America e la Francia per prime, poi tutti i giovani cavalcarono il '68, inventando un nuovo modo di vivere: inventando "i figli dei fiori".

Sembrava davvero che il mondo sossopra si

convertisse al vogliamoci bene. E quello che successe poi nel 1989 con la caduta del muro – i giovani a cavalcioni della più celebre e devastata barriera – ci avevano colmati di speranza.

Ma la crisi era alle porte. Ciò che successe nel nuovo secolo dura ancora adesso. Gli antichi malanni: la fame nel mondo: la disoccupazione e le dispute sull'energia, l'acqua, il clima, le guerre non sono state superati, anzi accresciuti dalla globalizzazione.

È l'avvento della vita liquida, come l'ha definita Zigmunt Bauman.

È con disagio che dobbiamo ammettere che gli eroi del nostro tempo sono i fanatici del face-book, del reality, dell'uso più banale del computer. Eppure già si avvertono i segni di un ritorno allo studio dell'etica, agli aspetti di un'estetica originale che si risolvono in sterili dispute pseudo filosofiche, invece sono gli aspetti primari ancorché immateriali di una rivoluzione che deve ancora avvenire di cui le generazioni di mezzo sono le avanguardie, ancora timide, incapaci di ribellarsi.

È già stato scritto che sarà la generazione 2000, dei ragazzi che ancora vanno a scuola e che fra 10 anni armati di tutto punto andranno all'assalto dell'economia. Tecnologici, imprenditivi, unisex, merce pregiata, la vera e grande risorsa di questo Paese.

Occorre varare progetti che mettano i giovani al centro della crescita del Paese. Loro sono pronti al rischio autonomi e ottimisti.

Per questo, dicono i ricercatori della Cattolica di Milano. Sapranno trasformare la precarietà che li attende in un'opportunità.

Così saranno i ventenni del 2000. □

Assemblee del Piemonte

Sono previste – nei giorni sotto indicati – le Assemblee annuali dei sindacati di Vercelli, Aosta e Cuneo.

Come di consueto gli associati saranno informati su località, orari e programmi di ciascuna associazione.



Vercelli – 15 ottobre
N.B. La nuova data corregge quanto indicato a pag. 12 del n. 272



Aosta – 16 ottobre



Cuneo – 13 ottobre

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 Michelin (*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

Publicità

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 filiali 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

TORINO 2010 - Capitale europea

9° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti Federmanager

A somiglianza dell'intrico cellulare, che la scienza ha esemplificato con i neuroni che a miliardi dirigono la mente mediante le sinapsi - così il progetto del Meeting dei Giovani dirigenti auspica un più ampio collegamento delle aziende per realizzare economia e sviluppo in grado di reggere il confronto della competizione sempre più aspra della globalizzazione internazionale

Torino è Capitale Europea dei Giovani per il 2010. È stata selezionata, fra 15 città concorrenti, grazie ad un dossier in cui sono state presentate le eccellenze della città per quanto riguarda le politiche giovanili. Il riconoscimento è stato assegnato dal Forum Europeo dei Giovani (YFJ - Youth Forum Jeunesse), l'organizzazione internazionale composta dai consigli nazionali della gioventù e da associazioni internazionali non governative, costituito per rappresentare gli interessi dei giovani di tutta Europa.

Il titolo viene assegnato per il periodo di un anno a una città europea che ha dimostrato di avere una solida programmazione di politiche e attività destinate alle giovani generazioni.

Molte sono state le carte vincenti giocate nel dossier di candidatura di Torino: cultura, partecipazione e mobilità internazionale, educazione informale tra pari e processi di empowerment nei confronti dell'associazionismo giovanile.

Negli ultimi anni il restyling che ha interessato tutta la città ed in particolare la parte vecchia, quella che passa sotto il nome di Quadrilatero Romano, ha portato il capoluogo del Piemonte a sganciarsi dal riflesso opaco della Fiat e di una ormai lontana monarchia Savoia, ed a risplendere di luce propria, differenziando le offerte e indirizzandole a un pubblico più giovane e multietnico.

In una realtà così in fermento non potevano mancare il Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager ed è così che per la prima volta nella propria storia, il Gruppo Giovani organizza a



Marco Bertolina.

Torino per il prossimo autunno il **9° Meeting Nazionale**.

Ad ormai 14 anni di distanza dal 1° Meeting Nazionale Giovani, che si tenne a Montecatini nel Novembre 1996, questo appuntamento biennale è diventato un momento di incontro e confronto tra i giovani dirigenti italiani che si riuniscono per discutere ed affrontare temi legati alla professionalità del dirigente ed alla sua collocazione in un mondo industriale e finanziario in continua evoluzione.

Al meeting partecipano normalmente più di 60 delegati in arrivo dalle associazioni territoriali e, nonostante siano sempre meno i dirigenti di nuova nomina, questo appuntamento fa convergere nello stesso luogo dirigenti che, pur di giovane età, rappresentano l'eccellenza nel futuro della nostra categoria.

Suddiviso su due giornate, il meeting presenta una parte pubblica prevista per il venerdì pomeriggio dove personaggi di spicco del panorama italiano, discutono di temi legati alla classe dirigente ed una parte privata

prevista per il sabato mattina dove il Coordinatore uscente presenta la sua relazione per poi passare alle votazioni per il nuovo coordinamento.

L'8° Meeting si è tenuto a Roma nel Febbraio 2008 ed ha visto nella parte pubblica la presentazione dell'indagine "La Classe Dirigente Italiana ed il Merito" fatta dal prof Nadio Delai.

Su questo tema si sono confrontati Renata Polverini attuale governatore del Lazio, Lucia Annunziata giornalista, Anna Puccio, membro del CdA di Buongiorno SpA., Carlo Carboni, ordinario di sociologia all'università di Ancona con la conduzione stimolante di Fabrizio Binacchi, Direttore RAI Emilia Romagna.

Gli spunti stimolanti, le proposte e anche le considerazioni critiche fatte da questi personaggi verso la classe dirigente sono stati colti da Francesco Castelletti, attuale coordinatore, che li ha fatti diventare il filo conduttore di questo Coordinamento operando a stretto contatto con il mondo universitario e aprendo così un dibattito approfondito sul Merito e sulle relative sfaccettature.



I lavori svolti dal Coordinamento attuale sulla cultura del merito e sulla sua applicazioni in quella che viene definita "la catena del merito", ha portato alla definizione del "Decalogo del Dirigente" di cui si è discusso sempre a Torino, lo scorso Febbraio 2010 in un affollato incontro al Golden Palace Hotel.

Il 9° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti che si terrà in autunno avrà come tema "le reti d'impresa" e vedrà la presentazione di uno studio approfondito in merito.

La rete d'impresa è come un organismo che nasce per modificarsi, che può essere efficiente solo se le aziende coprono la filiera con al massimo due aziende similari.

Ed è all'interno della rete d'impresa che il know how viene condiviso tra le aziende che ne fanno parte, anche dove è necessaria una buona capacità relazionale.

Si crea quindi una sovrastruttura che opera per tutti, crea sinergie ed eroga servizi comuni, con l'obiettivo di tagliare i costi delle singole aziende; ed è all'interno di questa sovrastruttura, di questo **management condiviso** che la funzione del dirigente si deve evolvere verso una posizione multifunzionale complessa.

Si potrebbe anche ipotizzare che la rete arrivi alla maturazione e che, come sbocco definitivo e come evoluzione naturale, si abbia la fusione fra le aziende.

Di questo e di molto altro si discuterà nel convegno pubblico all'interno del Meeting Nazionale Giovani Dirigenti Federmanager

Sarà anche l'evento istituzionale per nominare il nuovo Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti che per i prossimi 2 anni lavorerà su temi legati alla cultura d'impresa, sviluppando gruppi di lavoro che porteranno, come già in passato, alla realizzazione di studi ed analisi di alto profilo professionale.

Mi preme fare un elogio al lavoro fatto dell'attuale Coordinatore Francesco Castelletti ed in particolare ai due delegati di APDAI, i colleghi Walter Cucciatti e Riccardo Giolitti che hanno

Incontro Federmanager - Fiat Group

I Presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni ed il Presidente di Federmanager Torino Renato Cuselli hanno incontrato il 3 agosto 2010, presso Confindustria, Paolo Rebaudengo Responsabile delle Relazioni Industriali di Fiat Group e Giorgio Usai Direttore delle Relazioni Sindacali di Confindustria.

L'incontro ha consentito un approfondito interscambio valutativo sulle iniziative di Fiat con particolare riferimento al settore auto nonché sulle problematiche e sul ruolo della dirigenza.

Rebaudengo ha riepilogato tutti i passaggi posti in essere da Fiat Group negli ultimi anni ponendoli in stretta correlazione alle esigenze di risanamento prima e di rilancio poi.

La Fiat - ha sottolineato Rebaudengo - è e vuole restare una grande impresa italiana ben presente sul territorio ma vuole anche essere un player mondiale; ne consegue che tutte le politiche industriali e manageriali non possono non tener conto delle logiche stringenti della competitività e della competizione tra gli Stati nell'attrarre capitali ed incentivare i nuovi investimenti.

La Fiat - ha concluso Rebaudengo - ha lanciato una sfida a sé stessa e al Paese, alle Parti sociali, compresa Confindustria, al Governo ed alla politica, una sfida che si può vincere mantenendo e rafforzando il ruolo dell'Italia sia come centro strategico e sia come sito produttivo.

