

Lo stabilimento FIAT di Pomigliano d'Arco in vetrina

Le vicende sindacali di quello stabilimento e maggiormente le dichiarazioni del dott. MARCHIONNE alla televisione (RAI 3, CHE TEMPO CHE FA..di Domenica 23 Ottobre) hanno acceso gli animi dei direttori di giornale e degli uomini politici italiani. "Questa volta Marchione ha esagerato.."

No, MARCHIONNE ha semplicemente detto alcune verità che nessuno ama sentirsi dire in tema di competitività, produttività e redditività delle iniziative industriali in Italia. Il suo modello di azienda è quello che la fredda legge dei numeri ha posto all'attenzione della pubblica opinione prima che agli stessi sindacati e alle maestranze.

I numeri: le retribuzioni, il profitto, la produttività sono le leggi dell'imprenditore e valgono per tutti i paesi della globalizzazione. Dall'altro lato, il sindacato, i diritti, lo sviluppo del territorio e infine anche la pace sociale. Alla fine sono due forze che si affrontano in un duello che mette di fronte la competitività e il profitto con la solidarietà.



Ma forse anche la sopravvivenza della persona che è ben di più di un uomo che lavora: ci sono delle esigenze umane ed etiche che vanno comunque rispettate.

Inutile chiedere chi ha ragione; se entrambe hanno ragione, entrambe hanno torto nel contempo; qui come altrove corre semplice e spontaneo l'avvicinamento dei due fronti e sta nella consapevolezza del pericolo. Entrambi i contendenti lo sanno; essi stanno camminando su una fune sospesa su un baratro, se uno cade precipita anche l'altro.

Perciò non ci saranno né vinti, né vincitori, perché la ragione alla fine prevarrà.

Ci viene alla memoria il mito di Sisifo di A. Camus, condannato per l'eternità a spingere un masso verso la cima della montagna, sapendo che fatalmente ricadrà a terra e dovrà ricominciare da capo, ripetendo ogni volta la sua fatica. Camus si salva richiamandosi al destino dell'uomo che deve ripetere continuamente la fatica per meritarsi il diritto di vivere e conclude con il celebre motto: "dobbiamo immaginare Sisifo felice.."

Forse i nostri eroi non saranno felici al termine del braccio di ferro, ma saranno certamente consapevoli di aver evitato la catastrofe e riprenderanno il cammino interrotto verso l'incerto domani.

Andrea Rossi

I 90 anni del Presidente Pio Lettera ad un amico

Caro Pio, quando ho sentito che il prossimo anno si intendono festeggiare i 90 anni dell'amico e collega Giuliano Pio, ho avuto un moto di sorpresa.



Ci siamo incontrati la prima volta in questi trent'anni di vita sindacale a Milano durante l'annuale Assemblea dell'Aldai. Guardavamo il traffico di Via Larga dalle finestre della sede milanese.

Con in mano il vassoietto del buffet, chiacchierando, ad un tratto ci trovammo sorpresi sul corso degli allievi ufficiali del '43, interrotto l'8 settembre cui entrambi avevamo preso parte sia pure in sedi diverse. Il punctum dolens di Pio era il mancato riconosci-

mento della qualifica di ufficiale, rivendicato da più parti attraverso le organizzazioni che si erano coalizzate contro l'indifferenza del Ministero.

Così ci ritrovammo amici e solidali. La battaglia fu lunga e combattuta ma alla fine, cinquant'anni dopo "un decreto" ci riconobbe il titolo di ufficiali dell'Esercito Italiano.

Ed è su questa battaglia che ho riconosciuto la tenacia e l'impegno, cinquant'anni di lotte per avere quel documento.

Dunque Pio non compirà 90 anni nel 2011, perché la classe di quei corsi nel pieno della guerra era il 1922.

Molti allievi, la maggioranza, quel titolo non ebbero mai convalidato perché guerra, malattie e la comune vecchiezza non hanno una scadenza fissa.

A noi è toccato la sorte di questa legittima qualifica e parlando in questa sede è una gioia che vorremmo condividere con i nostri colleghi più giovani, soprattutto con quelli che nel 1943 non erano ancora nati.

A.R.

DIRIGENTE D'AZIENDA www.ildirigente.it

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

Fondato da
Antonio Coletti

Direttore responsabile
Carlo Barzan

Condirettori
Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Segretaria di Redazione
Daniela Parisi

Impaginazione e iconografia
Enza Gonella

Rassegna stampa
Augusto Bot

Comitato di redazione
Mario Benedetti, Arturo Bertolotti, 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

Quattro confederazioni di sindacati manageriali scrivono al Governo

Lettere ai Ministri Sacconi e Tremonti

Riteniamo opportuno informare i Colleghi che qualcosa si muove nelle alte sfere dei responsabili delle più importanti organizzazioni sindacali del management dirigenziale.

È un fatto che va sottolineato con soddisfazione e fiducia che questo importante riavvicinamento non sia che il primo passo verso un nuovo un'Unione totale che farebbe della eventuale coalizione un organismo con una più alta e qualificata autorità per trattare alla pari con le altre Federazioni dei lavoratori senza escludere una diretta verifica delle proprie posizioni con gli organi di Governo.

Egregio On. Giulio Tremonti
Ministro dell'Economia e delle Finanze
Via XX Settembre, 97
00187 - Roma

Egregio Signor Ministro,
le scriventi Organizzazioni da tempo chiedono un miglioramento del meccanismo di rivalutazione delle pensioni che da anni determina un appiattimento dei trattamenti pensionistici e, soprattutto, la mancata conservazione del potere di acquisto delle pensioni.

Questo in aperta violazione dei principi costituzionali che affermano la proporzionalità e l'adeguatezza delle pensioni in relazione al mutamento del potere di acquisto della moneta, nonché la tutela dei diritti acquisiti.

Pur consci delle difficoltà della situazione economica del Paese, riteniamo che si debba dare un segnale di attenzione alla categoria dei pensionati, specie i più anziani, che non sono più in grado di porre altrimenti rimedio a tale perdita, con un intervento migliorativo del sistema di rivalutazione delle pensioni.

Ciò servirebbe a ridurre gli effetti gravemente distorsivi ed iniqui prodotti dal mancato adeguamento delle pensioni al costo della vita che nell'ultimo decennio hanno fatto registrare una perdita di potere d'acquisto che abbiamo calcolato tra l'8% ed il 10%, colpendo, in particolare, i pensionati over 70, titolari di pensioni mediamente più basse.

Tale effetto negativo è stato ulteriormente aggravato dal blocco della perequazione istituito negli anni 1998-1999-2000 e 2008, per concorrere in modo solidaristico al finanziamento degli interventi di riforma del sistema pensionistico.

Con la legge 3 agosto 2007 n. 127 sono stati modificati i criteri di applicazione della perequazione automatica delle pensioni per cui ai trattamenti pensionistici di impor-

La prima lettera – che porta la firma delle quattro organizzazioni in rappresentanza di Federmanager, ManagerItalia, Cida, Confedir Mit è indirizzata al Ministro Sacconi, il quale viene invitato a costituire un distinto tavolo di interlocuzione per una equanime analisi della posizione specifica del lavoro dirigenziale, legato alla competenza e alla responsabilità in misure diverse rispetto alle altre categorie di lavoratori.

La seconda lettera, al Ministro Tremonti, firmata da Federmanager e ManagerItalia, riguarda le nostre pensioni e in particolare richiede di rendere strutturale e definitivo l'attuale meccanismo di indicizzazione.

Egregio Sen. Maurizio Sacconi
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Via Veneto, 56
00187 - Roma

Egregio Signor Ministro,
in data odierna presso Confindustria, si avvierà il tavolo di confronto finalizzato a formulare proposte congiunte su alcuni importanti temi sociali ed economici; un incontro al quale Lei ha attribuito rilevanza istituzionale, invitando le organizzazioni partecipanti ad addivenire a "conclusioni efficaci" e sollecitando l'adozione di avvisi comuni.

Converrà con noi, tuttavia, che non è quella la sede nella quale le organizzazioni dei manager possano esprimere le loro proposte in tema di partecipazione, ammortizzatori sociali, nuovo Statuto dei lavori ecc.

Infatti le specificità proprie della categoria dirigenziale, di cui è una riprova la firma di CCNL distinti, richiedono una discussione specifica e separata dalle altre categorie di lavoro non dirigenziale, per la quale sarebbe a nostro avviso opportuna l'istituzione di un **distinto Tavolo di interlocuzione** con il Governo, come già avvenuto in passato.

Appena insediato il nuovo Esecutivo le organizzazioni dei dirigenti pubblici e privati hanno espresso la volontà di ottenere tale tavolo separato.

In merito a tale richiesta il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio aveva espresso un orientamento favorevole in occasione della firma della riforma degli assetti contrattuali nel 2009.

Ci auguriamo che essa venga finalmente accolta, considerata la volontà delle diverse sigle di offrire un contributo unitario. Tra le organizzazioni dei manager dei settori pubblico e privato, infatti, è in atto un processo di aggregazione che potrebbe portare in futuro alla costitu-

to compreso tra tre e cinque volte il minimo Inps, l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni è applicato, per il triennio 2008-2010, nella misura del 100% (anziché del 90%); oltre tale importo e senza alcun limite, la percentuale di adeguamento è ridotta al 75%.

