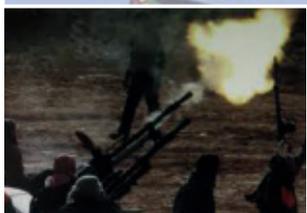




# DIRIGENTE

d'azienda

marzo 2011 - n. 277



**FEDERMANAGER**  
**FIDA**

Direzione: Torino  
via San Francesco da Paola, 20  
Sped. in abb. post. 45% - art. 2 comma  
20/b - legge 662/96  
Filiale di Torino - N. 2/2011  
Torino - marzo 2011  
n. 277 - Anno XXXII - Abbonamento  
annuale e 20 - (contiene I.P.)

Su guerre  
e catastrofi  
il tricolore italiano  
sventola come  
una speranza

# L'INSUFFICIENZA VENOSA CRONICA CEREBROSPINALE (CCSVI)

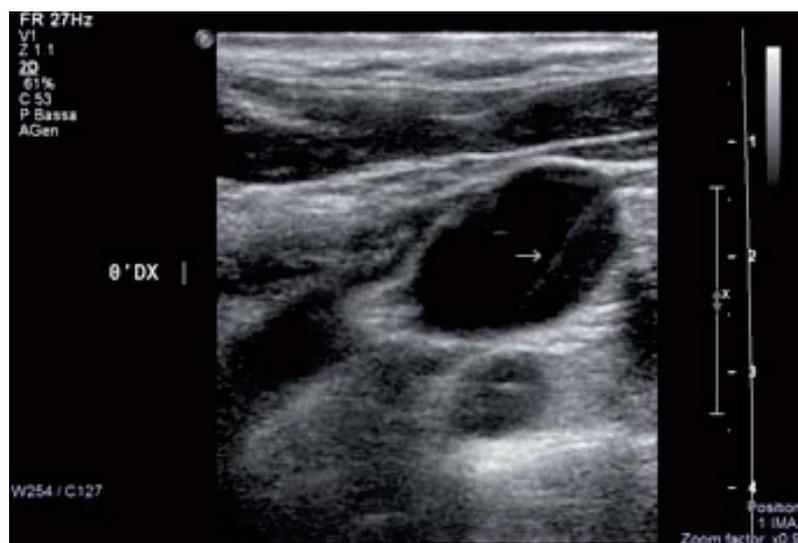
## E LA SCLEROSI MULTIPLA

La **Sclerosi Multipla (SM)**, chiamata anche sclerosi a placche, è una malattia infiammatoria cronica demielinizzante, a patogenesi autoimmune, che colpisce il sistema nervoso centrale (cervello e midollo spinale).

La grande varietà dei sintomi che la caratterizzano è conseguenza di un processo di degenerazione della mielina, da cui il termine demielinizzante (o mielinoclastica).

Recenti ricerche mediche hanno suscitato l'interesse del mondo scientifico e destato l'attesa tra i malati di sclerosi multipla e le loro famiglie, ossia studi concernenti i rapporti tra le anomalie venose cerebrospinali e la sclerosi multipla.

L'equipe angiologica dell'Istituto **CIDIMU S.p.A.** ha studiato nonché messo a punto la tecnica che rende possibile diagnosticare **L'INSUFFICIENZA VENOSA CRONICA CEREBRO** mediante **EcoColorDoppler** secondo i criteri pubblicati dalle principali riviste scientifiche internazionali e dagli studi del **Prof. Zamboni e del suo gruppo dell'Università di Ferrara.**



Tale tecnica diagnostica consta di 4 fasi: la prima prevede lo studio, attraverso un EcoColorDoppler, delle vene del collo del paziente in posizione a 0°; la seconda, il medesimo studio sul paziente in posizione a 90°; la terza e la quarta fase consistono nell'effettuare un EcoColorDoppler venoso transcranico con il paziente dapprima in posizione a 0° e successivamente in posizione a 90°.

L'EcoColorDoppler venoso per l'Insufficienza Venosa Cronica Cerebrospinale è propedeutico ad ulteriori approfondimenti in caso di riscontro di anomalie venose.

**Presso il CIDIMU è stato istituito un gruppo multispecialistico costituito da angiologi, neurologi e radiologi interventisti per la DIAGNOSI e CURA della malattia.**

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





## 10

Il problema della sicurezza degli impianti industriali in un dibattito organizzato presso Confindustria.

## 20

Regole e avvertenze nella compilazione della dichiarazione dei redditi.



## 26

Popolo, nazione, stato, sovranità nella formazione del nostro Paese.

## 28

Conciliazione ardua tra lavoro e maternità.



### COPERTINA

4 La bandiera ■ Un nuovo progetto editoriale

### EDITORIALE

5-6 Per continuare a dialogare meglio *Giorgio Ambrogioni* ■ Rencontre de CEC avec László Andor di Georges Liarokapis

### FORMAZIONE

7-9 Federmanager Academy *Mario Cardoni Giovanni Bigazzi*

### SICUREZZA

10-11 Le dimensioni della sicurezza nella società complessa *Massimiliano Cannata*

### SINDACALE E ENTI NAZIONALI

13-19 Orario di lavoro *Roberto Granatelli* ■ Emendamenti al “decreto milleproroghe” *Mario Cardoni* ■ Agenzia del lavoro, bilancio delle competenze e placement *Stefano Cuzzilla* ■ Fasi. In Piemonte 167 strutture sanitarie sono state convenzionate *Ezechiele Saccone*

### ASSISTENZA FISCALE

20-22 La dichiarazione dei redditi 2011 - Documenti per la compilazione ■ Detraibilità delle spese mediche e sanitarie *E.S.*

### VITA ASSOCIATIVA

23-25 I nostri servizi ■ La certificazione energetica dell'edificio ■ Novara - Convegno sulla formazione *Gianni Silvestri*

### RISORGIMENTO

26-27 Unità d'Italia e federalismo *Emilio Cornagliotti*

### FEDERMANAGER MINERVA

28-29 Maternità e lavoro *Giuliana Fresia* ■ La festa della donna *Pier Giorgio Prato*

### LIBRI E LETTERE

30-33 Come si fa e perché una procedura *Granatelli-Migliacci* ■ Prove penali informatiche *Filippo Novario* ■ Lettere al giornale e inserzioni

### DIRCLUB

34 Dirclub: elezione del Consiglio direttivo ■ Iniziative e programma ■ Vademecum 2011 e novità sul lavoro domestico



Torino Piazza Carlo Alberto.

In copertina. Immagini di guerre e di catastrofi.

Questo numero è stato chiuso in tipografia 29 marzo 2011

## La bandiera

Tre serie di immagini compaiono: la bandiera d'Italia, il vessillo ritrovato, che ogni famiglia, azienda, comunità si è fatto scrupolo di cercare, rimettere in ordine ad esporre per l'occasione del 150° anniversario dell'Unità d'Italia.

I colori, il bianco "la fede serena delle idee", il verde "la perpetua fioritura della speranza", il rosso "la passione e il sangue dei martiri e degli eroi". Ed è consolante constatare quanti vessilli compaiono in questi giorni dalla finestra, balconi e

ringhiere della nostra città. Purtroppo altri avvenimenti richiamano in questi giorni la nostra attenzione distogliendola dalla ricorrenza dell'Unità d'Italia; le vicende del Giappone – l'orgoglio della potenza industriale e del progresso tecnologico messo in ginocchio dagli eventi della natura.

I movimenti di protesta popolare degli stati del Nord-Africa, Egitto, Tunisia, Libia, dove l'anelito della democrazia e alla libertà si sono manifestati con vigore, ma ancora non sono chiari gli sviluppi successivi. □



## Un nuovo progetto editoriale

In parallelo alle novità che riguardano il nostro periodico, arriva una grande notizia anche dal livello nazionale: Progetto Manager, il mensile della Federazione, sarà sostituito da altre iniziative di comunicazione, come ci illustra Giorgio Ambrogioni nell'articolo che abbiamo collocato come editoriale in questo numero.

Abbiamo aderito subito e in modo convinto alla proposta, che ci è venuta dagli Organi nazionali, di offrire loro una parte dei nostri spazi, non perché intendiamo rinunciare, neppure parzialmente, alla nostra autonomia, ma perché ci riconosciamo come parte di un tutto, affluente importante di un grande fiume che alimenta con la sua specificità il mare ancora più grande del corpo sociale.