Nel prendere atto di tale impostazione e condividendone le ragioni, i rappresentanti di Federmanager hanno evidenziato l'importanza di non sottovalutare il tema della coesione sociale ed hanno sottolineato i rischi di una gestione delle risorse umane che non sappia dare il giusto spazio all'informazione diffusa, al *coinvolgimento ed alla partecipazione*.

Questi ultimi aspetti sono stati richiamati con particolare riferimento alla dirigenza intermedia e ai quadri apicali che potranno e dovranno svolgere un ruolo chiave di collegamento tra il Vertice ed il resto della struttura aziendale.

Il rappresentante di Fiat ha condiviso le esigenze espresse da Federmanager dando *disponibilità a riprendere e sviluppare i temi in prossimi incontri*. □

portato a livello nazionale le istanze della nostra associazione territoriale.

Per quanto concerne la data del 9° Meeting e le relative sessioni sono ancora in fase di definizione e sarà dato ampio spazio sulla prossime edizioni della rivista "Il Dirigente d'Azienda" affinché tutti coloro che lo

desiderano possano partecipare alla parte pubblica e confrontarsi con giovani colleghi in arrivo dalle altre sezioni italiane. □

Marco Bertolina
Giunta APDAI
Federmanager



Gli effetti (nefasti?) della globalizzazione



La competizione internazionale incide fortemente nei rapporti fra le parti sociali all'interno dei singoli paesi, mettendo in discussione equilibri nazionali fino a ieri dati per scontati. La ricerca dei nuovi equilibri non sarà facile e, così come la regolamentazione dei mercati finanziari, finirà per coinvolgere anche le relazioni fra gli Stati

Carlo Barzan

L'estate ci ha portato grandi novità: non voglio parlare di quelle politiche, per quanto siano tutt'altro che mancate, perché ci coinvolgono come cittadini e per questo esiste un ventaglio vastissimo di organi di opinione, anche attraverso i quali ciascuno di noi può documentarsi e prendere posizione al riguardo.

Parlo dei temi economici e del governo delle imprese, che ci vedono invece coinvolti nella nostra dimensione di dirigenti e rispetto ai quali questa stessa dimensione non solo ci consente, ma anzi ci impone di entrare nel dibattito per dire la nostra.

Per quanto riguarda gli aspetti economici, siamo in presenza di un ventaglio di posizioni del mondo accademico e professionale molto aperto e variegato, ma sostanzialmente riconducibile a due posizioni: la crisi di sistema è alle nostre spalle e la risalita sarà lenta finché si vuole, ma è già iniziata, da un lato, mentre dall'altro si sostiene che i segnali di uscita dalla crisi ci sono, ma sono troppo deboli e soprattutto non modificano la radice dei problemi, di natura finanziaria, che sono all'origine di quanto è successo e quindi dobbiamo aspettarci da un momento all'altro lo scoppio improvviso di altri pericolosi focolai che covano sotto la cenere.

Gli argomenti messi in campo in questo dibattito sono di natura e complessità tali da rendere velleitario parteciparvi nel merito senza possedere gli strumenti tecnici necessari, ma almeno una cosa credo possiamo sostenere anche noi: lo sviluppo basato solo sul debito non può alimentarsi in eterno e la "creazione di valore" che si genera attraverso gli infiniti marchingegni scaturiti dalla fantasia degli ingegneri finanziari è solo apparente e può consentire di superare un ostacolo, ma non può essere la via maestra dello sviluppo.

Occorre quindi ritornare a produrre

efficienza dentro al processo produttivo, cosa molto più dura e difficile perché significa confrontarsi con la materia inanimata, che obbedisce a leggi fisiche fuori dal controllo umano, e con le persone, ciascuna delle quali portatrice di interessi, di bisogni e di valori, che possono essere ricondotti al "fattor comune" delle esigenze dell'impresa solo con un lavoro lungo e faticoso, destinato tuttavia all'insuccesso se non parte da un punto fermo: essere di esempio.

Il richiamo alle esigenze dell'impresa introduce alla seconda grande novità che l'estate ci ha proposto: le azioni e le opinioni messe in campo dall'Amministratore Delegato di Fiat Group.

L'assumere come pietra di paragone dell'agire le esigenze dell'impresa è il marchio che ci contraddistingue come gruppo sociale e dunque non possiamo che comprendere e condividere le sue posizioni nei loro aspetti strategici di sostanza; la tattica messa in campo può, anche al nostro interno, essere oggetto di valutazioni diverse, ma di una cosa credo gli debba essere dato unanimemente atto: i problemi da lui sollevati, anche per i

modi e i toni usati, hanno posto sul tappeto sociale del paese, e di riflesso anche sul suo tappeto politico, il tema del ruolo che le esigenze dell'impresa debbono assumere nel quadro degli interessi generali della collettività di cui facciamo parte. In altri termini: qual è il limite fino al quale le esigenze della produzione nella loro accezione più ampia possono spingersi, senza trasformarsi in un danno per gli interessi generali della società? E non basta: in presenza di una globalizzazione economica ormai sostanzialmente in atto, la risposta a questa domanda può essere cercata in un solo paese, per quanto grande, prescindendo dal resto del mondo?

I temi di dibattito dunque non ci mancano e su questi sarebbe opportuno concentrarci, anche nelle loro ricadute minute e di carattere più locale, essendo il territorio l'ambito di intervento delle nostre Associazioni, che non a caso in senso generale si qualificano come "territoriali".

Se poi prendiamo in considerazione il fatto che, fra le ricadute locali dei grandi fenomeni globali con cui dobbiamo fare i conti, continua l'espulsione dal processo produttivo di un'intera generazione di colleghi non ancora in grado di fruire dell'ombrello pensionistico e con possibilità di ricollocazione oggettivamente ridotte; se pensiamo al dramma delle loro famiglie, costrette ad un brusco ridimensionamento delle attese e del tenore di vita, forse ci sarà più facile rinunciare a piantare bellicosamente in bella vista le insegne dei nostri reggimenti, per concentrarci a scrutare le caratteristiche del terreno che ci sta di fronte nella speranza di coglierne – e di saperne gestire – gli aspetti sfuggenti e indefinibili, tali da trasformarlo da una "terra incognita" potenzialmente gravida di pericoli, in una "terra promessa" dalla quale possiamo ricavare qualche piccolo saporito frutto.

Non è una responsabilità solo nostra, ma è una responsabilità anche nostra. □



Asti. Assemblea annuale 2010

Assemblea aperta

Di fronte alla crisi che continua a mietere vittime, l'Assemblea di Federmanager Asti si interroga e chiama alla sbarra responsabili e addetti ai lavori per accertarsi se è venuta meno la responsabilità e professionalità della categoria o non invece la semplificazione del taglio delle maestranze. Ed il primo a cadere è quasi sempre il dirigente. A questa inquietante domanda hanno risposto i nostri rappresentanti sindacali. Il Presidente Masoero, ha voluto innovare introducendo l'ASSEMBLEA APERTA a tutti, ma in particolare dedicandola a quei colleghi che non sono iscritti

Mentre la città di Asti si apprestava a dar vita a una singolare kermesse di stampo americano, prendendo ispirazione dalla III satira di Ariosto, con un colpo a sorpresa Federmanager Asti, annunciando l'annuale Assemblea apriva le porte a TUTTI i dirigenti anche a quelli non iscritti.

È una vecchia questione, spesso dibattuta mai esaminata a fondo e che a riportarla in luce sia un piccolo Sindacato, per giunta Piemontese, significa che i tempi sono maturi.

Quella parte non schierata per un malinteso ruolo di un Sindacato – visto nell'ottica barricadiera del primo dopoguerra – oggi non può nascondersi nel timore di vedere compromessa la sua identità, autonomia, liberale anche libertaria.

Con una categoria così frammentata in segmenti sempre più piccoli – al nord piuttosto che al sud: di aziende grandi e quelle piccole, insediata dal basso dalla ostilità dei lavoratori, guardata dall'alto con la diffidenza dei "padroni", ignorata dalla politica, spesso diffamata da una pubblicista confusionaria che confonde i dirigenti con i grand commis superpagati delle multinazionali.

Apri l'assemblea la relazione del presidente Pietro Masoero.

"Signore, signori, colleghi iscritti e non iscritti, amici Presidenti del Piemonte, amici tutti che avete voluto onorare con la Vostra presenza questa riunione di Federmanager Asti, la più piccola del Piemonte, benvenuti. Il piacere di ringraziarVi si rinnova anno dopo anno ed i volti diventano il segno della continuità e della forza che anima le nostre riunioni con la speranza nemmeno tanto nascosta di poterne incontrare di nuovi e di giovani.

Permettetemi di invitarVi a rivolgere un pensiero amico ed intenso ai colleghi che non sono più. Grazie.

È la nostra riunione, una delle tante nel mondo Federmanager nazionale, dove ovviamente consci di una responsabilità e di una partecipazione attiva alla realtà del mondo in cui viviamo, facciamo consuntivi e progetti.

Ma, qui sta il problema. Fare consuntivi, fare progetti, ... ragioniamo.

Sono reduce dalle riunioni di Novara, Biella, Alessandria, Torino, dal Consiglio Nazionale e da un recente incontro tra i Presidenti del Piemonte cui ha partecipato anche il Presidente Nazionale Dr. Giorgio Ambrogioni. Quanti stimoli, quanti ragionamenti positivi, quanti negativi, quanti critici, quanti costruttivi ed infine quanti interrogativi sul futuro di noi tutti.