Tale provvedimento ha accolto parzialmente ed in via transitoria, fino alla scadenza del corrente anno, le nostre richieste.

Si è trattato di un intervento legislativo che, pur modesto sul piano economico, è stato comunque apprezzato dalle scriventi Organizzazioni perché ha dimostrato la consapevolezza delle Istituzioni della iniquità del meccanismo parzialmente perequativo e la conseguente necessità di dover dare una risposta, in termini progressivi, alle legittime aspettative dei pensionati, nella direzione di un allineamento delle pensioni al costo/vita, compatibilmente con le disponibilità di bilancio pubblico.

In prossimità della scadenza del periodo transitorio 2008-2010 previsto dalla citata legge n. 127/2007, stante quanto premesso sulla necessità di una maggiore equità del sistema pensionistico, si dovrebbe quantomeno rendere strutturale e definitivo l'attuale meccanismo di indicizzazione delle pensioni.

Faremmo molta fatica a comprendere eventuali nuovi interventi da parte di questo Governo che andassero a colpire ulteriormente i pensionati, con l'intento di recuperare risorse per finanziare la spesa pubblica, a scapito di una categoria che è già stata abbondantemente vessata e che assolve pienamente ai propri obblighi fiscali.

A disposizione per ogni chiarimento ed auspicando di poterLa incontrare a breve per esporLe personalmente le aspettative della nostra Categoria in materia previdenziale, Le porgiamo i più cordiali saluti.

Giorgio Ambrogioni
FEDERMANAGER

Lorenzo Guerriero
MANAGERITALIA



zione di un grande polo di rappresentanza sindacale del management.

La costituzione di questo nuovo soggetto sindacale porterebbe ad una profonda innovazione nel panorama del management italiano e costituirebbe una risposta concreta e tangibile all'esigenza, più volte espressa dalle nostre istituzioni politiche, di concentrare e semplificare la rappresentanza sindacale.

Le chiediamo pertanto la possibilità di incontrare una rappresentanza unitaria del management per rappresentarLe alcune proposte sul rilancio economico e sociale.

Confidando che Ella voglia accogliere la nostra richiesta, Le porgiamo i nostri migliori saluti.

Roberto Confalonieri
CONFEDIR-MIT

Giorgio Corradini
CIDA

Giorgio Ambrogioni
FEDERMANAGER

Lorenzo Guerriero
MANAGERITALIA



La cronaca dell'evento
verrà riportata
nel prossimo numero

Donna&Manager

Un binomio per crescere

8 novembre 2010
ore 18.00

PROGRAMMA

- ore 18.00 **Apertura Lavori**
RENATO CUSELLI Presidente FEDERMANAGER Torino
- ore 18.15 **MINERVA Torino 2009-2010**
MARINA CIMA Referente FEDERMANAGER MINERVA Torino
- ore 18.30 **Introduzione al tema**
ADELE MAPELLI Docente BOCCONI
- ore 19.00 **Presentazione Indagine 2010**
ELENA VECCHIO Presidente Comitato Esecutivo Nazionale FEDERMANAGER MINERVA
- ore 19.30 **Quote Rosa a che punto è l'Italia?**
MARIA IDA GERMONTANI Componente Commissioni Industria, Politiche dell'Unione Europea e per le Pari Opportunità, Senato
- ore 19.45 **Manager a confronto**
LORIS GAI Vice Capo Redattore TG1
- ore 20.00 **Tavola rotonda**

Donne di eccellenza

- MARIATERESA BUTTIGLIENGO** Dirigente Soris Torino
- ELISABETTA MASCHIO** Direttore Orchestra
- ALESSIA MOSCA** Segretario Commissione Lavoro, Camera dei Deputati
- PAOLA PALMERINI** Presidente ATEMA e Partner Global Strategy
- BARBARA PRINCIPI** Human Resources Consultant
- Moderatore
LORIS GAI Vice Capo Redattore TG1
- ore 21.00 **Chiusura Lavori**
GIORGIO AMBROGIONI Presidente Nazionale FEDERMANAGER

Torino Incontra
Centro Congressi - Sala Cavour
Via Nino Costa 8 - Torino

Centro Congressi "Torino Incontra"



Marina Cima, referente Manager Minerva.



FEDERMANAGER VERCELLI

15/10/2010: Assemblea ordinaria

Relazione del Presidente Renzo Michelini

Cari Colleghi, anche a nome del Consiglio Direttivo, desidero ringraziarVi per la partecipazione alla nostra Assemblea annuale.

Prima di iniziare i lavori vorrei ricordare che ricorre oggi il sessantacinquesimo anniversario della costituzione della nostra Associazione, alla quale mi onoro di appartenere da 45 anni.

Mi sento altresì in dovere di ricordare che anche quest'anno alcuni colleghi ci hanno lasciato per sempre.

A loro un pensiero deferente, rinnovando alle famiglie le condoglianze di tutti noi. In loro memoria vi invito a osservare un minuto di silenzio.

Ringrazio e saluto gli ospiti:

- il Presidente nazionale della Federmanager, Giorgio Ambrogioni;
- il Presidente della Federmanager di Torino e Presidente Nazionale di Fondirigenti, Renato Cuselli;
- il Presidente nazionale del FASI, Dott. Stefano Cuzzila;
- il Presidente regionale della FE.PI, Angelo Luvison;
- il Presidente della Federmanager di Novara e del VCO, Giovanni Silvestri;
- il Presidente della Federmanager di Biella, Renzo Penna e il Consigliere nazionale Giorgio Righini;
- il Presidente della Federmanager di Asti Pietro Masoero;
- il Presidente della Federmanager Regione Valle D'aosta, Marco Farinet;
- Francesco Bausone e il Rag. Giampaolo Orsi, Vicepresidenti della Federmanager di Alessandria, il cui Presidente, Sergio Favero, è impedito per motivi di salute. Tanti auguri Sergio, ti aspettiamo presto;
- il Presidente regionale CIDA, Edoardo Benedicenti;
- il Direttore generale della Federmanager di Torino, Roberto Granatelli;
- Claudio Cavone, consigliere della Federmanager di Torino;
- la Signora Lina Del Core, Presidente del Dir. Club Piemonte;
- Luigi Caprioglio, Già Vicepresidente della Federmanager nazionale: caro amico mio e della nostra Associazione, recentemente designato come rappresentante della CIDA in seno Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE), organo consultivo dell'Unione Europea in materia economico-sociale.

Un'incarico di prestigio che onora anche tutti noi.

Il periodico "Dirigente d'Azienda" è rappresentato dal Direttore responsabile Carlo Barzan, dal Condirettore Andrea Rossi e dalla Dottoressa Enza Gonella.

La stampa locale è rappresentata dal Enrico Villa, da Enrico De Maria e da Stefano Ditano.

Un affettuoso saluto all'amico fraterno Giuliano Pio, nostro Presidente per ben 24 anni e attualmente nostro Presidente onorario, che, per motivi di salute, non partecipa alla nostra assemblea e ci invia un augurio di buon lavoro.

Forza Giuliano. Tra qualche mese vogliamo festeggiare i tuoi novant'anni con una assemblea straordinaria alla quale ci auguriamo parteciperanno tutti presidenti del Piemonte.

Come ogni anno ci ritroviamo per espletare alcuni adempimenti statutari, ma soprattutto, per discutere dei nostri interessi e problemi e per riflettere sul futuro.

Gli esponenti Regionali e Nazionali, che hanno accolto il nostro invito, tratteranno i principali temi che interessano i Dirigenti in servizio e in quiescenza.

Voglio per parte mia, ricordare come la pesante e generalizzata crisi economica nazionale e internazionale insorta dalla fine del 2008 abbia causato anche alla nostra categoria gravi difficoltà, solo parzialmente attenuate dalle pattuizioni istitutive di misure di sostegno al reddito.

Come è noto il miglioramento di queste ultime rappresenta uno degli aspetti qualificanti del rinnovo contrattuale dello scorso anno, unitamente agli accordi, che stanno per divenire operativi, concernenti l'aiuto alla ricollocazione.

Sembra che la recessione economica si stia gradualmente arrestando, ma se il sistema Italia non riuscirà a recuperare rapidamente adeguati e generalizzati livelli di efficienza e di collaborazione, vi è il forte rischio che della ripresa beneficino, a nostro danno, altre economie in competizione con la nostra.

In questo contesto si è naturalmente aggravato il problema della progressiva riduzione della base associativa ed è divenuto ancor più attuale il dibattito sul-

l'eventualità di ammettere in Federmanager i lavoratori di inquadramento paradi-
rigenziale e di alta professionalità.

A questo proposito sarà il nostro Presidente Ambrogioni ad approfondire il progetto "Casa Comune della Dirigenza". Proprio in questi giorni abbiamo ricevuto notizie confortanti e auguriamo al Presidente di raggiungere l'obiettivo.

Per altro verso abbiamo evitato che nella manovra finanziaria da poco approvata fossero inserite disposizioni finalizzate a far cassa a scapito delle nostre pensioni.

Tentazioni del genere sono tuttavia periodicamente ricorrenti ed è opportuno che Federmanager continui a presidiare efficacemente questo tipo di questioni.