Autonomia non significa contrapposizione, ma espressione di un comune sentire attraverso diverse sensibilità, che possono pretendere di essere prese in considerazione solo se, e nella misura in cui, sono disposte a riconoscere e rispettare analoghe diverse sensibilità espresse dalle altre componenti.

Ci spieghiamo con un esempio; nel suo contributo Ambrogioni ci propone tre grandi argomenti: il tavolo fiscale, l'allargamento della rappresentanza ai "quadri apicali" e **la nascita di un nuovo soggetto che rappresenti unitariamente la dirigenza del paese**. Ebbene, sui due primi punti non abbiamo alcuna possibilità di agire autonomamente, ma sul terzo abbiamo da sempre una grande tradizione di autonomia.

In anni neppure lontanissimi ospitavamo sul nostro periodico pagine che ci venivano da Organizzazioni sindacali della dirigenza di altri settori e, quando questo non è stato più possibile, abbiamo mantenuto nel Comitato di Redazione colleghi che venivano da quelle esperienze e la cui presenza è stata confermata anche di recente dal nuovo editore Federmanager APDAI Torino.

Una manifestazione di autonomia mirata a indebolire la Federazione nazionale? Assolutamente no, anzi, una manifestazione di autonomia che all'occorrenza la Federazione nazionale potrà utilizzare per sostenere e corroborare le istanze unitarie che intende promuovere. □

**DIRIGENTE D'AZIENDA**  
[www.ildirigente.it](http://www.ildirigente.it)

Periodico di Federmanager Torino  
APDAI  
in collaborazione con:  
Federmanager Aosta  
CIDA e Federazioni aderenti alla Fe.Pi.

Fondato da  
Antonio Coletti

Direttore responsabile  
Carlo Barzan

Condirettori  
Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa. Anche a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - Consed

### Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI  
[ildirigente@apdai.it](mailto:ildirigente@apdai.it)  
tel. 011.562.55.88

### Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI  
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino  
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03  
[ildirigente@apdai.it](mailto:ildirigente@apdai.it)  
[amministrazione@apdai.it](mailto:amministrazione@apdai.it)

### EDITORE

FEDERMANAGER TORINO APDAI  
Presidente Renato Cuselli  
Vice Presidente Donato Amoroso  
Tesoriera Anita Marina Cima  
[presidenza@apdai.it](mailto:presidenza@apdai.it)

### Fotocomposizione e Stampa

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)  
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2 c.  
20/b Legge 662/96 filiale di Torino  
Iscrizione al ROC in corso di registrazione



Associato all'USPI  
(Unione Stampa Periodica Italiana)

Autorizzazione del Tribunale di Torino  
n. 2894 del 24/1/2011

**Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.**

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie

## Per continuare a dialogare meglio!

*Cambia la strategia di comunicazione. L'apertura ai "quadri apicali" è una realtà. I pensionati e i loro problemi verso una voce unitaria del management*

---

**Giorgio Ambrogioni**

---

**N**on è stato facile, ma alla fine abbiamo deciso. Abbiamo deciso che era tempo di innovare il nostro modo di comunicare ed informare. Abbiamo deciso di farlo realizzando una utile sinergia tra Federazione ed Associazioni territoriali; utilizzando canali, strumenti e linguaggi più moderni, rapidi ed efficaci; riducendo drasticamente i costi oramai troppo condizionati da carta e spedizione.

In questo quadro abbiamo deciso di sospendere la stampa, in forma cartacea, di Progetto Manager, limitandoci ad una edizione on line nel sito della Federazione.

Questo "nuovo" Progetto Manager sarà affiancato da un Notiziario che sarà essenziale, frequente (almeno settimanale) e redatto in stile giornalistico visto che ci avvarremo della collaborazione dell'Agenzia di stampa "Radiocor" del Gruppo Sole 24 Ore. Un ulteriore Notiziario, sempre in collaborazione con Radiocor, sarà diramato verso l'esterno (Istituzioni ed aziende): ovviamente tratteremo notizie di interesse non strettamente categoriale ma in grado di valorizzare il nostro pensiero.

Questa soluzione ha fatto emergere il problema di come evitare di escludere dal nostro flusso informativo gli iscritti che non hanno ancora fornito il loro indirizzo e-mail o che non ne dispongono affatto.

Al primo problema intendiamo rispondere con una adeguata campagna di sollecitazione – e già queste mie righe vanno lette in tal senso - a fornire detta informazione e siamo convinti che l'attuale deficit possa essere colmato rapidamente.

Invece, per continuare il nostro dialogo con chi non dispone di un indirizzo di posta elettronica, abbiamo pensato di chiedere alle Associazioni territoriali che editano un loro periodico, di ospitare una rubrica fissa di Federmanager nazionale: richiesta, lo dico con piacere, prontamente accolta e, quindi, eccoci qua.

Desidero cogliere subito l'opportunità offertami per affrontare due temi particolarmente caldi: il fisco e l'allargamento della nostra area di rappresentanza.

Il Governo ha attivato quattro tavoli di confronto con le Parti Sociali con l'obiettivo di condividere le linee portanti di una riforma fiscale oramai irrinviabile.

A questo tavolo siamo presenti, con il "cappello" Cida – Federmanager, con capacità di analisi e proposte, con le giuste competenze per offrire un contributo serio ma per tutelare i legittimi interessi da noi rappresentati.

Sono gli interessi di dirigenti, in servizio ed in pensione, stanchi di subire gli effetti di una evasione fiscale abnorme (120 mld di Euro/anno) e di un costo dell'illegalità e della corruzione oramai insopportabile (60 mld di Euro/anno).

Nel confronto con il Governo vogliamo tutelare gli interessi di un ceto professio-

nale stanco dei luoghi comuni, degli approcci demagogici e strumentali, di una spesa pubblica improduttiva e sprecona e di un debito pubblico che riduce la possibilità di investire per il futuro, il nostro futuro professionale, il futuro dei nostri figli e nipoti.

Vogliamo una riforma fiscale che recuperi risorse anche per ridurre le imposte sui redditi da lavoro e da pensione ed è in questo quadro che abbiamo espresso un forte no ad ogni ipotesi di imposta patrimoniale perché ancora una volta, se attuata, sarebbe iniqua e graverebbe sui soliti noti.

Di recente qualche Collega mi ha bonariamente rimproverato di "parlare poco dei pensionati e dei loro problemi", non penso che i nostri pensionati abbiano bisogno di essere ricordati a parole; penso vogliamo politiche federali che riescano ad attenuare il carico fiscale sulle loro pensioni; penso vogliamo azioni concrete che spingano il Governo ad un recupero delle tante risorse sprecate senza il quale è arduo pensare a nuovi e più giusti meccanismi di perequazione delle pensioni; penso vogliamo politiche categoriali che salvaguardino, attraverso il Fasi e l'Assidai in particolare, i principi di solidarietà e mutualità in cui crediamo.

È quello che stiamo facendo ed è quello su cui chiediamo di essere valutati.

C'è poi un secondo, grande filone di attività su cui ci stiamo impegnando: l'allargamento della nostra area di rappresentanza ai cosiddetti "quadri apicali".

Occorre prendere atto di un fenomeno sempre più evidente: nelle grandi aziende ruoli, in passato affidati a dirigenti, oggi sono ricoperti da "quadri superiori" con procure e responsabilità quanto meno pari a quelle di molti dirigenti e con conseguenti politiche retributive e di benefit.

In sostanza diminuisce il numero dei dirigenti ed aumenta quello di queste figure "pre-dirigenziali", figure che in parte diverranno dirigenti ma che, in ogni caso, sono portatrici di attese e valori assolutamente sovrapponibili alle nostre. Sono figure orfane di una rappresentanza culturale e valoriale e che guardano a noi con crescente interesse e questo vale ancora di più per i quadri delle PMI, realtà in cui è oggettivamente difficile immaginare spazi per un dirigente classico: in queste aziende è il quadro l'alter ego del piccolo imprenditore, è lui che ne

condivide scelte e destini e sono figure che certamente non guardano alla grandi Confederazioni sindacali.

A meno che non vogliamo condannarci ad un ruolo di testimonianza marginale, dobbiamo porci ed essere il riferimento naturale di queste figure.