La razionalità di oggi domani non serve più, quella di ieri meno ancora. Nella nostra riunione del 2007 e quindi in un tempo non ancora sconvolto dalla maledizione della crisi finanziaria, il professor Carlo Brumat ci aveva messo in guardia e ci aveva invitato a sciogliere il vincolo con la forma mentale e l'abitudine a ragionare sulla base dell'esperienza del precedente, del già vissuto. Ogni giorno nella vita, dove tempo e distanza sono aboliti, la rivoluzione è continua e ciò che era salvifico ieri oggi non lo è più e meno ancora lo sarà domani; il controllo delle variabili indipendenti è sempre più complicato e richiede cultura, formazione continua, lavoro di gruppo.

Avete letto sui giornali locali che questa Assemblea è una Assemblea aperta anche ai dirigenti non iscritti a Federmanager. Questo è uno svincolamento dalle norme statutarie. Perché?

È questa l'immagine con una categoria così dispersa, è indispensabile la partecipazione a tutti, che Asti vuole mettere in discussione proprio cominciando dai colleghi, gli stessi con i quali si combattono le comuni battaglie quotidiane della concorrenza, della crisi economica, della responsabilità, del rischio sino alla perdita del lavoro e dunque alla sofferenza che più di ogni altro sentimento affratella amici e compagni di strada, con i quali finalmente si dovrà trovare quel punto in comune dal quale partire per una ritrovata alleanza.

Invitati presenti sono:

Lorena Capoccia, presidente dell'Assidai, fondo integrativo alla Assistenza Sanitaria

Marina Cima, presidente regionale del Gruppo Minerva

Paolo Cucinotta, funzionario dell'Ufficio Sindacale di Federmanager

Renato Cuselli, presidente di Fondirigenti e di AMC

Vincenzo Emiliani, direttore del FASI

Renato Gorla, presidente dell'Unione Industriale di Asti

Oliva Masini, dirigente del Previdai fondo pensione nazionale

Bruno Villani, presidente di Praesidium

Perché sono anni che nel nostro "piccolo" mondo creiamo eventi che sono importanti, che ci devono dare e che ci danno visibilità, che ci dovrebbero mettere in orbita come partner del mondo reale dell'economia e del sociale al di là della porta e della finestra del nostro ufficio di lavoro.

Sono anni che desideriamo entrare nella mente e nell'opera dei dirigenti tutti, sia di quelli iscritti alla Associazione/ Sindacato Federmanager ovunque essa abbia sede, sia di quelli che non sono iscritti a Federmanager ovunque in Italia.

Sono anni che proviamo ad agganciare il senso di una logica di appartenenza dei dirigenti in servizio iscritti e non iscritti, perché siamo convinti e certi che sono loro una parte importante di quel futuro pulsante delle imprese italiane piccole, medie, grandi, che sparse sul suolo nazionale e non solo, devono portare innovazione e sviluppo al mezzogiorno dando fiducia per i figli, i nipoti, le famiglie tutte e sostenere quel patto di sussidiarietà che i padri fondatori della dirigenza italiana hanno sentito il dovere di mettere in atto. Patto che ora noi dobbiamo continuare per il quel futuro che sembra essere sempre più saturo di imprevisti e di non certezze.

Come potete rilevare, questa non è una relazione di tipo classico, vuole essere un insieme di considerazioni che mi auguro possano stimolare interventi. Infatti non desidero parlarVi di numeri (se non per pochissimo) e di crisi; non farei che aggiungere altre nuvole grigie a tutte quelle che la meteorologia dei quotidiani, della televisione, della radio già ci regalano e magari la tentazione di metterci un pochino delle mie convinzioni, dei miei pensieri e delle mie emozioni sarebbe inevitabile. Per queste informazioni non avete che l'imbarazzo della scelta; i giornali non sono avari di notizie da scatafascio e se poi in un barlume di raziocinio parliamo anche di agenzie di "rating" non possiamo accennare nemmeno ad un sorriso.

Nell'Assemblea di Alessandria è stato spiegato da illustri relatori che la Primavera 2010 non è ancora la Primavera ma "forse" solo la fine di un lungo inverno iniziato nell'autunno del 2008.



A Novara ci hanno informato sullo stato di salute delle Università, quali fucine di nuovi Dirigenti, mentre il Presidente dell'Unione Industriale locale, ha confermato la necessità di più formazione tecnica ribadendo, inoltre che nelle piccole medie imprese il costo economico è troppo oneroso e non sempre sopportabile.

Dall'Assemblea di Torino del 25 Maggio appena trascorso, abbiamo ricevuto la conferma che sui dirigenti in servizio e non più in servizio, si "scarica" (passatemi il bisticcio) un carico fiscale che mette in ridicolo categorie professionali ben più benestanti mentre anche il carico previdenziale è altrettanto penalizzante. Riprendo dalla relazione del Presidente Cuselli una informazione che in questi giorni nostri mi sembra più che mai opportuna :

"Da una elaborazione delle dichiarazioni dei redditi del 2008 emerge che il 60% dei 383.000 contribuenti con redditi superiori a 100.000,00 è rappresentato da dirigenti in servizio e non in servizio, 6 contribuenti su 10 in questa fascia di reddito sono Dirigenti. Dichiariamo al fisco un reddito medio che supera di 2 volte quello di un avvocato, di 3 volte quello di un dentista, di 2,7 volte quello di un ingegnere e di 6,2 volte quello di un ristoratore. I dirigenti pur rappresentando solo lo 0.6% dei contribuenti, rappresentano il 12 % del gettito IRPEF. ...Chi è andato in pensione, dal 2000 al 2008 ha perso il 7.3% in termini reali di potere di acquisto."

Che succede ora con il decreto in arrivo?

Siamo veramente i migliori ed anche per questi motivi dobbiamo farci valere. Federmanager Nazionale con il Presidente e con le sue strutture, lo sta facendo e Vi sarà detto dal Dr. Paolo Cucinotta.

Il mondo insensibile a queste considerazioni continua a cambiare e richiede nuove soluzioni agli stessi problemi.

Permettetemi di fare riferimento ad un convegno al quale ho partecipato il giorno 20 Giugno 2003: erano tutti imprenditori di prestigio ed il mondo ed il sistema economico mondiale, entrati in crisi dopo l'attacco a New York delle Torri Gemelle erano ancora in crisi.

Riporto da allora degli spunti di riflessione:

" I consumi in USA sono scesi. da parte dell'autorità monetaria è stata impostata in modo rapido una forte manovra sui tassi. ... La Federal Reserve non ha perso tempo nel controllare l'andamento dei mercati ... lasciando svalutare il dollaro ha favorito le esportazioni... I tempi della ripresa non sono brevi... operazioni del genere sono lente ma segnali cominciano ad emergere.... L'Europa non ha messo in atto una politica comune ed aggressiva come quella americana ... l'Italia in particolare soffre di un fenomeno sociale che crea un handicap con gli altri paesi: è la nazione con il tasso di invecchiamento più alto del mondo con conseguenti alti costi sociali... avremo un tasso di crescita economica che per il 2003 sarà pari allo 0.3% (che pacchia oggi ci viene detto che il 2010 sarà gratificato da un 1.3%). stiamo vivendo un brutto 2003 ma avremo un migliore 2004. Ancora. la situazione economica esplosiva era basata molto sui consumi interni spinti da un grado di indebitamento privato sempre più elevato ... è quindi neces-

saria una rivoluzione produttiva...per chi vuole rimanere sul mercato, qualità, ricerca, innovazione sono la leva per il futuro, il sistema che permetterà di rimanere sul mercato...

Sorridiamo ancora, ha ragione il professore Carlo Brumat: tutto è ciclico ma tutto è diverso e deve essere affrontato con idee ed attenzioni diverse.

Certo anche in Federmanager ci siamo posti la domanda del "che succede in Provincia di Asti " in merito il Presidente dell'Unione Industriale di Asti Rag. Renato Gorla, che ci raggiungerà più tardi, sarà relatore efficace.

La crisi certamente colpisce e colpisce duro.

Dove sono i segnali della "ripresina"? I dirigenti astigiani per la maggior parte dicono di avere bisogno di un buon paio di occhiali per poterli intravedere.

Abbiamo rilevato una preoccupante sequenza di dimissioni concordate ed è sempre più frequente accettare il declassamento.

Vale anche per il dirigente il sentimento del crollo delle speranze e per lui non c'è ammortizzatore sociale che tenga. Allora ecco la telefonata, la richiesta del consiglio più opportuno per sapere come agire a sua tutela, per sapere se e come l'associazione / sindacato possa con la sua organizzazione ed i suoi rappresentanti porre barriere di protezione.

E, Federmanager ci prova sino all'accompagnamento all'arbitrato o ad uno studio legale.

Delusione, frustrazione, imbarazzo, umiliazione sono i sentimenti che uniscono i diversi livelli aziendali: quando si perde anche un solo posto di lavoro - con o senza ammortizzatore sociale - è una sconfitta senza spiegazione e senza scusa, un fatto orribile se poi le origini di tale catastrofe non sono interne all'azienda ma arrivano, come ci è stato spiegato, da lontano quasi fulmine sinistro di un Giove pluvio arrabbiato.

Questa è una Assemblea che si propone di porsi di fronte a questi fatti. È una assemblea che desidera interloquire con i Dirigenti tutti, iscritti e non iscritti, che desidera porre l'organizzazione di Federmanager al centro della loro attenzione perché Federmanager è cambiata e ne avrete prova con gli interventi che seguiranno.