Un augurio che ripeto da più anni è che nella nostra provincia, accanto alle nobili tradizioni del mondo risiero (Vercelli centro Europeo del riso e città d'arte) e della Valsesia, sorgano nuove iniziative industriali innovative e competitive alle quali la nostra categoria è pronta e preparata ad offrire un apporto serio e competente.

A questo punto termino il mio breve intervento.

Vi voglio però ancora confermare che il sottoscritto e i 12 componenti del Consiglio Direttivo svolgono il loro incarico con volontà e con l'affetto e la dedizione che merita questa piccola associazione

Invito il Tesoriere Dott. Claudio Gherzi a sottoporre ai colleghi il bilancio consuntivo 2008 e il relativo conto economico.

Al termine della lettura siete invitati ad esprimere il vostro voto.

Con piacere cedo la parola ad alcuni degli ospiti:

- al Presidente nazionale della Federmanager Giorgio Ambrogioni;
- al Presidente della Fondirigenti Nazionale e della Federmanager di Torino Renato Cuselli;
- al Presidente nazionale del FASI Stefano Cuzzila;
- al Presidente della Federmanager Piemonte Angelo Luvison;
- al Presidente CIDA Regione Piemonte Edoardo Benedicenti.

Tutti gradirebbero anche un breve intervento del Rag. Caprioglio.

I Soci che ritengano di effettuare un breve intervento sono invitati a prendere la parola.

Ancora grazie a tutti: ai graditi ospiti, ai nostri Soci e particolarmente a tutti i componenti del Consiglio Direttivo e alla Segretaria Sig.a Loretta, che ancora desidero ringraziare per la preziosa collaborazione alla nostra piccola ma attiva Associazione. □

Cronaca dell'Assemblea

Dopo aver esposto la relazione del Consiglio direttivo, il Presidente Michelini dà corso agli adempimenti statutari dando la parola al Tesoriere – dr Gherzi – per la lettura del bilancio sociale, che per l'anno 2009 vede un attivo del conto economico di circa € 1.500. Successivamente il Presidente del collegio dei revisori dei conti – dr Beltramo – conferma nella relazione collegiale la regolarità dei conti e del bilancio. L'assemblea chiamata a votare, approva all'unanimità sia il consuntivo del 2009 che il bilancio preventivo per il 2010.

La riunione entra quindi nel vivo con gli interventi degli ospiti, numerosi ed istituzionali: sono presenti infatti i vertici dei maggiori enti federali, tra gli altri Giorgio Ambrogioni, Presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla, Presidente FASI, Renato Cuselli, Presidente Fondirigenti e AMC, ecc.

Giorgio Ambrogioni. Non è facile né sufficiente di questi tempi parlare di sindacato dei dirigenti. Questo è in pratica il concetto con cui esordisce il presidente federale. Per parlare dei dirigenti occorre

aver chiaro anche il contesto più ampio possibile in cui la categoria è presente, sia come soggetto attivo che passivo. L'evoluzione dei tempi odierni non consente più alla categoria dei dirigenti, e sicuramente a qualsiasi altro gruppo, di porsi nei confronti della realtà circostante in maniera autoreferenziale, autonoma. Lo stare insieme, riunirsi autonomamente, come si faceva una volta per dibattere in proprio i problemi della categoria, non serve più, non è più possibile. Richiamandosi al commento del prof. Gallino, esposto in un articolo pubblicato qualche giorno prima su un quotidiano nazionale, Ambrogioni conferma la stato di debolezza dell'associazionismo dirigenziale, in crisi a seguito anche del forte declino economico del sistema industriale italiano. Non c'è nulla – dice Ambrogioni – che interessi il dirigente che non sia influenzato dal contesto globale in cui il medesimo soggetto è chiamato ad operare ed a vivere.

Occorre che il dirigente partecipi attivamente al processo politico del Paese, e ciò non vuol dire fare politica partitica,

ma semplicemente partecipare in quanto soggetto responsabile, conoscitore dei fatti ed esperto della materia trattata. Ed il luogo dove il soggetto dirigente può e deve operare in prima persona è il territorio. Ciò che Ambrogioni declina è il mandato di rappresentanza che da sempre alcune categorie – e tra questi sicuramente quella del dirigente – hanno affidato alla politica partitica, alle forze di governo e o di opposizione, con il fine di far tutelare i propri interessi da terzi, essenzialmente estranei alle esigenze degli stessi rappresentati.

Diventa essenziale che la Federazione del dirigente operi a livello nazionale partecipando in prima linea alle discussioni dei problemi economici e culturali del Paese, è fondamentale che Federmanager entri a far parte del contesto nazionale. È necessario puntare sul concetto di responsabilità, da sempre per il dirigente elemento chiave del proprio operato.

La dirigenza nazionale – auspica infine Ambrogioni – dovrebbe attivarsi a favore di un capitalismo non più familistico, ma di azionariato.

All'appassionato e coinvolgente appello del presidente federale, segue l'intervento altrettanto accattivante del presi-

Contributo del presidente FEPI

Angelo Luvison

Premessa. Da più anni, qui nella vostra Assemblea, mi fa piacere ringraziare sinceramente il Presidente Michelini perché mi invita a intervenire, assegnandomi un tema non banale da affrontare in pochi minuti. Per parte mia, cerco di svolgere il compito, anche se, riottoso come sono, lo interpreto in modo personale. Il mio primo Direttore Generale argomentava ironicamente: «Luvison sarà un pur bravo ricercatore, ma non pare essere altrettanto "di buon comando"». (Solo la perseveranza di mia moglie – che ringrazio per la disponibilità ad ammorbidire e smussare i miei testi – mi ha reso un poco più malleabile).

Passato e presente. Vorrei sintetizzare l'impegno (dal 2005) di Federmanager Piemonte, con una costante opera di mediazione tra le Associazioni aderenti, indicandone i risultati conseguiti in tre punti: 1) l'azione propositiva svolta durante la stagione dei rinnovi delle cariche nazionali di Federmanager Nazionale ed Enti collegati, 2) il recupero di credibilità dell'associazionismo dirigenziale piemontese, sceso ai minimi storici nella prima metà dell'ultimo decennio; 3) l'individuazione di nuove responsabilità della categoria dirigenziale a favore della società civile. L'atteggiamento dell'Unione Regionale negli ultimi anni è stato serio, leale, responsabile, costruttivo, unitario nei confronti del mondo Federmanager. In più, sottolineo l'attenzione all'impegno civile, a

beneficio del bene comune, che la nostra categoria sta imparando a manifestare, anche di fronte agli attacchi ingiustificati e indiscriminati da parte di taluni organi di informazione.

Come quarto punto, ma non certamente come ultimo per importanza, attiro la vostra attenzione sul periodico *Dirigente d'azienda* (pubblicato in collaborazione con Federmanager Valle d'Aosta e la CIDA piemontese), voce bidirezionale e mezzo di relazione tra Associati e Associazioni del Piemonte, che spicca, per varietà e profondità di contenuti, nel panorama dell'informazione di casa Federmanager. Esso tratta, in modo propositivo, temi cruciali e concreti sia per la categoria sia per il Paese, riflettendo in ciò il "carattere" affatto peculiare della sua Redazione. E il tutto con grande attenzione alle esigenze di equilibrio del bilancio.

Il futuro con la nuova Federmanager Piemonte. Nel corso dell'ultimo anno le Associazioni piemontesi hanno elaborato e condiviso una proposta di nuovo Statuto che, nel rispetto di quanto previsto da quello Federale, risponde a criteri di snellezza operativa, di ridotta burocratizzazione e di maggiore coinvolgimento delle sue componenti. Si prevedono, pertanto, la presenza e l'incontro frequente dei Presidenti delle Associazioni territoriali piemontesi. Il percorso individuato – deliberato dal Consiglio Direttivo e da approvare in Assemblea – porterà a una razionalizzazione dei ruoli, a un risparmio nei costi, a ricercare e sviluppare sinergie tra le Associazioni provinciali, in particolare in ordine ai servizi comuni (assistenza, consulenza, ecc.) per gli Associati.

Da inizio 2011, si prospetta, altresì, il rafforzamento, compreso il rinnovamento sotto il profilo grafico-editoriale, per la testata come organo di (e in carico a) Federmanager Torino-APDAI, aperto a eventuali contributi da parte delle altre Associazioni provinciali.

Una proposta. Il 2011 vedrà i festeggiamenti per i 150 anni dell'Unità d'Italia. L'evento potrebbe costituire un'occasione di ripensamento sul nostro contributo di Dirigenti al futuro di un'Italia moderna, tenendo conto del passato agito. Rappresentiamo, infatti, una componente tutt'altro che insignificante dell'élite italiana, consapevole dei valori portati, quali: onestà intellettuale, capacità progettuale, senso civico, europeismo. Invito, a questo proposito, a (ri)leggere la serie di articoli che il collega Emilio Cornagliotti ha scritto per il *Dirigente d'azienda* sull'Europa e su Cavour. Questi testi sono un'espressione e una testimonianza di quell'impegno civile che ricordavo già prima. L'auspicio – anche su tempestivo suggerimento del Presidente Michelini – è che Federmanager Piemonte, con i suoi partner istituzionali, sappia farsi interprete, con una manifestazione propria, del ruolo che la nostra categoria può e deve svolgere.