Il 22 dicembre scorso abbiamo sottoscritto con Confapi il testo del primo contratto collettivo nazionale di lavoro per i "quadri superiori" di queste aziende: abbiamo impresso una forte accelerazione



ad un tema che molti di noi hanno tenuto in sonno ritenendolo più virtuale che reale; non è più così ed ora siamo chiamati a darvi seguito sul piano sindacale, organizzativo.

Dobbiamo fare in modo che tutti colgano pienamente, a cominciare dalle nostre Associazioni e dalle nostre Rappresentanze aziendali, il significato di questa operazione e quale rafforzamento può determinare per la nostra azione di rappresentanza politica ed istituzionale.

Tutto questo lo si deve fare ribadendo che il nostro obiettivo prioritario resta la conquista di quelle migliaia di dirigenti non ancora iscritti; lo si deve fare nel rispetto degli spazi e dei ruoli contrattuali oggi esistenti: siamo portatori di una specificità che non è affatto superata od incongrua.

Tutto questo va di pari passo con quanto stiamo facendo per favorire la nascita di un soggetto nuovo ed unitario che possa rappresentare, con efficacia e credibilità, tutta la dirigenza pubblica e privata del Paese.

Il dialogo con Manageritalia è ripartito, siamo alla stesura di un protocollo di collaborazione: vogliamo che tutto si riverberi positivamente sulle Confederazioni Cida e Confedir. I segnali per essere fiduciosi ci sono tutti.

Ma questa è una storia che merita un giusto approfondimento e, quindi, ne parleremo la prossima volta. □

*...c'è un grande filone di attività su cui ci stiamo impegnando: l'allargamento della nostra area di rappresentanza ai "quadri apicali" dice l'impegno di Giorgio Ambrogioni.*

*Analogo impegno da parte di Lázsló Andor: "il dédie lui-même de son temps pour écouter ce que les différents organisations représentatives des travailleurs ont à dire e il est intéressé d'avoir un aperçu de l'avis des managers européens".*

## Commission Européenne des Cadres

# Rencontre de la CEC avec M. Lázsló Andor, Commissaire pour l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion



La Commission européenne présente son Programme de travail 2011 à un moment particulièrement décisif pour l'Union européenne. On observe des signes évidents de reprise économique après la crise la plus grave de ces dernières décennies, néanmoins cette reprise n'est pas encore définitivement ancrée. Pour cette raison, les nouvelles initiatives que la Commission propose de lancer en 2011 mettent l'accent sur l'accélération de la reprise.

Avec Ludger Ramme, Secrétaire général de la CEC, j'ai rencontré ce 8 février M. Lázsló Andor, Commissaire européen pour l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion. C'était l'occasion de lui exposer notre vision vers une meilleure compréhension des besoins des managers et notre souhait d'entretenir une collaboration fructueuse basée sur un dialogue social efficace et un véritable échange d'expériences entre parties prenantes.

Le Commissaire Andor a annoncé au début de cette année: " Lutter contre les conséquences économiques et sociales de la crise doit être la priorité absolue de l'Europe. Nous devons trouver une façon équilibrée pour sortir des difficultés actuelles et aider les gens à retrouver un travail. Ceci ne doit pas devenir la décennie perdue ".

Au cours de notre échange, M. Andor a exprimé sa conviction qu'un dialogue social fort est essentiel pour l'Europe.

En tant que Commissaire pour l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion, il dédie lui-même de son temps pour écouter ce que les différentes organisations représentatives des travailleurs ont à dire et était intéressé d'avoir un aperçu de l'avis des managers européens.

La CEC a une bonne visibilité des réalités auxquelles les managers sont confrontés en entreprise.

Alors que la crise économique et financière arrive à son terme, les entreprises ont de plus de besoins en personnes hautement qualifiées. Le marché du travail européen actuel ouvre davantage d'opportunités aux managers qu'aux autres travailleurs.

Toutefois, ainsi que l'a souligné la Commission européenne dans le rapport conjoint sur l'emploi dans son examen annuel de la croissance, une inadéquation entre l'offre et la demande – mesurée par l'augmentation à la fois du taux de chômage et du taux d'emplois vacants – se fait sentir. Alors que dans certains Etats membres de l'UE, comme la France, des personnes qualifiées restent sans emploi, dans d'autres pays, comme l'Allemagne il n'y a pas assez de personnes qualifiées disponibles.

La CEC est convaincue qu'elle peut contribuer à une meilleure compréhension des tendances du marché du travail, à travers l'expérience de ses membres. A cet effet, le réseau de la Commission européenne pour la mobilité professionnelle, EURES pourrait être développé pour mieux cibler les profils hautement qualifiés et universitaires.

Le Commissaire Andor a montré son enthousiasme à recevoir des propositions innovantes et sa volonté de collaborer avec la CEC. L'une des initiatives phares de la stratégie Europe 2020 que son cabinet suit de près concerne la compétitivité industrielle et s'intitule: " Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation". Dans cette perspective, il est à l'écoute de l'avis que la CEC transmettra dans le cadre de l'analyse d'impact de la Commission européenne sur le réexamen des lignes directrices concernant les aides au sauvetage et à la restructuration des institutions financières et des entreprises en difficulté.

Je partage le vœu du Commissaire que cet échange sera le début d'une collaboration fructueuse.

**Georges Liarakapis**  
Président CEC

Riunioni operative/conoscitive

## Piano formativo Federmanager Academy

Come è noto su mandato del Consiglio Nazionale Federmanager del 25 giugno 2010 è stata costituita Federmanager Academy Srl (FMA).

Federmanager Academy Srl ha partecipato all'Avviso 1/2011 di Fondirigenti, e con piacere rendo noto che è stato approvato il piano "Manager italiani nel secolo asiatico: innovazione, reti, poli di eccellenza, e gli Usa come il luogo delle risposte più avanzate".

Questo progetto è fortemente allineato alle esigenze di visione globale che la dirigenza industriale italiana deve "acquisire" per migliorare la competitività del nostro sistema di imprese che, ad oggi, non è nelle prime posizioni nello scenario dei Paesi più avanzati.

Il corso di formazione prevede due aule, una a Torino e una a Roma (con la partecipazione di 20 dirigenti per ciascuna aula) e uno Study Tour a New York e San Francisco (con la partecipazione di 40 dirigenti). Si

tratta di una proposta formativa estremamente interessante e totalmente gratuita che abbiamo dovuto circoscrivere a 9 Regioni a motivo del numero ridotto dei posti, ma vorremmo proporre alle altre Regioni sul prossimo Avviso di Fondirigenti.

Informiamo inoltre che nelle Regioni citate potranno aderire, come partecipanti, i dirigenti di aziende PMI (da intendersi fino a 20 dirigenti) che siano iscritte a Fondirigenti, e tra questi fino a un massimo di 6 (3 per ogni aula) dirigenti temporaneamente inoccupati.

Saremmo quindi lieti di venire sul vostro territorio per presentare Federmanager Academy, per illustrare il progetto formativo e per coinvolgere, con il prezioso contributo, i vostri associati che possano essere interessati all'iniziativa.

Si renderà quindi opportuno organizzare una riunione conoscitiva/operativa con il seguente ordine del giorno:

1) presentazione di Federmanager Aca-

demy e raccolta dei fabbisogni formativi della tua realtà territoriale;

- 2) presentazione del progetto formativo "Manager italiani nel secolo asiatico";
- 3) somministrazione di un questionario sulla formazione in e-learning;
- 4) presentazione prossimi eventi di Federmanager Academy.

Tempistica: per motivi logistici, strettamente legati alla realizzazione del percorso formativo, questi incontri saranno organizzati entro il 20 di marzo. La data, il luogo e l'orario saranno comunicati quanto prima in modo da favorire la possibilità di avere iscritti della vostra regione fra i corsisti.

All'incontro contiamo su una presenza di almeno 10-15 dirigenti in servizio. Prima dell'incontro avremo bisogno, sempre ai fini del progetto, di intervistare 5 dirigenti in servizio sulla formazione e-learning per una durata complessiva di una ora e mezzo circa. Quindi una ventina di minuti per ciascun partecipante.

Restiamo in attesa di conoscere, via e-mail, la data, il luogo e l'orario per l'incontro proposto.