Se avete sassolini nella scarpa (del tipo Fasi, Assidai, Gestione sostegno al Reddito, Fondirigenti, Previdai, Donne Manager, Presidium.) questa è l'occasione per toglierli. i sassolini, ... non la scarpa; ... non sta bene.

Un ultimo pensiero. È stato rinnovato lo Statuto di Federmanager Piemonte. Con i Presidenti delle altre Province, abbiamo messo in programma una serie di incontri dove poterci confrontare e fare progetti di eventi collettivi, per iniziare a dare vita ad un'idea diversa che possa dare nuove importanti motivazioni a tutti i Dirigenti sotto un denominatore comune e con servizi professionalmente integrati. Ce la faremo? Se lavoriamo assieme, ... certamente.

Ditelo ai colleghi non iscritti ed agli assenti di oggi. Grazie". □

Gli interventi

Cima-Federmanager Minerva

Aprire il consesso degli interventi, Marina Cima che, in qualità di presidente regionale presenta il Gruppo Minerva – nato nell'ambito di Federmanager a favore della donna dirigente – e ne illustra l'attività. Prendendo spunto da se stessa, per esporre il mondo del lavoro dirigenziale femminile, racconta la sua attività, il suo essere donna dirigente, madre e moglie: le sue difficoltà nel tempo a coniugare i diversi ruoli, in particolare la fatica ed il desiderio di emergere come dirigente donna in un ambiente aziendale di multinazionale, dove comunque vigevano punte di diffidenza maschile e forse di maschilismo vero e proprio.

Nella presentazione del Gruppo Minerva, Cima coglie l'occasione per fare un quadro di com'è oggi il mondo del lavoro femminile nell'ambito della categoria dirigenziale: cita statistiche relative alla presenza della donna manager nelle aziende italiane, il livello retributivo percepito, le possibilità di carriera aziendale, le prospettive strategiche, ecc.

Masini - Previdai

All'intervento di Cima fa subito seguito quello della dottoressa Masini, dirigente di Previdai, il Fondo Pensione nazionale per i dirigenti industriali previsto dalla contrattazione collettiva, che grazie al patrimonio finanziario gestito, derivante dalla massa di contributi versati, costituisce uno dei più grandi fondi pensione europei.

Proprio citando numeri desunti dall'ultimo bilancio del Fondo, Masini dà un quadro dettagliato sia sotto un aspetto prettamente demografico del Fondo: numero di aderenti, aziende e dirigenti, numero di assicurati e/o beneficiari, numero delle prestazioni ormai in corso di erogazione; sia dell'andamento economico/finanziario dell'attività svolta dal Fondo: entità della contribuzione periodica versata, rendimento degli investimenti: questo messo a confronto con il rendimento del TFR; entità delle prestazioni, tipologia delle rendite erogate, ecc.

Ne viene fuori un quadro d'insieme sostanzialmente positivo e rassicurante di un fondo pensione adeguato alla categoria e soprattutto aggiornato ai tempi attuali. Per quest'ultimo punto, ne fa fede l'adeguamento recente dello statuto del fondo alla normativa COVIP, a seguito della quale Previdai ha assunto personalità giuridica.

Capoccia - Assidai

Anche il Presidente di Assidai nel suo intervento fa un quadro del fondo, che ricordiamo è nato in ambito di Federmanager circa un ventennio fa al fine di coprire le differenze di spese sanitarie sostenute dal dirigente, non rimborsate dal FASI o da altro



fondo primario a cui il dirigente industriale attivo o pensionato è iscritto.

È un fondo il cui capitale è al 100% di Federmanager: di proprietà quindi dei dirigenti, nato per i dirigenti. Capoccia ci tiene a precisarlo. È necessario quindi, continua Capoccia, preservarlo e potenziarlo, incrementando gli iscritti e variegando le proposte assicurative, studiando nuovi prodotti e nuove forme di copertura, intervenendo laddove il FASI è carente e debole, o addirittura assente. In particolare ASSIDAI diventa essenziale in una situazione sanitaria nazionale che vede lo Stato sempre più arretrare e diminuire i suoi interventi nell'ambito della spesa pubblica anche in materia di sanità.

Capoccia prosegue indicando le difficoltà a cui il Fondo va incontro nei rapporti con le compagnie assicuratrici, per via del rapporto annualmente negativo premi/sinistri, e ciò in particolare in quelle formule convenzionali che vedono un'ampia partecipazione di iscritti dirigenti e familiari pensionati.

Nasce perciò l'esigenza di incrementare il numero dei dirigenti iscritti, favorendone l'iscrizione di quelli giovani e addirittura aprendo il fondo a nuove categorie di dipendenti direttivi (quadri e alte professionalità) e poi a controllo della spesa, per non dover ogni anno ritoccare negativamente incrementando l'entità dei premi richiesti, stipulare diverse e nuove formule convenzionali con centri medici e/o con professionisti, analogamente come già effettuato dal FASI.

Altro ambito in cui ASSIDAI vuole potenziare la sua presenza, per contenere, fra l'altro, i propri costi di gestione, è quello del web.

Cucinotta - Federmanager

Cucinotta, in qualità di funzionario dell'Ufficio sindacale di Federmanager, riassume i punti dell'ultimo contratto aiutandosi con la proiezione di precise e dettagliate slides. Dimostrando una buona padronanza della materia, Cucinotta elenca quindi i vari capitoli del contratto nazionale soffermandosi in particolare sulle novità che interessano il FASI per la gestione del reddito ai dirigenti disoccupati, la nuova contribuzio-

ne a Previdai, il bilancio delle competenze professionali del dirigente, i modelli di retribuzione variabile, ecc. Fa infine cenno agli interventi positivi di Federmanager in ambito ministeriale per contrastare l'introduzione di un contributo di solidarietà nei confronti delle categorie di lavoratori più agiati – e tra essi ovviamente i dirigenti – ipotizzato dal Governo nell'ambito della manovra finanziaria di primavera. A questo proposito, segnala ancora l'attività svolta da Federmanager per stipulare un 'manifesto fiscale' che riporti precise norme a tutela della categoria.

Emiliani - FASI

Il direttore del Fondo, presente in Piemonte nei giorni precedenti l'assemblea di Asti per la sua partecipazione ad un convegno organizzato dagli attuari, coglie l'occasione della discussione seguita nell'altro contesto, per presentare ad Asti una situazione demografica analizzata sotto l'aspetto socio-sanitario alquanto preoccupante. Riprendendo concetti già espressi da Capoccia, Emiliani conferma che il welfare socio-sanitario garantito dallo Stato italiano è destinato ad essere sempre più limitativo e saltuario in particolare nei confronti di quelle categorie di lavoratori e pensionati considerate economicamente più agiate. La spesa pubblica sanitaria - già elevata e sempre più crescente - è prevedibile non garantirà, in futuro alla categoria dei dirigenti, quella copertura assicurativa finora acquisita.

Si renderà fondamentale anche e soprattutto per il FASI potenziare la sua presenza e la sua gestione, perché come fondo sanitario – così classificato a seguito dell'adeguamento alla nuova normativa delle casse e/o fondi ex decreto Sacconi – sarà chiamato sempre più a sostituire l'intervento statale.

Oggi la situazione del FASI non è rosea: il rapporto dei versanti - dirigenti in servizio vs dirigenti pensionati – ormai è meno di uno. Ciò spiega perché con l'ultimo rinnovo contrattuale, si incrementato di più la contribuzione del pensionato rispetto al dirigente in attività: il dirigente pensionato è anche maggior fruitore delle prestazioni erogate da Fondo rispetto al collega in attività iscritto.

Villani - Praesidium

Neo presidente di un ente ancora giovane e poco conosciuto, nato anch'esso in sede Federmanager qualche anno fa in collaborazione con il gruppo assicurativo AXA (?) Villani approfitta della sede assembleare astigiana per far conoscere cos'è e quale obiettivo si propone Praesidium.

È un programma assicurativo completo e molteplice studiato a favore del dirigente nell'ambito aziendale – copertura sanitaria, contrattuale, professionale - e del suo nucleo familiare, quindi più personale – RC Auto, casa, morte, invalidità, ecc. □

Cuselli - Fondirigenti

In apertura del suo intervento Cuselli annuncia alla platea la recentissima nomina del consigliere provinciale Luigi Caprioglio, quale rappresentante CIDA in ambito CNEL.

Prosegue poi parlando di Fondirigenti: un fondo paritetico tra Confindustria e Federmanager che finanzia corsi di formazione a favore della categoria dei dirigenti sulla base di progetti elaborati dalle aziende. Fondirigenti non organizza formazione, non fa formazione, la finanzia: è quanto in più passaggi ha voluto precisare con decisione Cuselli.

A questo proposito, Cuselli ha elencato brevemente i vari corsi che sulla base delle indicazioni richieste, progettate e presentate dalle aziende, Fondirigenti ha finora finanziato progetti sperimentali organizzati per dirigenti, anche disoccupati, sulla base di precise indicazioni legate al territorio di cui opera l'azienda.

Fondirigenti è impegnata inoltre al programma federale del bilancio delle competenze professionali previsto nell'ultimo rinnovo contrattuale, anche se al momento si è in attesa di fissare le norme regolamentari per operare nel concreto.