Riprendo, ancorché con una parafrasi, quanto detto oggi dal Presidente Nazionale Ambrogioni: «Dobbiamo uscire dall'autoreferenzialità e dimostrarci "proattivi" con proposte su temi cruciali per il Paese». Il messaggio, a mio avviso, vale anche per la nuova Federmanager Piemonte. □

dente **Cuselli**, massimo rappresentante di Fondirigenti e dell'Associazione Management Club.

Libertà e responsabilità. Questi sono i concetti che Cuselli afferma essere la sola risposta che la categoria deve dare alla crisi economica e culturale odierna del Paese Italia. Entrambi sono concetti derivanti e che guidano iniziative democratiche non condotte e pilotate dallo Stato.

Ciò premesso, di cui Cuselli più volte nel suo intervento ne sottolinea l'importanza e identificando in quelle parole la mission dell'ente chiamato a presiedere, Cuselli spiega cos'è e cosa si propone di fare Fondirigenti. Innanzitutto è un ente che ha più di 74.000 dirigenti iscritti e più di 14.000 aziende aderenti. Proprio a seguito della forte crisi industriale che ha colpito i vari settori merceologici del comparto industria, l'entità dei piani formativi a favore della categoria di cui Fondirigenti è stato ente finanziatore, si è quasi triplicata rispetto solo all'ultimo anno. Confrontando il 2008 con il 2009 – per il 2010 il bilancio delle iniziative formative è ancora aperto con molti progetti addirittura appena imbastiti – a fronte di n. 236 piani formativi regolarmente approvati e finanziati nel 2008 nell'ambito di 310 aziende, si passa a circa 736 interventi di formazione per il 2009 nell'ambito di 1003 aziende aderenti.

Ad oggi, rilevazione al 30 settembre 2010, ci sono già stati 524 interventi per 663 aziende.

I numeri dicono crudelmente la portata della crisi economica e lo scotto pagato dalla categoria in prima persona. Sicuramente la presenza e l'attività svolta da Fondirigenti è una delle poche certezze che rispondono oggi al dirigente disoccupato o in difficoltà occupazionale. La formazione di Fondirigenti, che precisa ancora una volta Cuselli non organizza corsi di formazione, ma semplicemente li finanzia a fronte di progetti specifici e ben identificati, non costituisce il grimaldello per scardinare il muro della disoccupazione o sottoccupazione a cui è soggetta di questi tempi la categoria, ma sicuramente è una chiave di apertura per consentire un nuovo inserimento nel circuito lavorativo del dirigente precedentemente espulso dal ciclo produttivo. Molte volte il nuovo inserimento, è diverso da quello di provenienza, il nuovo incarico è nell'ambito della categoria dei quadri o come si usa dire nell'ambito di figure professionali non dipendenti.

Cuselli elenca poi le diverse iniziative di Fondirigenti, dall'intenzione di fonda-

re una casa del dirigente, dove raccogliere in unica sede i vari 'petali colorati' – leggasi i vari enti federali ed a partecipazione federale, aventi ciascuno una specifica attività - della margherita Federmanager, alla cassetta degli attrezzi – una guida sul sito che indica le varie modalità e la procedura per presentare ed ottenere on line l'autorizzazione ai piani formativi, alla posta certificata, alla tempestività delle liquidazioni delle pratiche. A questo proposito, i tempi di attesa per l'approvazione dei piani si è ridotta notevolmente: in soli 15 giorni la pratica è liquidata. Accanto alle iniziative in corso riferite a piani formativi collegiali e di gruppo, è possibile ora finanziare anche il dirigente che autonomamente intende aderire ad un piano formativo. Ciò mediante la distribuzione di voucher del valore singolo di 3.500 euro agli aventi diritto.

Tra i corsi formativi elencati da Cuselli indirizzati verso interventi economici ben identificati ed identificabili, merita citare quello riferito alla gestione dei beni confiscati alla mafia.

Sicuramente Fondirigenti oggi è un istituto nuovo che nel futuro politico – economico della categoria avrà un'importanza sempre più marcata ed indispensabile. È nostra convinzione che la presenza di Fondirigenti nel panorama produttivo ed assistenziale a favore della categoria dei dirigenti industriali, sia destinata a breve ad assumere e ricoprire quella stessa importanza che alcuni anni fa aveva l'ente previdenziale per eccellenza cioè l'INPDAL.

Chiude il trittico d'eccellenza degli interventi, il presidente FASI **Cuzzilla**.

Trittico d'eccellenza perché riferito agli esponenti dei maggiori enti della categoria: Federazione, organo politico sindacale della categoria, Fondirigenti, ente per la formazione del dirigente, FASI unico istituto avente una funzionalità di assistenza in senso ampio del termine a favore del dirigente e della sua famiglia.

Cuzzilla, proprio a proposito del FASI di oggi, parla di un mondo FASI, nel quale occorre far rientrare non solo il vecchio fondo nato nei lontani anni Ottanta per dare un'assistenza sanitaria integrativa o sostituiva del SSN al dirigente ed al suo nucleo familiare, ma anche la Gestione separata del reddito, cioè quel nuovo ramo assistenziale nato in seno al FASI per i dirigenti che hanno perso il loro posto di lavoro. Attraverso infatti l'erogazione di un somma monetaria al dirigente disoccupato, il FASI SGR applica una forma di assistenza che normalmente è

tipica di enti nazionali assistenziali quali l'INPS. Un contributo economicamente limitato che garantisce però al dirigente che perde il posto di lavoro di godere per un certo periodo di un sussidio, in attesa di una occupazione.

Numerosi sono i problemi presenti in seno al FASI. Se il nuovo contratto rinnovato ha apportato nuove risorse finanziarie, queste – dice Cuzzilla – dovranno comunque essere rese disponibili ai dirigenti. Ciò spiega l'esigenza di rivedere il nomenclatore delle prestazioni aumentando il rimborso, l'incrementarsi delle forme di convenzionamento diretto dei centri medici e delle cliniche e di alcuni medici specialisti per evitare l'immediato esborso monetario all'iscritto, l'accorciamento dei tempi di liquidazione delle richieste spedite laddove invece il dirigente anticipa la spesa in attesa del rimborso, una maggiore e capillare informazione per l'iscritto, ecc.

Cuzzilla conferma poi la regolare iscrizione del FASI presso l'anagrafe dei fondi sanitari, come previsto dalle ultime disposizioni di legge – ex legge Turco sui fondi sanitari.

Conferma altresì il canale preferenziale che l'ente è riuscito ad istituire con il Ministero della salute. Il FASI – dice Cuzzilla – è l'unico ente oggi che mantiene con fede il patto generazionale nell'ambito della categoria tra i giovani dirigenti che versano i contributi e gli anziani, quelli che ormai dirigente lo sono solo più nel ricordo del passato, che godono delle prestazioni.

Terminata la sequenza degli interventi dei relatori federali, la parola viene data agli esponenti di organi presenti sul territorio.

Luvison, presidente FE.PI di cui a parte diamo un resoconto dell'intervento; **Benedicenti** e **Caprioglio**. Il primo, presidente della CIDA regionale, cita tra l'altro, il comunicato stampa in cui si invita formalmente il legislatore a rispettare il discorso pensionistico per tutti i dirigenti, l'altro esponente CESE – Commissione Sociale Economica Europea – illustra poteri e funzione di questo organo presente in ambito UE e poco conosciuto dall'opinione pubblica.

Mentre nella sala si diffonde l'odore della classica panissa vercellese – regina della serata - chiude la serie degli interventi, **Ercolani** dirigente del FASI SGR che con poche e concise parole spiega le nuove norme approvate nell'ultimo contratto della categoria per l'erogazione di forme di sussidio per i dirigenti privi del rapporto lavorativo. □

Quando una disciplina forense aiuta il business

Business security e computer forensics

Filippo Novario*
Roberto Granatelli*

Le applicazioni dell'informatica sono sempre più centrali nell'economia moderna, sia sotto profili commerciali che industriali. L'informatica può portare a comportamenti non corretti o addirittura devianze digitali, punite attraverso norme sanzionatorie ad hoc. La sanzione è comunque un'azione conseguente alla commissione dell'illecito, interviene quando un "danno" è già compiuto.

Non sempre ciò può essere accettato, soprattutto nel campo del Business, dove forti interessi devono essere tutelati attraverso misure rigide e, se possibile, preventive. Questa necessità stimola riflessioni sul tema del Business Security, soprattutto nell'ambito dell'informatica e della sicurezza dei sistemi.

Se è vero che gli illeciti digitali commessi verso aziende e fruitori di servizi è cresciuto in modo esponenziale negli ultimi anni, è anche vero che società e aziende hanno attribuito il fenomeno alla sola diffusione e sviluppo delle tecnologie informatiche.

Causa parallela è anche la scarsa attitudine alla considerazione della sicurezza dei sistemi informatici quale elemento fondante ed essenziale del Business, che si riflette sull'alto rischio, e spesso sull'alta commissione, di crimini informatici legati alle aziende.

La reazione coerente ad una violazione informatica di sistemi aziendali o di interesse aziendale, sarebbe di comprendere il tipo e la dinamica della violazione subita, per poi chiudere la lacuna algoritmica attraverso la progettazione di una patch al sistema informatico, oppure un suo diverso settaggio. Non solo. La violazione del sistema può possedere riflessi giuridici, tali da necessitare dell'intervento delle Forze dell'Ordine: ad esempio una frode informatica o una violazione di database aziendali.