*Il Direttore Generale*  
**Mario Cardoni**

*Il Presidente*  
**Giovanni Bigazzi**

# MANAGER ITALIANI NEL SECOLO ASIATICO



# 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 2011 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.



1991-2011  **FASI**

20 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto l'anno 2011, tutti gli Assistiti FASI che usufruiscono della **prima visita** potranno anche ritirare un **utile omaggio per la prevenzione dentale**

## 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  
FASIOPEN  
PREVINET

REALE MUTUA  
BLUE ASS.  
PRIMADENT

### Convenzioni in forma INDIRECTA:

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](mailto:nogard@nogard.it) [www.nogard.it](http://www.nogard.it)

Focus - Progetto "SIS: Sviluppo Imprese in Sicurezza"

## Le dimensioni della sicurezza nella società complessa

Massimiliano Cannata

**P**iù sicurezza uguale più competitività. Nella società complessa dominata dalla spinta imperante della globalizzazione, la sicurezza è un valore che va integrato nella logica di sviluppo dell'impresa. Questo il messaggio di fondo che è arrivato lo scorso 9 febbraio da Confindustria. Protagonisti del dibattito che si è tenuto presso la Sala Pininfarina, la presidente Confindustria Emma Marcegaglia, Salomone Gattegno alla guida del Comitato Tecnico Salute e Sicurezza, Giorgio Ambrogioni e Renato Cuselli rispettivamente ai vertici di Federmanager e Fondirigenti, Giuseppe Lucibello direttore generale di INAIL. Ha coordinato i lavori Massimo Cassani, direttore di Ambiente e Sicurezza del "Sole 24 Ore".

L'analisi dei risultati del **Progetto "SIS: Sviluppo Imprese in Sicurezza"** ha dato modo ai relatori di ricostruire un'interessante *overview* su "una grande operazione di sistema" – ha spiegato la Marcegaglia – che sta mettendo in campo investimenti e risorse per far sì che la cultura della sicurezza e della *governance* del rischio nelle imprese possa diventare patrimonio comune".

Basta richiamare qualche dato per comprendere l'urgente attualità della posta in gioco. Secondo Inail i costi degli infortuni ammontano a 45 miliardi di euro all'anno, una cifra pari al 3,21% del PIL. Quello che preoccupa maggiormente è la dimensione sociale ed umana degli infortuni che nei casi più gravi si trasformano in autentiche tragedie familiari. Il legislatore ha cercato di correre ai ripari. Con l'approvazione definitiva nel luglio 2009 del decreto "correttivo" (D. lgs. 3 agosto 2009, n. 106) al Testo unico n. 81/2008, il disegno di riforma, avviato nel 2007, si è completato equiparando l'Italia agli standard normativi europei. Adesso la sfida si sposta sul piano della formazione e della prevenzione. L'obiettivo della UE è quello di ridurre entro il 2012 gli incidenti sul lavoro del 25%. A giudicare da quanto affermato da Salomone Gattegno, coordinatore del progetto SIS e dal direttore generale di INAIL Giuseppe Lucibello, siamo sulla buona strada.



Nell'ultimo anno per la prima volta dal dopoguerra a oggi il numero degli infortuni mortali è sceso sotto quota 1000. "Certo non c'è da festeggiare – ha commentato Lucibello – ogni incidente ha infatti un costo umano incalcolabile, abbiamo però le premesse per sperare a breve termine in un generale miglioramento degli standard di qualità del lavoro. "La dimensione del rischio, i gravi infortuni che ancora funestano diversi contesti lavorativi – ha precisato Gattegno – richiedono un'azione di educazione e di contrasto unitaria, che deve partire dagli imprenditori e dai manager nella prospettiva di creare una filiera virtuosa".

Responsabilità condivisa, rispetto delle regole, formazione permanente, questi i pilastri del **SIS**, che oltre a **Confindustria**, vede in prima linea: **Federmanager, Fondirigenti e Inail**.

L'originale *learning tour* che proseguirà anche per tutto il 2011 coprendo da Nord a Sud l'intera penisola, si svilupperà su un duplice versante:

- il piano teorico e concettuale, baricentrato su un percorso formativo che agisce sulla coscienza individuale e sugli assetti organizzativi nel tentativo di costruire una *koiné*, un *idem sentire*, una percezione comune del problema sicurezza che oggi si presenta quale fattore cruciale ai diversi livelli della vita sociale. Nella "società del rischio", per usare la celebre definizione di Ulrich Beck, sarà, infatti, decisivo avere a cuore la centralità delle "biografie" che vivono la dimensione della precarietà e della paura, eliminando quelle "aree" di pericolo che

pur troppo ancora si annidano nell'ambiente e nei processi lavorativi.

- Il terreno della prassi. Il progetto SIS è un motore di trasformazione, che vuole diffondere la consapevolezza che ogni investimento mirato alla sensibilizzazione e all'educazione della sicurezza potrà incidere sui futuri equilibri economici e politici. "La sicurezza – ha ribadito la presidente dell'Associazione degli industriali – non è un costo, un obbligo burocratico, una gabbia rigida e limitante; piuttosto è un fattore di business, senza di cui è difficile che si possa tornare a crescere".

Il progetto nel corso del 2010 ha toccato numerose piazze italiane, da Brescia a Siracusa. Il giro in ventitré tappe ha rianodato il racconto diretto di tremila imprenditori e manager riassumendo le *Best Practices* più significative in materia di sicurezza del lavoro, sperimentate nei più diversi contesti geografici e territoriali.

- Punti di vista sulla sicurezza.

**Emma Marcegaglia, Presidente Confindustria**  
**La Sicurezza è una strategia; va integrata nella logica d'impresa**

"La sicurezza: è un grande tema del nostro tempo che investe tutto l'essere nella sua accezione più vasta. L'economia, il lavoro i percorsi biografici ed esistenziali, la sostenibilità, la qualità della vita, gli assetti organizzativi e produttivi hanno bisogno di sicurezza, connotato essenziale da cui dipende la competitività del sistema".

**D. Presidente Marcegaglia non si può parlare di sicurezza senza fare riferimento al sistema dell'economia e delle imprese?**

R. Appena eletta ho posto tra gli obiettivi del mio mandato, oltre all'impegno per la crescita e la semplificazione, doveri che considero istituzionali, il rafforzamento degli investimenti per la ricerca l'innovation e la sicurezza del lavoro, concepita come cultura della legalità, delle regole, del rispetto dei diritti costituzionalmente garantiti. L'impegno di Confindustria su un tema così delicato rappresenta

un momento importante, che si esprime nella creazione di una filiera di competenze che agisce con spirito collaborativo, una filiera focalizzata sui risultati.

**D. Per realizzare un programma così ambizioso la formazione è un asset cruciale. Come va indirizzata?**

R. Per il progetto SIS abbiamo operato in maniera trasversale su più target, nella logica della formazione, informazione e comunicazione integrata. In totale sono state 39 le aziende esaminate, di queste circa un terzo sono imprese di medie dimensioni, le cui organizzazioni contano dai 50 ai 250 addetti. Più ridotto è, invece, il numero delle piccole imprese, il 25,6% del totale e delle grandi, circa il 4%. Aspetto qualificante la modalità con cui è stato attuato il *learning tour*. Siamo, infatti partiti dai bambini, ne abbiamo coinvolto più di 7000 nella fascia di età compresa tra i 5 e i 9 anni. La Presidenza della Repubblica ci ha dato il suo alto patronato per questa iniziativa. Giocare in un "museo" per i più piccoli è stata un'esperienza stimolante e straordinaria, l'album che hanno creato contiene messaggi profondi, che sono un monito, una spia eloquente anche per gli adulti.