Il concetto chiave su cui Cuselli praticamente ha centrato tutto il suo intervento è quello che la formazione costituisce un elemento fondamentale per l'attività del dirigente, senza un costante ed ininterrotto aggiornamento professionale dei propri operatori anche l'industria, ed in generale l'economia di un Paese è destinata a soccombere. In un'Italia odierna carente di manager tecnici, le imprese italiane farebbero bene a seguire e potenziare la formazione a favore dei propri operatori interni, senza esternalizzare rami di attività o addirittura delocalizzare all'estero, privando il Paese di quelle potenzialità produttive che in passato hanno fatto grande l'industria italiana. Purtroppo – ha concluso Cuselli – non è così: in un periodo di grave ed intensa crisi economica e finanziaria quale è quella attraversata oggi dal Paese, la prima fonte di spesa che le imprese tagliano dai propri bilanci è appunto la formazione. □



Ricordiamo che nel n. precedente abbiamo pubblicato i nominativi dei soci con 25 anni di iscrizione all'Associazione Astigiana: Ugo Conti, Bruno Merlino, Enrico Soria. L'applauso più sentito è andato comunque alla Sig.ra Carla Fornello che ha coperto l'incarico di segretaria a partire dal 1960.

Renato Gorla - Unione Industriale Asti

Quando ho avuto l'incontro con il Vostro Presidente per definire le modalità dell'intervento odierno mi è stato chiesto quali sono le caratteristiche prioritarie richieste dalle imprese per un manager alla luce di quanto sopra detto. Credo che su questo punto bisogna fare una riflessione. La stessa domanda possiamo farla noi imprenditori al mercato. Quali caratteristiche devono avere le nostre imprese per poter essere competitive e rimanere sul mercato. Credo che di fronte a qualsiasi crisi vi è una selezione. Nella selezione non sono mai stati i più forti o i più furbi a resistere meglio ma sono stati coloro che si sono adattati più in fretta alle nuove esigenze. Una risposta può essere questa.

Ritornando ora sui problemi del nostro territorio. Vi è una conseguenza diretta sul settore industriale della nostra provincia. In effetti, nel corso degli ultimi 12 mesi, ha risentito fortemente della congiuntura internazionale sfavorevole che ha generato una fortissima recessione ed una crisi economica e finanziaria senza precedenti; inoltre si è ridotta drasticamente la quantità di credito erogato dalle banche alle aziende.

Tra i settori maggiormente colpiti dalla crisi troviamo la filiera dell'auto (aziende metalmeccaniche e della gomma-plastica) e l'industria meccanica in genere che costituiscono il comparto maggiormente rappresentativo sul nostro territorio, l'industria chimica e quella del legno, il settore dell'edilizia e le aziende che operano in questo indotto (laterizi, materiali da costruzione).

Tra i settori meno colpiti dalla crisi, pur con qualche segnale di flessione per quanto riguarda l'export, troviamo l'agroalimentare ed il comparto dell'enomeccanica legato alla filiera del vino.

Situazioni di forte criticità sono presenti ormai in numerose aziende associate, dove si cerca di agire utilizzando al massimo tutte le forme di ammortizzatori sociali e limitando per ora il più possibile il ricorso a procedure di mobilità.

Per quanto riguarda le nostre imprese, uno dei dati che incide maggiormente sulle possibilità di accesso alla formazione dei lavoratori occupati è rappresentato dalle dimensioni dell'impresa: spesso le piccole e piccolissime aziende hanno difficoltà a sviluppare attività di formazione per le proprie risorse umane, anche se oggi l'autofinanziamento attraverso le risorse di Fondimpresa e Fondirigenti rappresenta una notevole opportunità.

In particolare possono essere intrapresi percorsi formativi finanziati da Fondimpresa attraverso la realizzazione di Piani formativi rivolti a lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro che sono dipendenti di aziende che utilizzano gli ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda la nostra provincia, le ore di CIG considerate nel complesso sono state nel 2009 7 milioni 954 mila 058 rispet-

to al milione 337 mila 160 del 2008; le ore di CIGO in totale sono state 6 milioni 744 mila 237 nel 2009 rispetto alle 803 mila 473 del 2008; le ore di CIGS in totale sono state 1 milione 209 mila 821 nel 2009 rispetto alle 533 mila 687 del 2008; nei primi mesi del 2010 nella nostra provincia il trend si è invertito: sono di più le ore di CIGS autorizzate pari a 1 milione 52 mila 498 rispetto a quelle di CIGO pari a 510 mila 660 proprio per il fatto che molte aziende hanno già esaurito il limite massimo delle 52 settimane di CIGO nel biennio.

Per quanto riguarda la CIGS, la causale più utilizzata è la crisi aziendale con una percentuale del 68% mentre i contratti di solidarietà hanno una percentuale del 15% e i fallimenti/procedure concorsuali del 5%.

Se scorriamo questi dati secondo i vari settori industriali, si nota che la percentuale maggiore di cassaintegrati interessa il settore meccanico con il 17% sul totale degli occupati, seguito dal tessile con il 15%, il chimico con il 9%, il legno con il 5%, l'edilizia con il 3% e l'alimentare con il 2%.

Un'altra importante riforma attuata dalla Regione Piemonte ha coinvolto il sistema dei Centri per l'impiego dando attuazione all'Accordo Stato-Regioni sulla gestione della CIGD con il quale si lega, per la prima volta in modo organico, la fruizione dell'integrazione salariale alla partecipazione obbligatoria dei lavoratori a dei percorsi di politica attiva che prevedono corsi di formazione e riqualificazione professionale. A tale proposito anche i lavoratori collocati in CIGS che partecipano a corsi di formazione finanziati da Fondimpresa percepiscono, oltre all'indennità di CIGS, un contributo pari a Euro 1,50 lordi all'ora per le ore di durata del corso. □



In chiusura della Relazione il Presidente Gorla ha voluto ricordare l'Assemblea Nazionale di Confindustria citando particolarmente i temi trattati dalla Presidente Emma Mercegaglia e cioè: le infrastrutture, l'energia, la ricerca, il capitale umano, la riforma fiscale, la giustizia.

Insomma è stata una panoramica totale di chiarimento e di attesa di miglioramento, la cui responsabilità e gli esiti sono collocati, come sempre, nella volontà degli uomini.

NOGARD

**Odonto
Stomatologia**

San Giorgio
S.A.S.



*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
- ♥ Paradontologia
- ♥ 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.



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ **011.548.605 / 011.547.114**

(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti adulti)



Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ **011.500.689 / 011.548.605**

(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti bambini in età scolare)

ISO 9001
CERTIFIED
ORGANISATION



*I Centri osservano le Normative del DLGS 81/08 in materia di sicurezza
e sono certificati secondo la Norma UNI EN ISO 9001 2008.*

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

CONVENZIONI

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

Convenzioni in forma DIRETTA:

FASI
FISDAF
FASDAC

CASAGIT
ASSIDA - STET
UNISALUTE

FISDE
FASDIP
NEWMED

FASCHIM
FASIOOPEN
PREVINET

REALE MUTUA
BLUE ASS.
PRIMADENT

Convenzioni in forma INDIRETTA:

MICHELIN
AUGUSTA

FAIT
MANAGERITALIA

ASSILT
FASDIR

ASIDAL
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 della tariffe minime previste dall'Ordine dei Medici. Per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente un preventivo dettagliato ed un'approfondita informazione didattica.



Dalle ore **8.00** alle **20.00** con orario continuato dal **lunedì** al **venerdì** e **sabato** mattina.
Per casi urgenti **visite immediate**

Per informazioni ☎ **011.548.605** nogard@nogard.it www.nogard.it

Per una adeguata tutela dei figli

Congedi parentali

La fattispecie della “ragazza madre” o di “genitore single” non realizza la condizione di “genitore solo”, dovendo esserci anche il non riconoscimento dell’altro genitore così come, in caso di genitore separato, necessita che nella sentenza di separazione risulti che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori

Roberto Granatelli

La normativa sui congedi parentali si è stratificata dagli anni '70 fino ad addivenire alla stesura di un Testo Unico in materia, cioè il D. Lgs. n. 151/2001, il quale riassume coordina e, soprattutto, cerca di colmare le lacune di una evoluzione legislativa non semplice anche tenuto debito conto dell'intervento comunitario (Direttiva n. 96/34).

L'introduzione dei “congedi parentali” è certamente un progresso nella direzione di dare concretezza al principio della “parità tra i sessi” e della tutela della vita familiare rendendo possibile un maggiore sviluppo professionale della donna, potendo contare sulla collaborazione del coniuge per la cura della prole.

Il termine “congedo parentale” si riferisce all'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.

Ciascun genitore, infatti, trascorso il periodo di congedo di maternità, ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi (art. 32 D. Lgs. n. 151/2001).

Tale diritto compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi ovvero 7 mesi qualora usufruisse dall'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi. In questo caso il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi;
- qualora vi sia un “solo genitore”, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (art. 32 Dlgs. n. 151/2001).



La fattispecie di “genitore solo” può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori o di affidamento del figlio ad uno dei genitori risultante da provvedimento ad hoc, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori.

La fattispecie della “ragazza madre” o di “genitore single” non realizza la condizione di “genitore solo” dovendo esserci anche il non riconoscimento dell'altro genitore così come, in caso di genitore separato, necessita anche nella sentenza di separazione risulti che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori.

La condizione di “genitore solo” può concretizzarsi e quindi essere riconosciuta anche nel caso in cui l'altro sia colpito da grave infermità (che deve essere accertata con specifica certificazione medica rilasciata da struttura pubblica).

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia il diritto.

Nel caso di congedo frazionato se le frazioni sono intervallate da ferie, giorni festivi e, in caso di settimana corta i sabati sono conteggiati come giorni di congedo.