Al contrario della logica prima esposta, alcune aziende non ricercano l'errore nella progettazione in modo analitico:

leggendo la situazione attraverso le sole lenti della tecnica informatica, optano per la formattazione dell'elaboratore che gestisce il sistema, cancellandolo completamente, e reinstallandolo secondo ipotesi di migliore sicurezza. Queste azioni, se pur legittime, impediscono di sanare alla radice i problemi di sicurezza verificatisi: sotto il profilo tecnico, non viene osservato in modo analitico il sistema violato per migliorarne la sicurezza; e sotto il profilo giuridico, vengono involontariamente distrutte le prove digitali dell'illecito subito dall'azienda.

La Computer Forensics, disciplina di origine nordamericana, consente l'acquisizione, la conservazione e l'analisi delle prove digitali. Il suo sviluppo è legato all'ambito giudiziale, attraverso elaborazioni informatiche giuridiche relative alla prova in giudizio di fatti illeciti, tali da asservire l'Information Technology alle esigenze giudiziali. Il cuore della Computer Forensics è la bit stream image, o copia forense dei dati, radicata sulle proprietà d'immodificabilità, osservazione digitale e fidefacienza con i dati originali. L'applicazione della Computer Forensics ai problemi di Business Security digitale può incrementare le performance di sicurezza. Elementi centrali della Business Security, in ambito informatico, sono il trattamento e la sicurezza dei dati.

La disposizione della Computer Forensics in ambito aziendale può evitare la manipolazione dei dati e l'involontario inquinamento delle eventuali investigazioni informatiche forensi (investigazioni che possono essere disposte dalle Forze dell'Ordine o dall'azienda stessa), nonché fornire strumenti per il perfezionamento della sicurezza dei dati e dei sistemi.

Il risultato legato alla disposizione della Computer Forensics in ambito aziendale, è un'analisi particolareggiata

dell'accadimento, illecito o presunto tale, e la possibilità di sanare la lacuna algoritmica o di personalizzare i sistemi informativi. Oltre questa operatività, che può definirsi interna, la Computer Forensics Aziendale evidenzia un'operatività esterna: la cristallizzazione dello stato dei luoghi virtuali permette di ottenere la copia forense dei dati attraverso cui perseguire il soggetto che ha posto in essere i fatti illeciti digitali, con il coinvolgimento delle Forze dell'Ordine o attraverso azioni giudiziali mosse direttamente dall'azienda.

L'applicazione delle tecniche di Computer Forensics in ambito aziendale può dunque perfezionare e garantire la Business Security, sia essa legata al trattamento dei dati, alla sicurezza delle informazioni e alla tutela da atti illeciti digitali in sede giudiziale.

La disciplina esposta è sicuramente un elemento aggiuntivo e caratterizzante della sempre più complessa applicazione di strumenti informatici all'attività lavorativa e, di conseguenza, necessita di opportuni approfondimenti per rendere più sicura la gestione delle risorse in senso generale.

Come Federmanager Torino siamo sicuri che l'argomento possa essere di interesse sia per le aziende sia per coloro che assumono posizioni di responsabilità in ambito aziendale per cui cercheremo di seguire, eventualmente con incontri ad hoc, l'evoluzione di tale disciplina e le sue concrete applicazioni. □

* *Filippo Novario. Consulente Informatico Giuridico e Forense, Docente di Informatica Giuridica presso la Facoltà di Giurisprudenza di Alessandria.*

* *Roberto Granatelli. Direttore Federmanager Torino APDAI.*



COMPUTER CO.UK
FORENSICS

Fondirigenti

Parola d'ordine: "semplificare"

Imprese e manager, mai come in questo momento, hanno bisogno di rapidità di intervento, per rispondere al continuo cambiamento dei mercati e dei contesti finanziari, politici e sociali. Un'esigenza che assume carattere di estrema urgenza, quando questi interventi si rivolgono alle risorse umane, le cui competenze sono fondamentali per la crescita e il rilancio delle imprese e del Paese.

Il tema della semplificazione è strettamente collegato al tema dell'accesso delle Pmi, così come va superata la definizione di formazione continua, ovvero quella rivolta ai soli occupati, per orientarsi verso una definizione più allargata di formazione permanente, con target di intervento molto più ampi.

Fondirigenti ha da tempo avviato questa apertura, avendo messo a punto strumenti a favore di persone, imprese e territori diversi, distribuendo risorse dalle grandi alle piccole imprese, dalle aree più favorite a quelle meno favorite.

Sulla semplificazione non vogliamo essere secondi a nessuno. Il Conto formazione semplificato consente di presentare Piani direttamente via web, approvabili in 24 ore, mentre sarà presto possibile effettuare sul nostro sito, il Bilancio delle competenze, per i manager occupati o temporaneamente inoccupati, che potranno proseguire con percorsi di assessment e placement con i migliori operatori del settore.

Renato Cuselli - Presidente di Fondirigenti



In primo piano. Il Conto formazione semplificato on-line

È disponibile sul sito www.fondirigenti.it il Conto Formazione Semplificato, la nuova procedura web per la presentazione e gestione dei piani formativi condivisi riservata alle aziende aderenti con un massimo di **tre dirigenti in organico**.

La nuova procedura è stata ideata per offrire alle aziende di minori dimensioni la possibilità di presentare i piani formativi direttamente via Web, usufruendo in maniera più agevole delle **risorse 0,30% accantonate** sul proprio conto formazione, accedendo alla propria **area riservata** e seguendo il percorso "Compila un nuovo Piano".

Strumenti di orientamento e valorizzazione dei percorsi professionali

Il fondo dirigenti PMI

A seguito dell'Accordo del 10 giugno 2003, tra la Confederazione Italiana della piccola e media industria, CONFAPI, e la Federazione Nazionale Dirigenti Industriali, FEDERMANAGER, è stato costituito il Fondo per **la formazione professionale continua** dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali, noto con "FONDO DIRIGENTI PMI".

Aderendo al Fondo le aziende dispongono, senza alcun costo aggiuntivo, di risorse finanziarie per la formazione manageriale, avvalendosi di servizi di assistenza e supporto che il Fondo mette a loro disposizione anche attraverso le associazioni territoriali di CONFAPI e FEDERMANAGER.

Per aderire al Fondo è necessario che i datori di lavoro indichino sul modello INPS DM10/2 il codice del Fondo (FDPI) e il numero dei dirigenti occupati in azienda.

Ulteriori informazioni potranno essere ottenute dal sito Internet

www.fondodirigentipmi.it

Rimborso per la mancata detrazione fiscale delle spese mediche relative al coniuge non a carico del dirigente pensionato

Un recente chiarimento dell'Agenzia delle Entrate ha ricordato che i contributi versati al FASI dai dirigenti in pensione non sono deducibili dal reddito complessivo, mentre le spese sanitarie (anche se rimborsate totalmente o parzialmente) sono detraibili dell'imposta lorda per la parte eccedente 129,11 euro. Nello stesso comunicato si precisa che anche il coniuge dell'iscritto al FASI, pur nel caso non sia fiscalmente a carico dell'iscritto, ha diritto alla detrazione in relazione alle spese sanitarie di cui ha chiesto peraltro il rimborso al Fondo.

A seguito di tale interpretazione, si è posto il problema della possibilità di recuperare la mancata detrazione delle spese sanitarie per l'anno 2009, ovviamente per i contri-

buenti che in base ad una interpretazione cautelativa ed anteriormente al pronunciamento dell'Agenzia delle Entrate, non avessero già operato la detrazione in oggetto. (Secondo le norme in atto non è più possibile effettuare il recupero per il periodo di imposta precedente l'anno 2009, essendo scaduti i termini, mentre è ancora ammissibile per il periodo di imposta 2009).

Con lettera circolare APDAI del 15 settembre 2010 a firma del Direttore Roberto Granatelli sono dati i chiarimenti in materia e con circolare APDAI del 21 settembre 2010 sono forniti i modelli base per l'inoltro all'Agenzia delle Entrate delle istanze di rimborso.

Entrambi i documenti possono essere richiesti alla Segreteria APDAI (signora CASTAGNONE). □

Orientamenti della giurisprudenza

Mutamento di mansioni e assegnazione a mansioni inferiori

Roberto Granatelli

La giurisprudenza non ha, fino ad oggi, espresso un orientamento univoco in ordine alle conseguenze dell'illegittima assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori.

Più volte infatti si è affermato che il mutamento in peius delle mansioni, disposto dal datore di lavoro in violazione dell'art 2103, comporta l'obbligo del risarcimento del danno in quanto inadempimento contrattuale, ma non la reintegra del dipendente nel posto di lavoro originario; in altre sentenze invece si è accolto il principio secondo cui alla dichiarazione di illegittimità del mutamento ne deve conseguire il ripristino della situazione quo ante.