**D. Che clima si respira nelle organizzazioni produttive?**

R. È aumentata la sensibilità rispetto al problema sicurezza, questo ha permesso, come ci dicono i dati di Eurostat e di Inail una riduzione degli incidenti mortali. Nel 2009 abbiamo avuto un calo del 10% degli infortuni. Si può in parte spiegare con la crisi e quindi con il rallentamento di molte



attività, però il trend è stato confermato nel 2010, con una flessione del 2%, di certo più contenuta ma direi anche più veritiera. Se consideriamo poi che venivamo da cifre che per quanto concerne gli infortuni sfioravano gli

800.000 l'anno, di cui circa 1700 mortali ci rendiamo conto dei passi avanti che stiamo facendo: nel 2010 per la prima volta la soglia dei mille morti non è stata travalicata. Siamo particolarmente grati ad Inail che oltre a sostenere SIS, che ha goduto anche dell'apporto qualificante di Federmanager e Fondirigenti investirà tra il 2009 e il 2013, 750 milioni di Euro per la sicurezza. Il processo virtuoso che bisogna innescare deve portarci a comprendere che maggior sono gli esborsi, maggiori saranno i risparmi in termini di vite umane e di infortuni invalidanti, che pesano non tanto sui bilanci, quanto sulle nostre coscienze. Vorrei però sottolineare anche un altro aspetto.

**D. A cosa si riferisce?**

R. Al superamento della contrapposizione tra imprese e sindacati, con cui continueremo a collaborare nella convinzione che la sicurezza del lavoro è una strategia che va integrata nella logica d'impresa. È un valore che ha una pregnanza etica, che va di pari passo con la cultura delle regole, aspetto non certo secondario in questa particolare fase della storia della nostra Repubblica che stiamo vivendo.

**D. Lei parlava prima di semplificazione. Sul particolare fronte della *culture security* non c'è il rischio di ispessire con troppe norme e adempimenti i processi produttivi a detrimento della effettiva qualità delle *performances*?**

R. Cultura delle regole non significa visione formalistica o burocratica. Dobbiamo alzare la soglia della prevenzione e della comunicazione del rischio. Continuità, sostenibilità, sicurezza sono valori che Confindustria vuole affermare confrontandosi con il governo nazionale e con l'Europa. Nostro obiettivo è, vorrei ribadirlo con forza, migliorare il contesto economico – sociale e civile in cui ci muoviamo. L'operazione di sistema dedicata alla sicurezza fa parte di un impegno più vasto che sta già portando risultati decisivi.

**Renato Cuselli  
Presidente Fondirigenti e AMC  
La sicurezza è dimensione di valore  
una leva di successo e di business**

“La difesa della persona non è qualcosa di cui ci si può ricordare ad intermittenza”.

Renato Cuselli parte da una citazione del filosofo Dario Antiseri per tracciare un primo bilancio del progetto SIS.

**D. Presidente Cuselli qual è il suo giudizio dopo questo primo anno di esperienza?**

R. Abbiamo fatto un giro d'Italia ricco che ci ha dato molti spunti e parecchi stimoli importanti. Vorrei precisare che Fondirigenti ha dato un apporto non solo economico, ma anche progettuale al SIS. Siamo a fianco di imprenditori e manager per una ragione di fondo: lavorare per rafforzare la *culture security* significa contribuire a riannodare un legame di fiducia tra élite, territori e imprese.

**D. La necessità di ricreare un binario di fiducia e di scambio tra i vertici e la base è un aspetto su cui insisterà il Quinto Rapporto sulla Classe Dirigente, curato da Fondirigenti AMC e LUISS che sarà presentato all'auditorium della musica di Roma il prossimo 6 aprile. Da che cosa è dettata questa scelta?**

R. È un ragionamento che, con ricercatori, studiosi, manager e imprenditori stiamo portando avanti in continuità con una linea di pensiero che vuole metter al primo posto la competenza e la formazione quali asset distintivi su cui ripensare i lineamenti di un nuovo contratto sociale. L'esperienza del progetto SIS che riproporremo in questo 2011 ci ha dato indicazioni confortanti: il clima sta cambiando. Imprenditori e manager sono pronti a introiettare e praticare il valore della responsabilità condivisa.

**D. Nel video promozionale curato da Confindustria la sicurezza viene definita come parte integrante dell'identità dell'individuo e della società. Questa definizione non rischia di essere troppo filosofica per essere applicata al business?**

R. Più sicurezza, significa più opportunità, più efficienza produttiva e, cosa molto importante meno costi sociali. Sono tutti termini connessi al business. Non a caso degli USA prima che noi cominciassimo a parlarne è stata enfatizzata la dimensione della *brand reputation* che non si risolve in un generico appello all'etica, quanto in un richiamo stringente alla responsabilità sociale dell'impresa nel suo rapporto con gli stakeholders e con i cittadini che sono portatori di interessi. La rivoluzione che dobbiamo portare è quella di comprendere che la sicu-



rezza, non è solo un affare tecnico per addetti ai lavori, non è nemmeno qualcosa di delegabile, è una cifra del nostro essere individuale e collettivo, un investimento indice di benessere, non certo un costo.

**D. “La sicurezza conviene sempre”. Sembra uno slogan scontato, ma per troppo tempo lo abbiamo dimenticato. I fondi interprofessionali quale apporto possono dare al riguardo?**

R. L’avidità e l’ignoranza che hanno caratterizzato questa fase declinante del capitalismo ha finito con l’“ingoiare” tutto ciò che sembra estraneo al mero calcolo finanziario, senza contare che la sicurezza traspare dai comportamenti, dai gesti, dallo scrupolo, dal rigore con cui rispettiamo noi stessi e gli altri. Certo bisogna spostare l’asticella più in alto per raggiungere obiettivi sempre più sfidanti. I fondi interprofessionali devono contribuire alla costruzione di una comune cultura di impresa. Per questo l’apprendimento e la formazione rimangono per noi un *must*, un imperativo categorico. Fondirigenti lavora per un monitoraggio sulla qualità e sulle metodologie espresse da strutture organizzative che devono essere al passo con i tempi. Stiamo investendo per rendere il portafoglio dei nostri servizi accessibile alle imprese con un occhio di particolare riguardo a quel tessuto operoso delle PMI che, non dimentichiamolo, sono da sempre la spina dorsale della nostra economia. In AMC stiamo parallelamente creando un nucleo di *knowledge integrator* che intende presidiare l’innovazione e la ricerca sui temi del cambiamento manageriale e l’evoluzione delle classi dirigenti europee.

**D. Ha detto nel corso della tavola rotonda: “con dedizione e disponibilità Fondirigenti continuerà a lavorare al**

**fianco del progetto SIS”. Che viaggio si aspetta nel 2011?**

R. Non meno intenso e ricco di suggestioni rispetto a quello che abbiamo vissuto. Il cardinale Tettamanzi in una recente intervista ha espresso un concetto che vorrei ora richiamare: “c’è un’Italia generativa, ha detto. Vi sono aziende, come piccole formichine che hanno idee, ma anche leoni che funzionano, persone che hanno idee di successo e territori attivi, che sono dimenticati e che non entrano nelle reti sociali. Noi vogliamo lavorare per costruire un management della rete che metta in relazione le forze positive del paese. Il viaggio che abbiamo intrapreso è cultura, è innovazione in quanto attraversamento di mondi diversi. Con questo entusiasmo Fondirigenti è pronta ad accompagnare il progetto SIS verso i prossimi traguardi.

**D. Cosa significa sicurezza nel contesto della complessità?**

R. La sicurezza è un termine polisemico in quanto presenta più facce, più orizzonti di senso. Al di là delle procedure che bisogna imparare a osservare, quando parliamo di sicurezza dobbiamo pensare a una dimensione valoriale destinata ad impattare sulle organizzazioni produttive, ma anche sui governi e quindi sulle scelte che potranno aprirci al futuro. Se è vero che “senza sicurezza non ci sarà sviluppo”, non solo manager e imprenditori, ma anche i grandi player che agiscono su territori transnazionali non potranno rifuggire da un compito etico, che si misura nella effettiva capacità di garantire oltre alla continuità del business, la qualità dei servizi, l’osservanza dei diritti imprescrittibili dell’individuo, il rispetto del territorio, in quanto patrimonio comune che lega: il soggetto-impresa, la società, le istituzioni e gli *shareholder*.

**Giorgio Ambrogioni,  
Presidente Federmanager  
Decisiva nel futuro la collaborazione  
tra imprenditori e manager**

“Per fare cultura della sicurezza il manager deve stare al fianco dell’imprenditore”, Giorgio Ambrogioni insiste sul concetto di ruolo manageriale, che non può essere disgiunto da una grande questione come quella relativa alla prevenzione degli incidenti sul lavoro e più in generale alla *governance* del rischio.