I genitori possono utilizzare il conge-

do parentale anche contemporaneamente ed il padre ne può usufruire anche durante i 3 mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre.

Se durante il periodo di fruizione del congedo parentale insorge la **malattia del bambino** il titolo dell'assenza dal lavoro può essere modificato da congedo parentale e **congedo più malattia** del bambino, con sospensione del periodo di congedo parentale.

In caso di parto gemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo previsto dalla legge pertanto per ciascun figlio fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre nel limite complessivo di 10 e 11 mesi fra entrambi i genitori.

In virtù dell'art. 34 c. 5 de D.Lgs 151/2001 i periodi di congedo parentale sono comportanti nell'anzianità di servizio (pur **non** maturando ferie, 13° o gratifica natalizia).

Il datore di lavoro che ostacolasse il diritto all'esercizio di tale periodo di congedo parentale è assoggettabile a sanzione amministrativa.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di **adozione** (nazionale o internazionale) o di **affidamento**. Qualunque sia l'età del minore entro 8 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Per quanto concerne poi il trattamento economico, ai sensi dell'art. 36 del T.U. per i periodi di congedo parentale è dovuta alla lavoratrice e ai lavoratori fino al 3° anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

La norma di legge, per i dirigenti, viene integrata dall'art. 11 CCNL in base al quale:

“Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta all'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi I, IV e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale”. □

Fondi pensione integrativi di categoria

Le pensioni complementari dei dirigenti industriali: il Previndai

A fronte della diminuzione progressiva nel tempo dell'importo delle pensioni erogate dall'INPS occorre conoscere i dispositivi pensionistici complementari di Categoria, il PREVINDAI e il PREVINDAPI. La familiarità da acquisire nei confronti dei meccanismi di accantonamento e di costituzione delle rendite dev'essere tale da permetterne la conduzione nel corso della vita lavorativa e non a fine carriera

Premessa. Nel numero 271 di questo periodico (maggio 2010) si metteva in evidenza la diminuzione progressiva dell'ammontare della pensione obbligatoria erogata dall'INPS, conseguente il passaggio progressivo delle pensioni in corso di emissione dal Metodo Retributivo a quello Contributivo. Nello stesso articolo veniva messa in evidenza l'opportunità di acquisire o approfondire la conoscenza dei meccanismi che regolamentano le pensioni di tipo complementare, ormai obbligatorie per i dirigenti industriali, cioè delle pensioni erogate dal PREVINDAI per i dirigenti delle grandi aziende, dal PREVINDAPI per quelli delle piccole aziende, da altri fondi sostitutivi di adozione aziendale (Fondi FIAT, TELECOM, RAI, ecc.)

In questo numero ci occupiamo esplicitamente del PREVINDAI, il Fondo di previdenza a capitalizzazione istituito per i dirigenti industriali coperti da contratto di lavoro stipulato tra Federmanager e Confindustria.

1 - Parte generale. Il Fondo PREVINDAI che – ripetiamo - interessa i dirigenti industriali italiani di medie e grandi aziende non coperte da fondi propri, ha sede legale in Roma – via Palermo, 8 – ed è gestito in forma paritetica da rappresentanti designati da Confindustria e da Federmanager. Scopo precipuo del Fondo, espresso nello Statuto, è quello di “provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge, nell'interesse degli aventi diritto e senza fini di lucro”.

Come già detto, sono destinatari del Fondo i dirigenti dipendenti da imprese che applicano il contratto collettivo di lavoro (CCNL) stipulato tra Federmanager e Confindustria, e per le quali non operino “iniziative, casse o fondi diretti ad assicurare forme previdenziali analoghe o equivalenti”. La partecipazione a forme di previdenza complementare consente all'iscritto di beneficiare di un trattamento fiscale di favore sia relativamente ai contributi versati che alle successive prestazioni percepite.

Organi sociali del Fondo sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Vice-presidente e il Collegio dei Revisori: l'Assemblea, che esprime il Consiglio di Amministrazione, è formata da 10 componenti di cui 5 nominati da Confindustria e 5 da Federmanager. Analogamente il C.d.A., votato dall'Assemblea, ha a sua volta 10 componenti di cui la metà designa-

ti da Confindustria e la metà da Federmanager.

Il Previndai ha soggettività giuridica, è costituito in forma di associazione non riconosciuta con atto pubblico ed opera in regime di “contribuzione definita a capitalizzazione individuale”, ripartita in tre comparti, uno di natura assicurativa e due di natura finanziaria.

2 - Contribuzione. L'adesione al Previndai può avvenire con il conferimento del TFR maturando (non cioè del montante già capitalizzato all'epoca) integrabile con una ulteriore contribuzione prevista, sia in forma tacita che espressa.

a) Conferimento del TFR maturando. Le misure del TFR conferito sono variabili in base alla classe di contribuzione di ciascun dirigente, ovvero:

– Vecchi iscritti (titolari di una posizione previdenziale complementare alla data del 29 Aprile 1993): 3% delle retribuzione totale utile al calcolo del TFR

– Nuovi iscritti (iscritto alla previdenza obbligatoria ante 29 Aprile 1993): 4%

– Nuovissimi iscritti (iscritto alla previdenza obbligatoria post 29 Aprile 1993): 6,91% della retribuzione totale, cioè l'intera quota del TFR maturando.

È facoltà del dirigente di conferire l'intero TFR maturando (6,91% della retribuzione) anche se “vecchio iscritto” oppure “nuovo iscritto”. Tale scelta è irreversibile

ed implica ovviamente che la rivalutazione di quanto versato al Fondo non avvenga più con le regole previste dal Codice Civile per gli accantonamenti del TFR presso il datore di lavoro, ma secondo le regole del Fondo.

b) Contribuzione base. In aggiunta al conferimento del TFR, il dirigente “può” scegliere di versare “anche” la contribuzione prevista dagli accordi vigenti, il che comporta, soltanto per questo tipo di scelta, analogo versamento da parte del datore di lavoro. I massimali e le aliquote contributive vigenti dal 1° gennaio 2007, sono per tutte le tipologie di iscritti, rispettivamente pari a 150.000 Euro di retribuzione annua massima imponibile, con un'aliquota annua del 4% a carico del dirigente e altrettanto a carico del datore di lavoro.

c) Ulteriore contribuzione totalmente a carico dell'iscritto. È data facoltà all'iscritto di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, oltre le misure minime indicate ai punti precedenti; la scelta di tale ulteriore misura deve essere effettuata esplicitamente dall'interessato attraverso apposita richiesta da inviare sia al Fondo che all'azienda che deve effettuare la trattenuta. La scelta di versare la ulteriore contribuzione può essere modificata nel tempo e anche revocata dall'interessato, con un intervallo non inferiore ad un anno. Come indicato, in questo caso la contribuzione è totalmente a carico del dirigente.

3 - Prosecuzione della contribuzione oltre il pensionamento. È concesso al dirigente di proseguire volontariamente la contribuzione anche oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza.

4 - Trasferimento ad altri fondi. Sono possibili le acquisizioni individualmente costituite presso altri fondi pensione, previa richiesta esplicita da parte dell'interessato. Lo Statuto del PREVINDAI prevede altresì la facoltà da parte del Fondo di accogliere trasferimenti collettivi provenienti da altri fondi pensione sostitutivi del Previndai.

5 - Impiego delle risorse raccolte. Il Fondo ha lo scopo di provvedere agli interessi degli iscritti senza fini di lucro in modo da assicurare prestazioni previdenziali aggiuntive al trattamento pensionistico obbligatorio. Le risorse per tale obiettivo sono oggi destinate su scelta dell'iscritto e non su scelte orientate dal Fondo, su diverse possibilità di investimento denominate "comparto". Da rilevare che l'iscritto può indirizzare il proprio accantonamento anche su più comparti contemporaneamente, sulla base del rendimento atteso e della propensione al rischio. La scelta del comparto è suscettibile di essere modificata nel tempo dall'interessato, tuttavia tra una scelta e l'altra è necessario che decorra almeno un anno.

L'impiego delle risorse del Fondo può essere articolato sui seguenti comparti:

- COMPARTO ASSICURATIVO
- COMPARTO BILANCIATO
- COMPARTO SVILUPPO.

Comparto assicurativo. Le compagnie del pool che gestisce il comparto emettono polizze su gestioni speciali di riferimento sulle quali riconoscono una rivalutazione del 97,2% dei rendimenti conseguiti. La rivalutazione del capitale investito avviene ad ogni fine anno e prevede in ogni caso un "rendimento minimo garantito": dal 1° gennaio del 2008 questo rendimento è stato fissato nel 2,5% annuo. (Rendimento soggetto a revisione annuale in relazione alle disposizioni dell'ISVAP). I coefficienti di trasformazione del capitale in rendita annuale sono calcolati sulla base delle tavole demografiche IPS 55. Il pool delle compagnie comprende nove assicuratori di primaria importanza con percentuali di ripartizione compresi tra il 3% (Milano Assicurazioni) e il 21,5% (INA-Assitalia). Il comparto, il cui valore patrimoniale è pari a 4,623 Miliardi di Euro (fine 2009) rappresenta il 92% del patrimonio totale del Fondo. La sua redditività è stata del 3,65% nel corso del 2009.