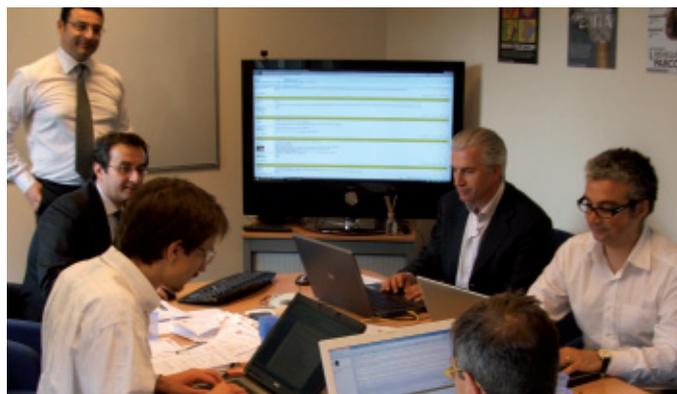
Analizzando gli aspetti normativi basilari e cioè l'art. 2103 c.c., come novellato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, evidenziamo la seguente previsione: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

La norma in commento permette al datore di lavoro di adibire il prestatore di lavoro a mansioni equivalenti rispetto alle ultime effettivamente svolte o a mansioni superiori; al potere di ius variandi dell'imprenditore pertanto, vi è un preciso limite nel divieto di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori.

L'assegnazione a mansioni inferiori è illegittima, anche qualora vi sia l'assenso del lavoratore presumendosi, in merito, una sorta di coercizione nei confronti della parte più debole del rapporto.

La legge, ma anche la pratica giurisprudenziale, come vedremo più dettagliatamente in



seguito, ha portato però a derogare al principio del divieto di mutamento in peius anche con accordo per es. in sede di Direzione Provinciale del lavoro o in sede sindacale (valutata anche la effettiva volontà delle parti nel senso di una consensuale deminutio).

Divieto di mutamento in peius nei confronti dei dirigenti

Secondo la giurisprudenza il principio del divieto di mutamento in peius si applica con riferimento ad ogni categoria di lavoratori, compresi i dirigenti, che sono pur sempre lavoratori subordinati anche se ad alto livello.

Indubbiamente, il demansionamento professionale, al pari della negazione o dell'impedimento allo svolgimento delle mansioni (forzata inattività) configura una lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore ed è causa di un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia conseguenza patrimoniale.

Come è stato affermato in giurisprudenza, l'assegnazione a mansioni inferiori, in violazione dell'art. 2103 cod. civ., determina, infatti, "quale immediata e necessaria conseguenza, la lesione dei beni giuridici tutelati dalla norma e individuabili nella personalità tecnica del lavoratore, sia sotto l'aspetto statico, quale patrimonio di professionalità acquisito, sia sotto quello dinamico, quale possibilità di accrescimento dello stesso, e nella personalità morale, quale estrinsecarsi della persona del lavoratore nell'ambiente o comunità di vita e di lavoro" (Trib. Roma, 121 ottobre 1998). E ciò anche "quand'anche rimanga invariato il livello formale di inquadramento" (Trib. Milano, 4 maggio 2001).

Dalla illegittimità dell'assegnazione a mansioni inferiori, che comporti un pregiudizio (concretamente dimostrato) alla vita professionale del lavoratore, consegue, dunque, il diritto di quest'ultimo al risarcimento del danno (Cass., 4 febbraio 1997, n. 1026), da determinarsi anche in via equitativa (Cass. 2 gennaio 2002, n. 10), eventualmente con riferimento all'entità della retribuzione risultante dalle buste - paga prodotte in giudizio (Cass. 1° giugno 2002, n. 7967).

In ogni caso qualora il datore proceda a variare unilateralmente le mansioni assegnate al dipendente vi è la possibilità, da parte del lavoratore, di rifiutare la prestazione ma tale rifiuto a svolgere le nuove mansioni deve essere valutato sempre in base alla legittimità della variazione.

Se il mutamento è illegittimo perché le nuove mansioni non

sono equivalenti o deteriori rispetto alle precedenti, il lavoratore può rifiutarsi di svolgerle legittimamente senza che possa integrarsi un'ipotesi di insubordinazione.

Ma la tutela accordata dall'ordinamento al lavoratore demansionato può non limitarsi al mero risarcimento del danno. Come ha ritenuto la Suprema Corte di Cassazione, infatti, "ove, venga accertata l'esistenza di un comportamento contrario all'art. 2103 c.c., il giudice di merito, oltre a sanzionare l'inadempimento dell'obbligo contrattualmente assunto dal datore di lavoro con la condanna al risarcimento del danno, può ben emanare una pronuncia di condanna del medesimo datore di lavoro a rimuovere gli effetti che derivano dal provvedimento di assegnazione delle mansioni inferiori, affidando al lavoratore l'originario incarico, ovvero un altro di contenuto equivalente" (Cass., 27 aprile 1999, n. 4221).

Assegnazione legittima mansioni inferiori

In taluni casi, peraltro, l'assegnazione del prestatore di lavoro a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto o è stato adibito successivamente all'assunzione è prescritto dalla legge o risulta l'unico rimedio idoneo ad evitare l'adozione di provvedimenti espulsivi nei confronti del dipendente.

Tale assunto ha portato all'individuazione di alcune ipotesi in cui il divieto alla adibizione a mansioni inferiori di cui all'art. 2103 c.c. può essere derogato:

- l'attività prevalente ed assorbente svolta dal lavoratore deve rientrare tra quelle previste dalla categoria di appartenenza, ma il lavoratore può essere adibito, per motivate esi-

- genze aziendali, anche a compiti inferiori, se marginali rispetto a quelli propri del suo livello (Cass. 8 giugno 2001, n. 7821; Cass. 25 febbraio 1998, n. 2045; Cass. 10 giugno 1993, n. 6464);
- quando si tratti di lavoratrici madri, cui viene riconosciuto il diritto ad essere adibite a mansioni inferiori nel periodo compreso tra la gestazione e i sette mesi successivi al parto;
 - l'art. 4, comma 11, della legge n. 223 del 1991, statuendo che, nel corso delle procedure di mobilità, gli accordi sindacali, al fine di garantire il reimpiego almeno ad una parte dei lavoratori, possono stabilire che il datore di lavoro assegni, in deroga all'art. 2103 c.c., mansioni diverse da quelle svolte, non solo sottintende la possibilità di attribuzione di mansioni che peggiorative, ma non pone alcuna preclusione nell'assegnazione delle mansioni inferiori, anche attribuendo all'impiegato quelle proprie dell'operaio; e ciò si spiega considerando che trattasi per un verso di un rimedio per evitare il licenziamento e per altro verso di una deroga che non vincola i lavoratori, i quali ben potrebbero rifiutare la dequalificazione, andando però incontro al rischio del licenziamento (Cass., 7 settembre 2000, n. 11806);
 - parte della giurisprudenza considera, altresì, legittima la modifica in peius dello ius variandi se questa soluzione è alternativa, oltre che alla cassa integrazione guadagni, anche al licenziamento.
 - sotto questo profilo, infatti, la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto che "ai sensi dell'art. 2103 (nuovo testo) c.c. la modifica in peius delle mansioni del lavoratore è illegittima, salvo che sia stata disposta con il consenso del dipendente e per evitare il licenziamento o la messa in cassa integrazione del lavoratore stesso, la cui diversa utilizzazione non contrasta, in tal caso, con l'esigenza di dignità e libertà della persona, configurando una soluzione più favorevole di quella ispirata al metro rispetto formale della norma".

Alla luce delle suesposte considerazioni pare, dunque, potersi concludere nel senso che l'assegnazione a mansioni inferiori o comunque non equivalenti a quelle da ultimo svolte è illegittima, salvo i casi espressamente previsti dalla legge ovvero qualora essa sia volta ad evitare maggiori ed altrimenti inevitabili svantaggi per il prestatore di lavoro.

Possibili conseguenze dimissioni per la giusta causa

Affrontando poi il quadro delle possibili conseguenze all'imposizione di mansioni inferiori dobbiamo soffermarci sulla risoluzione unilaterale (dimissioni) del rapporto, da parte del lavoratore, per giusta causa ex art 2119cc.

Se infatti dal mutamento delle mansioni si concretizzi un danno, così come ut supra delineato, non vi è dubbio che, pesandone la gra-

dità, si possa concretizzare la fattispecie di cui all'art 2119 c.c. cioè una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tali dimissioni portano al riconoscimento per il lavoratore dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento che, per i dirigenti CCNL aziende produttrici di beni e servizi, parte da un minimo di 8 mesi.

In questo ambito però, risulta opportuno evidenziare che la figura professionale del dirigente, a causa della sua complessità, pone problemi particolari per quanto riguarda la tutela ex art. 2103 cod. civ. in ordine al generale tema del mutamento di mansioni.

Ulteriore normativa specifica per i dirigenti

Può infatti accadere che mutamenti di posizione che in sé non configurino un mutamento in peius ai sensi del succitato articolo, in quanto le nuove mansioni affidate rientrano pur sempre nella qualifica dirigenziale, possano comunque essere di pregiudizio alla posizione professionale o gerarchica del dirigente in questione. Per tale motivo la contrattazione collettiva de ha inteso ampliare la tutela del dirigente con una apposita norma (art 16 del vigente C.C.N.L.).

Tale norma stabilisce che il dirigente, in caso di mutamento della propria attività disposta dal datore di lavoro che incida sostanzialmente sulla sua posizione, ha la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro entro 60 giorni (con un preavviso di soli 15 gg) con diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, trattamento che, per la sua particolare natura, non ha alcun effetto sulla determinazione dell'anzianità né in relazione al computo del TFR (sostanzialmente si calcola come l'indennità sostitutiva del preavviso ex 2121 c.c. ma non ci sono costi / contributi ulteriori per l'azienda).