**D. Come va definita questa nuova sen-**

**sibilità per questioni che per molto tempo abbiamo consegnato solo alle attenzioni degli addetti ai lavori?**

R. Il manager avverte di essere sempre più dentro i processi di creazione e sviluppo del business. L’essenza del problema sta nella capacità di rilettura critica della funzione. La mia mi rendo conto è forse una visione elitaria, ma ci tengo a precisare non certo snobistica del ruolo del manager nell’azienda del terzo millennio. Competenza, senso di responsabilità individuale e sociale, meritocrazia, sensibilità etica; su questi criteri si costruisce l’élite. Il manager chiamato a svolgere un ruolo centrale in materia di security non può non partire che da questi paradigmi.

**D. La sua riflessione ha una matrice culturale e antropologica prima che economico-aziendale. È una lettura corretta?**

R. Le matrici cui le fa riferimento costituiscono la struttura profonda su cui erigere un qualsiasi progetto manageriale che abbia credibilità e futuro. È centrale la dimensione dell’identità del dirigente. Nel passato veniva proposto un iter formativo per capire che cosa significava diventare dirigenti. Credo si debba tornare a insistere sull’acquisizione della consapevolezza di un ruolo delicato e cruciale. In quest’ottica a Bergamo faremo un progetto pilota per portare in aula neodirigenti volto ad approfondire il significato del ruolo manageriale oggi.

**D. Tutto questo non va oltre il tema della sicurezza, per investire più in generale i modi di fare e concepire oggi l’impresa?**

R. La sicurezza deve entrare nel manifesto della cultura di impresa, che Federmanager porterà sul territorio nel 2011. Si tratta di un contenitore ambizioso, che deve spostare l’attenzione su un altro deficit. Su 130.000 aziende associate solo il 10% ha un dirigente nella propria organizzazione. Penso sia un limite per la governance, per il ruolo imprenditoriale e manageriale. Per affrontare la complessità dei mercati, ma anche le esigenze della sicurezza che si evolvono di pari passo all’evoluzione della catena del valore e delle infrastrutture tecnologiche, occorrono assetti organizzativi adeguati, che non possono prescindere da quella stretta collaborazione manager-imprenditori, che è il segreto del successo. □

# Orario di lavoro e dirigenti

Roberto Granatelli

**I** Dlgs 66/2003 ha rispolverato la vexata quaestio dell'orario di lavoro dei lavoratori con implicazioni specifiche sui dirigenti.

Il tema assume rilevanza quando i rapporti fra dirigente e impresa sono improntati a freddo rispetto delle regole; diversamente, prevalendo il carattere fiduciario del rapporto (come dovrebbe essere sempre), non dovrebbero porsi problemi configurandosi l'orario come una variabile discrezionale fra le parti nell'interesse primario del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Peccato che, al di là dei buoni propositi manifestati pubblicamente, le aziende, troppo spesso trattino molti dirigenti come se fossero impiegati da valutare sulla base della loro presenza fisica in azienda (non sui risultati raggiunti) contestando, spesso pretestuosamente, il fatto che non "bollino il cartellino" in entrata e uscita.

Si può comprendere l'azienda di grandi dimensioni che richieda la bollatura per motivi tecnici di riscontro presenze, ma quello che si stigmatizza è il comportamento di non poche realtà meno complesse che vedono il dirigente non come manager (e quindi con le implicazioni di libertà e autonomia decisionale e comportamentale) ma come un subordinato qualunque che deve attenersi agli orari degli altri lavoratori ma su cui incombono più responsabilità, più doveri ed è il primo a essere preso di mira per problemi di costo aziendale.

Lasciamo queste considerazioni preliminari e analizziamo il problema dell'orario in senso tecnico.

In precedenza, la normativa che ne stabiliva i fondamentali era costituita dall'art. 1, 2 c. R-D-L- 15 marzo 1923 n. 692, convertito in legge 17 aprile 1925 n. 473, per il quale la durata massima dell'orario di lavoro, per la generalità dei lavoratori subordinati, è fissata in 8 ore di lavoro effettivo giornaliero e 48 ore di lavoro effettivo settimanali.

A tale previsione sono state affiancate alcune deroghe fra le quali, ai nostri fini, risulta particolarmente interessante quella di cui all'art. 1, 2 comma che esclude il Personale direttivo da tale limitazione.

Per quanto riguarda, appunto, quest'ultima categoria di lavoratori subordinati,

l'art. 3, 2 c. del DL 10 settembre 1955 n. 23 vi comprende tutti coloro che hanno la responsabilità dell'andamento aziendale o di un reparto come i capi reparto che partecipano eccezionalmente al lavoro manuale, i capi ufficio e i dirigenti.

La Corte Costituzionale poi, con sentenza 7 maggio 1975 n. 101 e 20 dicembre 1979 n. 155 ha anche ritenuto la legittimità di tali disposizioni affermando la specialità della prestazione lavorativa dei dirigenti in relazione alla funzione direttiva da essi esercitata e dal carattere fiduciario della loro attività non suscettibile, per sua natura, di remunerazione commisurata ad ore.

Non è infatti realistico pensare che funzioni connotate da contenuti di responsabilità anche rilevanti come quelle svolte dai dirigenti possano essere limitate nel tempo al pari di quelle attività che invece si sostanziano in una esecuzione, seppure ricca di contenuti concettuali, di compiti più semplici e soprattutto accompagnati da minore responsabilità.

Ciò premesso possiamo quindi ritenere che, sino alla recente legislazione ut supra esplicitata (dlgs 266/2003), salvo una eventuale previsione contenuta nella regolamentazione collettiva (anche aziendale), per i dirigenti non si poteva parlare di un limite massimo di legge dell'orario di lavoro.

L'interpretazione letterale delle disposizioni sopra riportate porterebbe a concludere che un eventuale compenso per il superamento di un orario di lavoro definibile "normale", seppur previsto per gli

altri dipendenti, non debba spettare al dirigente.

In effetti è così se discutiamo di "compenso per le ore straordinarie" generalmente inteso per gli altri dipendenti.

Ciò però non significa che il numero di ore di attività che possono essere richieste al dirigente non abbia alcuna limitazione e che un superamento eccessivo non comporti conseguenze economiche.

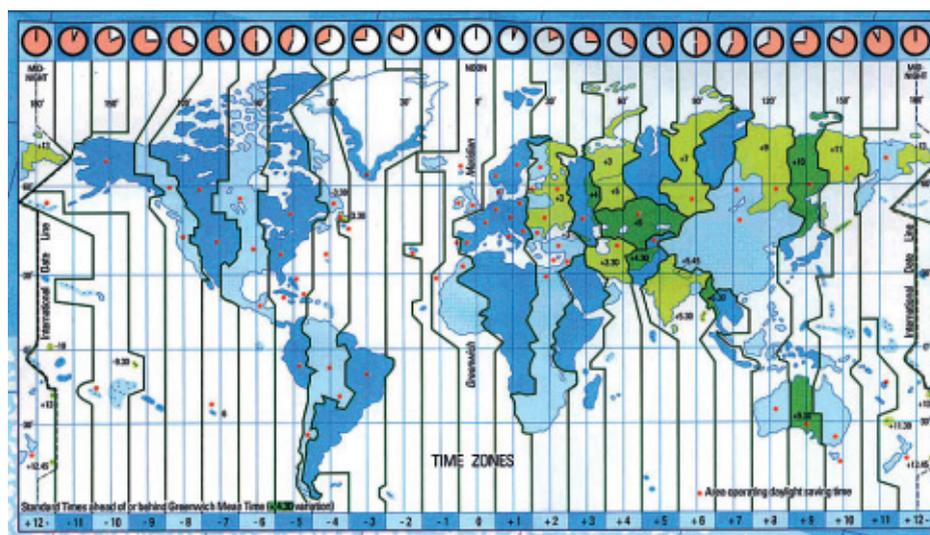
La Giurisprudenza Costituzionale ha infatti sostenuto, fermo restando quanto sopra esplicitato, che comunque esiste un limite quantitativo alla durata della prestazione richiesta che è rappresentato dalla necessità di tutelare la salute e l'integrità psicofisica del dirigente medesimo.

L'accertamento di tali limiti è demandato al giudice di merito che valuterà, caso per caso, in relazione a 2 fattori principali: durata prestazione richiesta e impegno psicofisico che esso comporta.