Comparti finanziari. Le risorse vengono gestite da investitori professionali e custodite presso una banca depositaria: la scelta del comparto finanziario non comporta garanzie di rendimento, né di integrità del capitale investito, poiché gli investitori sono coinvolti in una gestione attiva volta a cogliere, volta a volta, le opportunità del mercato. In esso vanno distinti:

– Il comparto finanziario bilanciato, che presenta queste percentuali di investimento: almeno 60% in obbligazioni, con prevalenza in titoli di stato rispetto ad obbligazioni di società private; massimo del 60% in azioni di società quotate in Borsa.

Il valore patrimoniale del comparto, pari a fine 2009 a oltre 309 milioni di Euro, è pari al 5% circa dell'intero patrimonio. Nel 2009 ha reso il 2,57%.

– **Comparto finanziario sviluppo.** Valgono le regole del comparto bilanciato, con questa ripartizione: almeno 25% in obbligazioni; massimo 75% in azioni.

Il valore patrimoniale del comparto, pari a circa 190 milioni di Euro, rappresenta il 3% circa dell'intero patrimonio; nel 2009 ha reso l'1,9%.

6 - Diritto alle prestazioni. I requisiti, non alternativi, di accesso alle prestazioni del Fondo sono:

- cessazione del rapporto di lavoro
- maturazione dei requisiti per le prestazioni pensionistiche di legge
- almeno 5 anni di partecipazione a forme pensionistiche complementari (Previdai e altri fondi equivalenti).

Chi è in possesso dei requisiti 1 e 2 ma non del terzo, può comunque richiedere il riscatto totale della posizione per avvenuto pensionamento. (È inoltre previsto che in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti la non occupazione per un tempo superiore a 48 mesi, si possa beneficiare delle prestazioni pensionistiche con un anticipo massimo di 5 anni rispetto al raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di legge.)

La prestazione normale può essere erogata in due forme:

- a) Interamente in rendita vitalizia.

Nel caso di rendita derivante da accumulo nel comparto assicurativo, l'erogazione

è effettuata direttamente dalle stesse compagnie che gestiscono il comparto e i coefficienti di rendimento sono predeterminati in base alla convenzione vigente all'accensione delle singole polizze. La rendita, vitalizia, può essere resa certa per 5, 10, 15 anni a prescindere dall'esistenza in vita del titolare; allo scadere del periodo indicato la rendita continuerà ad essere erogata fino all'esistenza in vita del titolare. La rendita può essere resa reversibile, per intero oppure in percentuale, a favore di un beneficiario designato dal dirigente sulla domanda di prestazioni.

b) In alternativa alla condizione precedente cioè di beneficio in sola rendita, la prestazione può essere erogata parte in rendita e parte sotto forma di rimborso di una quota di capitale. Quest'ultima non può superare il 50% del montante cumulato, ad eccezione "vecchi iscritti" che mantengono la facoltà di percepire l'intera prestazione sotto forma di rimborso dell'intero capitale.

7 - Prestazioni erogate in fase di accumulo. È prevista la facoltà da parte dell'iscritto di richiedere una anticipazione della posizione individuale maturata (cioè capitale più interessi) a copertura di esigenze gravi e giustificate. Tra queste, le spese sanitarie di carattere eccezionale, l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa, l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa dei figli, altre esigenze da valutare caso per caso).

8 - Trasferimento ad altri fondi. L'iscritto ha la facoltà di trasferire la propria posizione ad altro fondo pensione in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Previdai (ad esempio nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale, oppure in caso di mantenimento dei requisiti purché siano trascorsi almeno due anni di permanenza in Previdai).

9 - Riscatto del capitale. Può avvenire in modo parziale, nella misura del 50% della posizione individuale maturata, su richiesta dell'iscritto, in caso di:

- cessazione della attività lavorativa (da 12-48 mesi),
- ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

Il riscatto totale può essere esercitato:

- In caso di cessazione dell'attività lavorativa da oltre 48 mesi.
- In caso di invalidità permanente che comporti la riduzione dell'attività lavorativa a meno di un terzo.
- Il riscatto spetta agli eredi o altre persone designate dall'iscritto nell'ipotesi di decesso prima della maturazione del diritto alla prestazione. (In mancanza di eredi



beneficiari, quanto accantonato resta acquisito dal Fondo).

10 - Fiscalità dei contributi. A partire dal 1.1.2007 il contributo versato al Fondo è onere deducibile dal reddito complessivo nei limiti di 5.164 Euro annui. In base alle disposizioni di legge, il Previdai applica sul rendimento maturato in ciascun periodo di imposta, una tassazione sostitutiva nella misura dell'11%.

11 - Informativa. All'inizio di ciascun anno solare il Previdai invia a tutti gli iscritti un rendiconto di gestione complessivo dell'andamento complessivo del Fondo e dei valori contabili che riguardano le singole posizioni. Esiste inoltre il sito dedicato:

www.previdai.it

aggiornato di continuo sia per le variazioni di carattere generale che per gli aspetti che riguardano le singole posizioni (capitale accantonato, soluzione prescelta, dati di iscrizione, ecc.).

12 - Stima delle rendite attese. Il Previdai ha approntato per il COVIP (Commissione di vigilanza dei fondi pensione) una stima delle prestazioni attese all'atto del

pensionamento secondo le diverse ipotesi che riflettono le diverse classi di contribuzione, le anzianità acquisite nel Fondo e le età di accesso alla pensione obbligatoria.

13 - Qualche conclusione. Il Previdai è uno dei fondi pensione italiani di maggior importanza sia dal punto di vista degli iscritti (quasi 80.000 dirigenti) che del capitale complessivamente raccolto (oltre 5 Miliardi di Euro). Il Fondo si è messo in evidenza per la prudenza e la correttezza amministrativa che ne ha costantemente caratterizzato la gestione nei confronti degli iscritti: nella crisi finanziaria che ha colpito tutte le economie nel corso del 2008 e 2009, provocata dal crollo di colossi del credito quali Lehman Brother, il Previdai è uscito senza alcun pregiudizio nei confronti sia delle scelte finanziarie che della correttezza gestionale. Ovviamente la oculatezza e la scarsa propensione al rischio negli investimenti ha un risvolto negativo nei confronti della bassa redditività, confrontata con i valori realizzati da altri fondi di natura speculativa.

Cosa dovrebbero fare i dirigenti contributori? Anzitutto una verifica della loro posizione nei confronti della pensione obbligatoria (INPS); vale a dire accertare

la data presunta di acquisizione al diritto alla pensione e l'importo presunto della pensione principale.

Quindi ripetere le verifiche nei confronti del Fondo integrativo:

- dati sulla posizione individuale, cioè data di iscrizione al Fondo, capitale accantonato, soluzione scelta (tipo di comparto), contribuzione in atto.
- proiezione degli accantonamenti sino al momento del pensionamento, calcolo o stima corretta della rendita vitalizia in prospettiva;
- scelta degli altri beneficiari in caso di successione;
- giudizio sull'opportunità o meno di disponibilità di parte del montante accantonato e orientamento sull'impiego alternativo dello stesso (il regolamento del Fondo concede il ritiro dal Fondo del 50% del montante accantonato).

Ci rendiamo conto che queste verifiche sono complesse e articolate; ma la più parte degli adempimenti di lavoro non è ugualmente complesso? Non dimentichiamo che le strutture Federmanager provinciali ci possono seguire in queste verifiche. Pensiamoci per tempo.

Arturo Bertolotti

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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

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

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

L'assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti

FASI: quali prospettive

In relazione all'invecchiamento della popolazione cresce la spesa per l'assistenza sanitaria; considerato il rischio di non autosufficienza dei fondi attuali, il problema è di enormi dimensioni

Stefano Cuzzilla*

Premessa

La situazione demografica in Europa sta subendo radicali cambiamenti.

Le prospettive di durata della vita si allungano e la popolazione, in generale, invecchia.

In Italia tale fenomeno si sta evidenziando in modo ancora più rilevante; il nostro Paese è oggi considerato, infatti, tra i più vecchi al mondo.

Tale processo di invecchiamento comporta, inevitabilmente, nuove necessità nell'ambito dell'assistenza sanitaria: cambiano i bisogni, aumenta la domanda e con essa aumentano le spese sanitarie.

Alcuni studi hanno evidenziato che la spesa sanitaria privata per il 90% circa è sostenuta direttamente dai consumatori. Solamente in via residuale le spese sanitarie vengono coperte da forme di tipo mutualistico.

Tali risultati sono stati, peraltro, confermati da una ulteriore analisi di mercato condotta direttamente dal FASI, nei primi mesi dell'anno in corso, su oltre 5.000 aziende intervistate, che operano in diversi settori di attività.

In particolare è emerso che, anche nelle aree più avanzate del paese, dal punto di vista produttivo, la percentuale di dipendenti che usufruiscono di una forma di assistenza sanitaria integrativa è molto ridotta. A Sud, poi, tale quota è del tutto marginale.

In questo quadro, è evidente che il ruolo dei Fondi Sanitari Integrativi assume sempre di più una fondamentale importanza, considerate le rilevanti potenzialità di crescita presenti sul mercato.

Dall'istituzione del Servizio Sanitario sono trascorsi oltre trenta anni

Quadro normativo

La storia dei Fondi Sanitari Integrati-

vi, almeno per quelli più importanti che operano sul mercato italiano, ha inizio nell'anno 1978, a seguito della pubblicazione della legge n. 833 del 23 dicembre, avente per titolo: "Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale".

Dall'istituzione del SSN al 2008 l'iter legislativo in materia che avrebbe dovuto regolamentare l'operatività dei fondi integrativi ha subito travagliate vicissitudini.