La norma necessita tuttavia di alcune chiarificazioni in quanto occorre, al fine di usufruire del trattamento in esame, che le dimissioni devono essere esplicitamente motivate con il mutamento di posizione.

In secondo luogo è necessario che il mutamento, pur non essendo riconducibile alla dequalificazione di cui all'art. 2103 cod. civ., sia comunque tale da incidere sostanzialmente e non solo marginalmente sulla posizione del dirigente.

Infine è necessario ricordare che il termine di sessanta giorni è posto a pena di decadenza.

La norma in esame non esclude tuttavia che il dirigente che si trovi invece in una situazione di dequalificazione riconducibile all'art. 2103 cod. civ. (mutamento in peius) opti per la tutela concessa dal medesimo o per quella prevista dal 2119 cod. civ. consistente, come sopra incatenato, nelle dimissioni per giusta causa. Nel primo caso egli potrà invocare il ripristino della situazione precedente, nel

secondo potrà rassegnare le dimissioni essendo libero dal prestare il preavviso ed avendo diritto di percepire l'indennità sostitutiva del medesimo.

Sul piano pratico si possono pertanto presentare due ipotesi di fatto che danno luogo a quattro situazioni differenti.

La prima ipotesi è quella di un peggioramento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile. In questo caso il dirigente può reagire in tre modi alternativi:

- a) chiedendo all'autorità giudiziaria ordinaria la ricostituzione della situazione precedente;
- b) rassegnando le proprie dimissioni per giusta causa, non esistendo in questo caso un termine di decadenza entro il quale procedere a tale atto;
- c) azionare la norma in esame del contratto entro il termine di sessanta giorni.

La seconda ipotesi consiste in quelle modifiche che, pur incidendo sostanzialmente sulla posizione del dirigente, non configurano però una dequalificazione tutelabile a norma di legge. In questo caso il dirigente può reagire azionando la norma dell'art. 16 del CCNL.

Rimane da esaminare il problema rappresentato dalla data di decorrenza dei sessanta giorni. Nel silenzio della norma contrattuale si può ritenere che tale termine debba ravvisarsi non già in quello della comunicazione del mutamento bensì in quello della sua effettiva attuazione. Ciò perché il pregiudizio del dirigente inizia nel momento in cui il mutamento diventa effettivo. Infatti al semplice preannuncio di mutamento potrebbero seguire ripensamenti che rendono inutile una reazione di tutela peraltro irreversibile come è quella rappresentata dalle dimissioni. Occorre inoltre ricordare che compete al dirigente l'onere di provare che il mutamento di posizione sia stato di pregiudizio alla sua situazione professionale indicando gli elementi concreti nei quali il pregiudizio medesimo si estrinseca. □



Unione Regionale Cida Piemonte

Comitati provinciali INPS

Art. 7, comma 10, Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78



Il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ha apportato, tra l'altro, alcune modifiche alla disciplina dell'organizzazione

degli enti pubblici previdenziali.

In particolare, l'art. 7, comma 10, ha previsto la riduzione "in misura non inferiore al 30%" del numero dei componenti dei comitati provinciali dell'INPS, di cui all'art. 34 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 639, così come sostituito dall'art. 44 della Legge 9 marzo 1989 n. 88, con effetto della ricostituzione dei Comitati stessi.

Considerato che è in corso il rinnovo di molti Comitati si ritiene opportuno precisare quanto segue, al fine di garantire uniformità di applicazione delle nuove norme.

Preliminarmente la suddetta riduzione sarà applicata nella misura del 30% e rapportata alle singole categorie già individuate dal legislatore, con l'eccezione dei rappresentanti istituzionali, la cui partecipazione è essenzia-

le per la specifica funzione di controllo che esercitano nell'ambito del comitato stesso.

È stato previsto inoltre, stante l'esplicita previsione legislativa, la necessità di salvaguardare la riserva, in seno al comitato, della rappresentanza del dirigente d'azienda, tra i rappresentanti dei lavoratori dipendenti.

Alla luce di quanto sopra, i Comitati provinciali dell'INPS verranno ridotti da venti a quattordici componenti come di seguito specificato:

- sette (anziché undici) rappresentanti dei lavoratori dipendenti, dei quali uno in rappresentanza dei dirigenti d'azienda;
- due (anziché tre) rappresentanti dei datori di lavoro;
- due (anziché tre) rappresentanti dei lavoratori autonomi;
- il direttore della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente;
- il direttore della Direzione provinciale del tesoro territorialmente competente;
- il dirigente della sede provinciale dell'INPS territorialmente competente.

Si precisa, infine, che le suddette riduzioni verranno applicate anche alle speciali Commissioni dei Comitati provinciali competenti a decidere i ricorsi ovvero i provvedimenti dell'INPS, concernenti le prestazioni di cui all'art. 46 della Legge 9 marzo 1988, n. 88. □



Fischi per fiaschi nell'italiano scientifico

Gianni Fochi, Longanesi Edizioni

"Crescita esponenziale di Facebook e Twitter"? "Mocassini comodi del DNA"? La lingua è un'entità viva che si sviluppa accogliendo sempre nuovi fermenti linguistici. Non sempre però i termini che derivano dal gergo scientifico, e che fanno ormai parte del linguaggio comune, sono usati in modo corretto. Questo libretto, con sana *vis* polemica, si scaglia contro gli abusi delle frasi fatte, punzecchiando chi, per apparir colto o per pigrizia, usa a sproposito parole come *osmosi* o *filmare* senza magari conoscerne l'esatto significato. È una leggenda figlia dell'ignoranza, avverte l'autore, quella secondo cui la natura è buona e la chimica cattiva. Di più: non ha alcun senso una loro contrapposizione, così come tra chimica e salute. Ripartire dall'ABC delle parole può allora servire non solo a capire di cosa stiamo realmente parlando, ma anche a vivere meglio, grazie a istruzioni per l'uso che non ci facciamo prendere "fischi per fiaschi". □



Comunicato

Presidenti Regionali CIDA in riunione a Roma il 13/10/2010

Dirigenti: al Paese servono riforme urgenti e maggiore impegno della politica.

Federalismo sì ma efficace e a costo zero, affermazione di un mercato del lavoro europeo, evitando possibili conseguenze negative di un "federalismo all'italiana" e riforma fiscale imperniata su maggiore equità, che consenta un alleggerimento della pressione su lavoratori dipendenti e pensionati facendo finalmente pagare tutti.

Sono questi i punti principali delle richieste da avanzare al Governo, su cui tutti i Presidenti delle Unioni Regionali CIDA, riunitisi stamattina a Roma, si sono trovati pienamente d'accordo. I Presidenti delle associazioni regionali dei manager hanno inoltre impegnato la presidenza nazionale della Confederazione ad intervenire con fermezza contro ogni

eventuale modifica del sistema previdenziale finalizzata a "fare cassa".

Nonostante le diverse realtà locali, i Presidenti hanno inoltre convenuto sulla necessità di una maggiore diffusione dell'etica e della legalità, valori fondanti che si rendono sempre più necessari per il Paese. Si tratta di una priorità particolarmente sentita da tutti gli strati della società italiana. Società che in questo particolare momento non comprende le ragioni per cui la classe politica anziché affrontare i veri problemi si disperde in "baruffe chiozotte" lasciando allo sbando la nazione. A livello nazionale, come a livello regionale, si impone quindi un rilancio della concertazione sui programmi e sulla definizione delle "cose da fare" per affrontare finalmente le questioni finora eluse e rimaste aperte come ferite. □



Qual è il rapporto con il mondo del lavoro e con l'azienda per i dirigenti europei?

Il manager europeo

Il tema, sempre molto importante per la nostra categoria, è stato trattato in una conferenza tenuta il 18 giugno di quest'anno a Verona ed organizzata dalla CEC e dalla CIDA. La CEC (Confederation Europeenne des Cadres) è l'organismo nel quale confluiscono tutte le confederazioni europee dei dirigenti. Il titolo del convegno era: "Les Contrats individuels et collectifs pour les Cadres"

Pier Giorgio Prato

Nonostante la crisi il ruolo del dirigente sta diventando sempre più importante nelle aziende di livello europeo che si confrontano con il mercato globale. Infatti negli ultimi vent'anni il numero dei dirigenti in Europa è aumentato del 50% mentre la popolazione dei dipendenti è aumentata del 20%

Durante la conferenza è stato presentato un sondaggio promosso dalla C.E.C. e condotto dagli organismi di rappresentanza dei dirigenti di ben 12 paesi: Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Italia, Polonia, Slovenia, Svezia, Svizzera e Regno Unito.

Per l'Italia il sondaggio, visibile sul sito www.cec-manager.info, è stato fatto per i dirigenti e per i quadri, ritenendo questi ultimi "manager" a tutti gli effetti.

Gli elementi dell'indagine sono i seguenti:

- Identificazione del dirigente.
- Mercato del lavoro della categoria.
- Condizioni generali e specifiche per l'impiego dei dirigenti.
- Fringe-benefits.
- Struttura della retribuzione (parte fissa e parte variabile).
- Regole sui licenziamenti.
- Elementi importanti nel contratto di assunzione.
- Assistenza del sindacato di categoria
- Trattamento pensionistico.
- Contrattazione collettiva e presenza del sindacato in azienda.
- Rappresentanza nelle aziende.