La giurisprudenza ordinaria, negli anni, ha anche ammesso delle eccezioni al principio della non retribuitività del lavoro prestato dal dirigente oltre al normale orario di lavoro prestato dagli altri dipendenti, ed è concorde nel ritenere che un limite quantitativo di orario di lavoro globale, anche se non previsto per legge e per contratto, debba ritenersi sempre sussistente in ragione della inevitabile tutela della salute e della integrità psico fisica.

In base all'art. 36 Cost. il Giudice ordinario ben potrebbe, quindi, riconoscere al dirigente il diritto e percepire un compenso ulteriore, dopo aver accertato che la durata della prestazione abbia esorbitato dai limiti della ragionevolezza.

Da ciò, consegue che al giudice sarebbe demandato il compito di:



- Accertare in fatto la prestazione svolta dal dirigente.
- Valutare se è stato superato il detto limite, se è stato cioè, prestato "lavoro in usura" vale a dire complessivamente più gravoso rispetto a quello normalmente prestato da altro personale direttivo dell'azienda e dello stesso settore merceologico.
- Determinare in caso affermativo il maggior compenso spettante per tale prestazioni.

Il compito del Giudice sarà più semplice se:

- il datore di lavoro abbia predisposto unilateralmente la durata massima dell'orario di lavoro per esempio con un ordine di servizio o con prassi aziendale;
  - il limite dell'orario di lavoro sia stato espressamente previsto in un accordo sottoscritto fra le parti.
- 1) alla sua sistematicità in un orario di tempo predefinito;
  - 2) alla sua quantità.

L'eventuale riconoscimento di un compenso della prestazione "usurante" è subordinato al fatto che per il giudice non sia possibile individuare, nel trattamento retributivo complessivo concordato fra datore di lavoro e dirigenti, un "quid pluris" corrisposto con funzione compensativa del maggior lavoro prestato.

Nella determinazione del compenso il Giudice può ben ricorrere all'equità.

Potrebbe quindi configurarsi il caso che il Giudice possa stabilire o invitare le parti a concordare un periodo di ferie aggiuntive a quelle contrattuali o permessi retribuiti per consentire il recupero delle energie psico fisiche.

Delineato, per sommi capi questo contesto giuridico sull'orario di lavoro dobbiamo però fare alcune considerazioni che ci permettono di comprenderne il quadro complessivo.

Anzitutto è opportuno ricordare che quanto sopra descritto deve essere letto in un più ampio scenario normativo e cioè quello Comunitario (citiamo per es. la Carta dei diritti sociali del 1989 e la Corte di Nizza del 2000-art 31) che con la direttiva 104 del 1993 ha escluso dai limiti all'orario del lavoro la categoria dei dirigenti e gli altri prestatori di lavoro aventi potere di decisione autonomo (quindi, di fatto, ne discenderebbe che necessita, caso per caso, valutare questa effettiva autonomia e non generalizzare) sulla espressa considerazione della possibilità di queste categorie di determinazione del proprio orario di lavoro o comunque dello svolgimento di un attività in limiti di tempo non misurata o pre-determinata.

A questo generale scenario comunita-

rio, come accennato all'inizio del presente contributo, si aggiunge, a livello nazionale, il **dlgs 66/2003** che, nel di porre un limite massimo all'orario di lavoro al dirigente lo stabilisce in 48 ore (straordinari inclusi pur con le ovvie osservazioni di merito sul concetto di straordinario- lavoro oltre la normalità- per il personale direttivo). Ma tale disciplina legale si ritiene debba applicarsi al personale dirigente esclusivamente nei limiti indicati dalla giurisprudenza laddove la quantità globale del lavoro prestato assuma dei livelli di sproporzionalità tali da farlo ritenere "USURANTE". Si ritorna pertanto ai concetti sopra esplicitati sul compito riservato al giudice.

La Giurisprudenza di Cassazione pone qualche esempio stabilendo un punto critico in prestazioni di lavoro giornaliero di 11 ore e oltre, ritenendo implicitamente accettabili valori di monte ore giornalieri di 10 ore.

Concludiamo pertanto che il personale con funzioni (effettivamente) direttive, normalmente, è esonerato dal rispetto dei limiti legali generali (art 15, c.5 dlgs 66/2003) purché non venga superato il limite, denominato anche di ragionevolezza, dal quale potrebbe sorgere un danno alla salute psico-fisica del dirigente. □

## Il punto di vista della CEC sugli orari di lavoro

*Dans le cadre de son examen de la Directive européenne sur le temps de travail, la Commission a lancé le 21 décembre 2010, la deuxième phase de consultations des représentants des travailleurs et des employeurs au niveau européen. Elle a également présenté un rapport détaillé sur l'application juridique de la Directive sur le temps de travail dans les États membres. La nouvelle consultations sollicite l'avis des partenaires sociaux sur les options détaillées pour la révision des règles européennes sur le temps de travail couvrant des problématiques telles que:*

- les périodes d'astreinte;
- la définition de périodes de repos minimales;
- la lutte contre la durée excessive du travail;
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
- clarifier les domaines où la loi semble peu claire.

*L'avis de la CEC pour cette deuxième phase de consultation est en préparation.*



*A cet égard, la CEC défend:*

- l'application de règles commu naturelles contraignantes en matière de périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- une définition de la période de repos excluant les périodes d'astreinte;
- une soupless d'organisation des entreprises à travers le réaménagement des horaires de travail en fonction du cycle de vie des activités, tout en en préservant les conditions de travail des salariés;
- la prise en compte des aspirations individuelles pour une organisation plus souple ne doit pas exclure les gens du marché du travail (cas des temps partiel subis, ou de l'exclusion des femmes du marché du travail en raison d'un manque de structures de garderie pour enfants);
- la réconciliation non seulement du travail avec la vie familiale, mais aussi avec les activités de représentation telles que le syndicalisme, ou l'associatif pour les managers;
- suppression de l'option de retrait ("opt out") à long terme.

Proposte di emendamento inerenti la categoria

## Emendamenti al “decreto milleproroghe”

Con riferimento alla procedura di conversione in legge del D.L. 29 dicembre 2010 n. 225 (cd. “Decreto Milleproroghe”), si segnala che Federmanager ha elaborato alcune proposte di emendamento su materie di particolare interesse per la Categoria.

Nello specifico, le proposte di emendamento riguardano le seguenti materie:

- **Incentivi per lo sviluppo della managerialità nelle pmi**

Si chiede di favorire il sistema delle PMI, con particolare attenzione verso quelle imprese che scelgono di impegnarsi in processi di crescita dimensionale e che intendono investire in innovazione ed internazionalizzazione, mettendo a disposizione adeguate risorse economiche che consentano alle stesse imprese di reperire sul mercato del lavoro le competenze manageriali indispensabili a realizzare tale progetto di sviluppo.

Le modifiche normative, quindi, dovranno essere destinate alla realizzazione di due obiettivi:

- **Ripristinare le risorse destinate a finanziare le agevolazioni previste dall'art. 20 della Legge 7 agosto 1997 n. 266 finalizzate alla ricollocazione di dirigenti nelle PMI, almeno nella misura annua prevista per il 2010 (2.433.570 euro);**
- **Raddoppiare la durata del contributo (da 12 a 24 mesi) mantenendo ferma l'entità della decontribuzione (50%) in presenza di piani aziendali deliberati dai competenti organi amministrativi finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione di processo e/o di prodotto nonché di internalizzazione commerciale e/o produttiva.**
- **Disposizioni inerenti i soppressi fondi previdenza elettrici e telefonici**

Il comma septies dell'art. 12 della legge n. 122/2010 è intervenuto sul disposto dei primi 3 commi dell'art. 1 della legge n. 29/1979, che consentivano la ricongiunzione a titolo gratuito nel Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti dell'Inps dei periodi di contribuzione maturati presso forme di previdenza sostitutive, esclusive o esonerative dell'Assicurazione generale obbligatoria IVS, introducendo un onere a carico dei richiedenti anche per tali tipologie di operazioni.

Per effetto della nuova previsione legislativa, con effetto sulle istanze presentate a decorrere dall'1/7/2010, la ricongiunzione nel FPLD avverrà sempre a titolo oneroso, qualunque sia la gestione di provenienza

dei periodi interessati ed a prescindere dalla natura dell'attività (subordinata o autonoma) alla quale si riferiscono i relativi contributi. Le ricongiunzioni ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 29/1979, richieste in data precedente all'1/7/2010, verranno, invece, definite sulla base delle previgenti disposizioni.