Nell'ambito della sanità integrativa, dal 2008 in poi, sono intervenute importanti novità in ambito legislativo. Il Ministero della Salute, infatti, dando continuità all'azione di regolamentazione del settore avviata con il decreto "Turco" del 31 marzo 2008, ha approvato in data 27 ottobre 2009 un nuovo decreto contenente le modalità attuative della disciplina, portando finalmente maggiore chiarezza alla materia.

Tali novità normative hanno avuto il pregio di mettere in discussione l'assurdo tentativo, perseguito in precedenza, di basare l'assistenza sanitaria pressoché esclusivamente sull'intervento pubblico, relegando le forme private a ruoli del tutto marginali.

L'azione di regolamentazione iniziata con il decreto Turco del 2008 e continuata dal Ministro Sacconi, infatti, ha riconosciuto finalmente l'assistenza sanitaria integrativa come secondo pilastro del nostro sistema sanitario. Ovviamente auspichiamo che il Ministro Fazio intenda proseguire sull'importante percorso già intrapreso.

Tali interventi normativi sono stati motivati dalla constatazione che nel nostro Paese la domanda di prestazioni odontoiatriche e di crescenti bisogni di assistenza ai non autosufficienti risulta significativamente superiore rispetto alle possibilità reali di offerta di servizio da parte del sistema sanitario nazionale. Da qui il vincolo per le forme sanitarie integrative di garantire ai propri assistiti almeno il 20% delle prestazioni erogate all'area odontoiatrica e a quella cosid-

detta sociosanitaria. In realtà, queste sono solo la punta dell'iceberg essendo tutti consci dell'esistenza di ampie aree nel nostro Paese in cui il servizio pubblico risulta carente, pur non volendo esprimere un giudizio complessivamente negativo su tale sistema, specie se in raffronto con gli altri Paesi.

Tuttavia, sul piano dell'offerta di servizi, una maggiore integrazione tra pubblico e privato e la conseguente introduzione di una effettiva concorrenza tra queste due forme non può che spingere verso il miglioramento del livello generale di servizi agli assistiti e un recupero di efficienza; sul piano della domanda occorrerebbe incentivare quelle forme di integrazioni di soggetti, anche al di là delle forme tipicamente contrattuali, per mutualizzare i rischi sanitari che potrebbero gravare eccessivamente nelle tasche delle famiglie.

Nel merito della normativa in materia, resta ancora da chiarire meglio la procedura di verifica della destinazione del 20% del totale delle risorse da destinare alle prestazioni "vincolate" nella fase di avvio, prevista a partire dall'anno 2012, anche se il Fasi già rispetta tale limite.

Alla verifica del rispetto di tale vincolo del 20% è peraltro subordinato il perfezionamento dell'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi, ai cui dati da essa contenuti hanno accesso sia il Ministero della salute sia l'Agenzia delle entrate.

Considerando che nell'ambito del welfare, l'area di spesa che sembra essere destinata a crescere - in relazione al costante invecchiamento della popolazione e all'aumento delle cronicità - appare quella per i servizi e prestazioni socio-sanitarie contro il rischio di non autosufficienza, il problema è di enormi dimensioni.

A tale proposito, è auspicabile che i Fondi siano lasciati liberi di scegliere la via per loro più giusta per operare. Obbligarli a operare solo con un sistema a capitalizzazione per combattere il problema della non autosufficienza, sarebbe poco opportuno in quando si basano su un sistema di erogazioni quasi totalmente a ripartizione.

Il decreto Sacconi, inoltre, ha ammesso l'erogazione da parte dei Fondi di somme forfetariamente stabilite a soggetti il cui stato di non autosufficienza sia attestato da idonea certificazione

medica, per cui si pone il problema di individuare la figura più idonea a certificare. Serve, comunque, iniziare una collaborazione tra la sanità integrativa, le Regioni e i servizi territoriali.

Una prima risposta è arrivata dalla Regione Lombardia che sta costruendo un modello di cooperazione con alcuni dei maggiori Fondi sanitari, tra cui anche il Fasi, per l'erogazione delle prestazioni assistenziali e socio assistenziali, in coerenza con quanto previsto dalla recente normativa. Ciò che la Regione si attende è che i Fondi collaborino per l'erogazione di tutte quelle prestazioni che riguardano appunto l'assistenza a cui domanda, da solo, il sistema regionale, non riesce a soddisfare.

Alla luce di ciò è giusto considerare che:

- date le dimensioni del problema, occorre una strategia nazionale sulla non autosufficienza di cui si deve far carico lo Stato con la fiscalità dopo aver razionalizzato la spesa assistenziale italiana oggi dispersa in mille rivoli;

- è condivisibile, in linea generale, l'urgenza della questione, ma è necessario valutarla nell'ambito di un disegno strategico di riordino complessivo dell'intero sistema di assistenza, disegno che oggi pare assente;

- alla luce del federalismo bisogna chiedersi quanto lo Stato possa influenzare l'operato delle Regioni in tema di assistenza socio sanitaria e quanto il federalismo in sé possa contribuire a sviluppare una disomogeneità territoriale già molto marcata.

Struttura e caratteristiche del Fasi

Il quadro generale sopra descritto rispecchia anche la situazione attuale del Fondo che rappresento, a cui recentemente si è aggiunta una nuova realtà, il FasiOpen, nato da un accordo tra Confindustria e Federmanager sottoscritto il 29 aprile 2008 per rispondere al crescente fabbisogno di assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori, senza prevedere alcuna selezione del rischio, che si rivolge alle aziende per offrire ai propri lavoratori (non dirigenti) ed ai loro familiari una efficiente e moderna assistenza sanitaria integrativa.

In particolare, per quanto riguarda il Fasi, gestione dirigenti, ritengo opportuno fornire alcuni dati.

Il Fondo assiste i dirigenti di aziende industriali, in servizio ed in pensione, senza limiti di età, ed eventuali coniugi, figli minorenni nonché maggiorenni, se a carico e studenti universitari, fino al compimento del 26° anno di età.

Sottolineo che è un Fondo senza scopo di lucro, ispirato da un vincolo mutualistico e di solidarietà intergenerazionale tra gli iscritti, senza rischio di recesso unilaterale da parte del fondo stesso in caso di gravi eventi, che si basa su un sistema di rimborso tariffario con un forte sviluppo delle forme di convenzionamento diretto.

Gli iscritti al Fondo, al 31 dicembre 2009, ammontavano a n. 130.872, di cui 60.538 in attività di servizio, n. 67.892 in pensione, n. 2.442 riconducibili ad altre tipologie di iscrizione statutariamente previste.

Relativamente alle prestazioni erogate dal Fondo queste, comprese quelle specificatamente previste dal decreto Sacconi ed utili al raggiungimento del 20%, riguardano:

Tipo di prestazione percentuale liquidato/totale

| | |
|--------------------------------------|-------|
| • Prestazioni mediche specialistiche | 11,35 |
| • Degenze | 5,98 |
| • Interventi chirurgici | 23,96 |
| • Medicinali in degenza | 2,03 |
| • Materiali | 2,22 |
| • Analisi ed accertamenti | 14,19 |

Il cui peso percentuale nell'ambito del costo per il fondo è pari a 59,73.

Ovviamente il Fondo prevede rimborsi anche per le prestazioni previste dal decreto Sacconi, alcune delle quali concorrono al raggiungimento del 20%, come per:

| | |
|--|-------|
| • Terapie | 5,47 |
| • Presidi e protesi | 1,68 |
| • Cure termali | 0,21 |
| • Tickets | 5,08 |
| • Cure odontoiatriche e stomatologiche | 25,31 |
| • Assistenza medica infermieristica | 2,54 |

Al riguardo sottolineo che le cure odontoiatriche hanno un peso di oltre il 25% sul totale.

Miglioramento degli incentivi fiscali

Una ultima considerazione, infine, va dedicata al sistema di agevolazione fiscale previsto a favore dello sviluppo delle forme di assistenza sanitaria integrativa. La ratio della agevolazione fiscale riconosciuta sui contributi versati ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa trae fondamento, innanzitutto, dalla destinazione a un bene fondamentale dell'individuo che è quello della salute.

Poiché tutti i cittadini possessori di un reddito contribuiscono secondo la propria capacità contributiva – o almeno così dovrebbero se il sistema di partecipazione fosse efficiente – al finanziamento della spesa sanitaria pubblica, è conseguente l'esigenza di agevolare fiscalmente quella parte di reddito che viene destinata privatisticamente a garantire prestazioni sanitarie o sociosanitarie offerte in integrazione ma anche in sostituzione del servizio pubblico, considerato che il tal modo si viene a sgravare il servizio sanitario nazionale dei relativi costi di prestazione.

Sarebbe però auspicabile prevedere un'adeguamento del limite di deducibilità delle risorse destinate ai fondi sanitari integrativi pari a 3.615,20 euro annui, ormai fermo da oltre dieci anni e fortemente svalutato da una dinamica di una spesa sanitaria che, come noto, si attesta su livelli ampiamente superiori rispetto ai livelli di inflazione soprattutto avendo riguardo a quelle forme che si basano su principi di mutualità e solidarietà intergenerazionali facendosi carico anche dei pensionati, i quali per cause naturali sono le persone che hanno maggiore bisogno delle prestazioni sanitarie o sociosanitarie. □

* L'articolo riporta l'intervento del presidente del Fasi, Stefano Cuzzilla al convegno "Assistenza sanitaria integrativa: quali prospettive?" che si è tenuto a Milano presso la Camera di Commercio il 13 settembre 2010.