Una sintetica esposizione del sondaggio ci permette comunque di far emergere i dati che si ritiene siano i più importanti.

In Italia, Francia e Belgio il dirigente si identifica soltanto per il "grado di autonomia in importanti decisioni che influenzano l'azienda", mentre per gli altri paesi, e per i quadri in Italia, si tiene conto anche della "responsabilità gerar-

chica". Non esistono contrattualmente, in Italia, **livelli nella categoria** anche se, per le grandi aziende ciò avviene. Negli altri paesi la suddivisione si basa su due o tre livelli (top, medi, operativi).

Le agenzie di **collocamento dei dirigenti** agiscono in quasi tutti i paesi ed in Italia il collocamento dei quadri rientra nelle tipiche ricerche di personale qualificato.

In merito alle **condizioni generali di lavoro**, vi sono "contratti o leggi specifiche" per i dirigenti in Italia, Danimarca, Francia, Slovenia e Svizzera.

Negli altri paesi, come succede da noi per i quadri, il contratto è un mix tra il collettivo e l'individuale.

Non è "l'automobile aziendale" il maggiore **fringe-benefit** per i dirigenti italiani, mentre lo è per i nostri quadri e per i dirigenti degli altri paesi. Il manager italiano predilige assicurazioni sanitarie, sulla vita e sulla sicurezza. Le "stock-option" occupano i primi posti in Belgio, Francia, Germania e Svizzera.

Per la maggior parte dei dirigenti europei la struttura della retribuzione è composta da una "parte fissa" e da "una parte variabile basata sui risultati". Quest'ultima vale dal 20% al 30% dell'intera retribuzione.

Il **preavviso di licenziamento** è regolato per legge o per contratto in tutti i paesi e varia dai 3 ai 6 mesi e generalmente è più lungo che per le altre categorie di lavoratori. Il dirigente italiano è l'unico a non avere tutele per quanto concerne il suo licenziamento ed è l'unico, insieme ai dirigenti belgi, a non avere il diritto a spiegazioni in merito al licenziamento stesso. È naturale che i dirigenti europei considerino l'entità della retribuzione l'**elemento più importante**. Seguono il livello della pensione e la definizione degli obiettivi. La consulenza giuridica è l'**assistenza maggiormente richiesta al sindacato di categoria** in materia di contratto.

Per il **trattamento pensionistico** non è possibile dare giudizi e più avanti tenterò di spiegarlo. L'entità della pensione equivale ad una percentuale sull'ultimo sti-

pendio. Ad esempio i dirigenti italiani, secondo il sondaggio, percepiscono una pensione pubblica equivalente al 40÷49% dell'ultimo stipendio più una pensione privata equivalente al 20% dell'ultimo stipendio. Per i nostri quadri la pensione pubblica e quella privata valgono "rispettivamente" il 60÷69% e 20÷29%.

In paesi vicini al nostro le due percentuali sono le seguenti: Germania 20% e 20÷29%, che può sembrare poco; Regno Unito 50÷59% e 50÷59%, che può apparire superiore al 100%, credo che esistano tetti; Svizzera 30% e 40÷49%.

Per Francia e Danimarca non vi sono dati in merito e gli altri paesi presentano percentuali di pensione alta rispetto all'ultimo stipendio.

Nel contesto generale dei rapporti con le aziende, il **sindacato di categoria**, si avvale di un mandato nazionale o di un mandato legale in virtù dello status dirigenziale. Ciò avviene per 11 paesi; la Slovenia si avvale soltanto di una rappresentanza in azienda.

Nella **Contrattazione Collettiva** è il sindacato della categoria che rappresenta i dirigenti stessi. Ciò avviene per la Danimarca, la Francia, la Germania, l'Italia (quadri compresi), la Polonia, la Svezia, la Svizzera ed il Regno Unito. Nei rimanenti paesi la dirigenza rientra nella contrattazione generale con alcuni "distinguo".

Ove esistono contratti individuali, le differenze dal contratto collettivo sono generalmente a vantaggio del lavoratore.



Quando il confine tra imprenditoria e dirigenza è molto sottile

Davide e Golia

Un ex manager delle ferrovie sfida il colosso pubblico sui treni per i pendolari

Giuseppe Arena, figlio e nipote di ferroviari, vince un concorso da capostazione, poi diventa il più giovane istruttore ferroviario d'Italia, realizza iniziative quali "Bici in treno" "Vivere il treno sci" (temi speciali per il tempo libero).

Lascia il colosso pubblico per avviare, di fatto, la liberalizzazione del trasporto merci creando "Strade ferrate del Monferrato SFM", dopo un iter burocratico che inizia il 13 gennaio 1997 e termina il 20 luglio 2000.

Nel 2003 SFM si trasformerà in Railion Italia, nel 2007 il pacchetto di maggioranza passa a Deutsche Bank e Giuseppe Arena, con un gruppo di imprenditori piemontesi, dà vita ad Arenaways, di cui è Amministratore Delegato.

Arenaways cura la gestione dei convogli treno + auto al seguito di Autozug (tedesca) e Autosclap (olandese) che fanno capo ad Alessandria.

Qui i viaggiatori trovano anche una ciotola d'acqua per i loro cani che li hanno accompagnati!

La sfida con il colosso pubblico adesso corre sui binari delle linee Torino - Milano - Pavia - Alessandria - Asti - Torino con 16 corse quotidiane di "Rapido" un nome che evoca lontani ricordi di quando questi treni partivano e soprattutto... arrivavano in orario.

Rapido, progettato e pensato per i pendolari, è costruito con criteri innovativi, con una elevata personalizzazione: i sedili ergonomici, prese di corrente per ricaricare i telefoni, possibilità di utilizzare i notebook e un sofisticato sistema informativo di bordo.

Se i pendolari di Trenitalia lamentano ritardi, scarsa pulizia, su Rapido potranno acquistare prodotti tipici nelle apposite botteghe, lasciare l'abito da lavoro a stirare al mattino per ritirarlo la sera...

Arena vuole dimostrare che "è possibile far viaggiare treni belli e puliti, applicare i contratti collettivi di lavoro senza contributi pubblici

Con un coefficiente di riempimento dei posti del 30% si coprono i costi ("ogni passeggero in più sarà utile..." sostiene Arena) e per il 2011 sono previsti 1 milione di passeggeri trasportati e un giro d'affari di 12 milioni di Euro.

Tutte queste novità (abissali per il servizio pubblico) Giuseppe Arena, iscritto anche a Federmanager Alessandria, le aveva raccontate nel meet-up del 30 marzo u.s. che aveva come tema "Scelte professionali o scelte di vita?", sottolineando molto bene le motivazioni che lo avevano spinto a dar vita al suo progetto.

Se per molti il lavoro è semplicemente un mezzo per avere una disponibilità economi-

Forbici e follia

Spettacolo giallocomico interattivo

Cara/o Collega, il prossimo 24 novembre 2010 alle ore 21.00 al Teatro Gioiello - Via C. Colombo 31 Torino, viene organizzata una serata a teatro interamente riservata ai Soci Federmanager APDAI e loro familiari.

Lo spettacolo giallo-comico-interattivo si intitola "FORBICI FOLLIA", il teatro si accende per APDAI.

Un'opportunità esclusiva e GRATUITA di incontro tra i soci, informale e divertente; dopo il successo ottenuto dai nostri Convegni, Seminari, Tavole rotonde con temi di carattere professionale, abbiamo deciso di incontrarci per una serata diversa e rilassante.

La serata a teatro, richiesta da molti iscritti, vuole così diventare un nostro evento annuale, da ripetere nel futuro, per coinvolgere nelle nostre attività quante più persone riusciremo ad avvicinare a Federmanager APDAI.

Il Teatro Gioiello ha una capacità di 400 posti siete quindi invitati a prenotare entro e non oltre il 19 novembre ore 12.00 presso la nostra segreteria tel. 011 5625588 int.7 o via e-mail all'indirizzo segreteria@apdai.it.

I posti verranno assegnati, sino ad esaurimento, in ordine di prenotazione.

Cordiali saluti.

Renato Cuselli



ca, per altri viceversa è autorealizzazione professionale e assorbe una parte importante della vita; per qualcuno addirittura è una scelta di vita indipendentemente dagli aspetti economici.

Giuseppe Arena dimostra come a volte il confine tra imprenditoria e dirigenza sia molto sottile, come innovazione e rischio contraddistinguono i reciproci ruoli e come si possa essere manager importanti condividendo i valori di Federmanager.

Sergio Favero



← segue da pag. 18

Nel sistema di "Relazioni Industriali" gli accordi collettivi sono coperti nei diversi paesi a livello nazionale, o a livello settoriale, o a livello aziendale, o anche, a tutti i livelli compresi gli accordi con il Comitato d'impresa e con il Personale.

Nei paesi oggetto dell'indagine, i dirigenti hanno un loro rappresentanza aziendale, eccezion fatta per Austria, Francia, Polonia e Svizzera dove i dirigenti rientrano nel sistema generale di rappresentanza dei lavoratori.

I dirigenti europei, esclusa la Svezia, non sono rappresentati nei Consigli di Amministrazione. Altrove i lavoratori non dirigenti sono presenti nei C.d.A. o nei consigli di sorveglianza escluse Germania, Italia, Polonia e Regno Unito. □