I commi octies e novies dell'art. 12, abrogano le norme che disciplinavano le operazioni di trasferimento gratuito presso l'FPLD, della contribuzione maturata in vari ordinamenti pensionistici. In particolare, tali commi dispongono, rispettivamente, l'abrogazione delle norme vigenti in materia nei soppressi Fondi Elettrici e Telefonici che disciplinavano, d'ufficio o a domanda ed a titolo gratuito, la costituzione della posizione assicurativa nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti in favore degli iscritti ai predetti ordinamenti speciali, prevedendo che il trasferimento dei periodi contributivi maturati in tali Fondi possa avvenire esclusivamente a titolo oneroso, secondo le modalità di cui all'articolo 1 della legge n. 29/1979, come modificato dall'articolo 12, comma septies, della legge in esame.

Le nuove disposizioni, pertanto, penalizzano fortemente i lavoratori che hanno maturato anzianità contributive presso i Fondi Elettrici e Telefonici in quanto tali soggetti non possono più avvalersi né della ricongiunzione gratuita né del trasferimento gratuito della propria posizione assicurativa presso l'AGO, per poter maturare il diritto a pensione.

Per questi motivi, si chiede di **modificare l'art. 12 della Legge n. 122/2010 in modo che continuino a trovare applicazione le previgenti disposizioni normative per le domande di ricongiunzione nell'FPLD dell'Inps esercitate dagli interessati successivamente al 1° luglio 2010, da parte degli iscritti ai Fondi Elettrici e Telefonici che, in costanza del rapporto di lavoro, sono stati obbligatoriamente iscritti al soppresso Inpdai ovvero al FPLD in data anteriore all'1/7/2010.**

- **Perequazione automatica delle pensioni.**

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 importo 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%.

Purtroppo, non essendo intervenuta l'auspicata e necessaria conferma per via legislativa di tale disciplina, è decaduto il suddetto meccanismo di perequazione previsto in via transitoria per il triennio 2008-2010 dall'art. 5, comma 6, della Legge n.127/2007.

Pertanto, a partire dall'1/1/2011 il meccanismo di perequazione automatica delle pensioni è tornato ad essere quello previsto dalla Legge Finanziaria 2001 (100% dell'indice di rivalutazione fino a 3 volte il trattamento minimo INPS, 90% tra 3 e 5 volte il minimo INPS e 75% oltre tale soglia).

Si chiede, quindi, di ripristinare in via definitiva il precedente meccanismo di indicizzazione delle pensioni in vigore fino al 2010, al fine di conservare nel tempo il potere di acquisto di soggetti che non sono più in grado di porre altrimenti rimedio a tale perdita, prevedendo che **per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici comprese tra tre e cinque volte il trattamento minimo INPS, l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni sia applicato secondo il meccanismo stabilito dall'articolo 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, nella misura del 100 per cento.**

- **Riduzione dei costi degli apparati amministrativi.**

In considerazione della rilevanza strategica che gli strumenti bilaterali assumono per il mondo del lavoro, pertanto, appare evidente la necessità di preservare l'autonomia decisionale e gestionale di tali Enti, garantendo a coloro che vengono incaricati a partecipare agli Organi collegiali e di amministrazione degli stessi Enti, il giusto riconoscimento in termini di compenso per l'attività svolta.

**Per questi motivi si chiede di escludere esplicitamente dalla disposizione dell'art. 6, comma 2, della Legge 30 luglio 2010 n. 122 gli Organi collegiali, anche di amministrazione, degli Enti bilaterali nazionali.**

Le proposte di emendamento sopra sinteticamente esposte sono state segnalate a Parlamentari del Senato e della Camera dei Deputati, i quali ci hanno, però, evidenziato la possibilità che il provvedimento venga “blindato” dalla maggioranza parlamentare, a seguito dell'annunciata presentazione di un maxi-emendamento del Governo, che non lascerebbe spazio per apportare ulteriori modifiche al testo del decreto.

Mario Cardoni

Dal Presidente del FASI al Presidente federale

## Accordo Federmanager-Confindustria per assicurare il servizio agli iscritti FASI

Caro Presidente, faccio seguito al nostro cordiale incontro del 4 febbraio scorso per esprimerti nuovamente la mia soddisfazione per l'importante accordo del 23 dicembre 2010, raggiunto dalle Parti Sociali, che si è concretizzato attraverso la recente sottoscrizione della convenzione tra il FASI e la Federmanager e tra il GSR-FASI e la Federmanager medesima.

Ovviamente, tale importante risultato è stato reso possibile anche in virtù della riconosciuta competenza e professionalità dimostrata nei servizi resi dalle Associazioni Territoriali, in favore degli iscritti al FASI negli anni scorsi.

Il lavoro svolto con reciproca collaborazione e soddisfazione tra il Fondo e la Federmanager, si è tradotto nella soddisfazione di tutti gli iscritti, che hanno avuto l'occasione di sentire il FASI più vicino al territorio e, quindi, alle loro esigenze.

Alcuni dati su tutti:

- sono stati ridotti significativamente i tempi di liquidazione delle richieste di prestazione;
- la comunicazione è oggi più tempestiva, efficace ed efficiente;
- nell'ultimo biennio, grazie in particolare alla sistematica azione di monitoraggio sul territorio da parte delle Associazioni, il numero delle Strutture convenzionate in forma diretta è passato da n. 1.046 a n. 1.632 (+56%);
- gli indirizzi di posta elettronica degli iscritti in posses-

so del FASI, risultano ora oltre 85.500. Tale prezioso risultato ci consentirà, prossimamente, di potenziare ulteriormente la capacità comunicazionale del Fondo, accompagnata dalla possibilità di sviluppare nuovi progetti, in passato nemmeno ipotizzabili.

Molto è stato fatto in questi ultimi anni, ma siamo anche coscienti che ci sono ampi margini di crescita che possiamo, anzi dobbiamo, colmare rapidamente se vogliamo che il FASI rimanga la punta di diamante di un sistema unico nel nostro Paese.

Poiché ritengo che la ulteriore crescita del Fondo possa passare anche attraverso la collaborazione con le Associazioni Territoriali, auspico un Tuo intervento diretto perché possano essere organizzati incontri sul territorio con gli addetti presso le singole Associazioni, finalizzati ad una costante formazione ed informazione.

Analoghe attività informative potrebbero vedere coinvolti, separatamente, i colleghi Presidenti delle più volte richiamate Associazioni, ai quali mi pregio di inviare questa lettera per conoscenza.

Infine, caro Presidente, nel ringraziarTi dell'attenzione, Ti confermo che la Struttura del FASI, fortemente motivata e coinvolta, è a completa disposizione per supportare le iniziative che intenderemo concordare.

Nell'attesa di incontrarTi, Ti saluto cordialmente.

Stefano Cuzzilla



**Qualora fosse interessato a conoscere tutti i servizi offerti dalla Federmanager, tramite le proprie sedi territoriali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 196/93, La invitiamo ad autorizzarci a comunicare i Suoi dati personali alla stessa Federmanager, che li raccoglierà ed utilizzerà, in qualità di titolari del trattamento, in conformità di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, esclusivamente per finalità di informazione, di promozione e di divulgazione delle iniziative, attività e servizi dalla medesima forniti, utilizzando l'apposita funzione predisposta sulla Sua pagina personale del sito [www.fasi.it](http://www.fasi.it), accessibile tramite il numero di posizione e la Sua password.**

GSR-FASI: gestione separata di sostegno al reddito

## Agenzia del lavoro, bilancio delle competenze e placement

L'Amministratore del GSR-FASI, dottor Stefano Cuzzilla, riepiloga le prestazioni della gestione GSR a favore dei dirigenti iscritti e i passi da compiere per potervi accedere

Stefano Cuzzilla

Nel corso dell'anno 2010 il numero dei colleghi che hanno fatto ricorso alla prestazione prevista è notevolmente aumentato rispetto agli anni precedenti in quanto solamene in tale anno le richieste di prestazioni sono state 702 mentre nel triennio 2007-2009 sono state 861.

L'enorme crescita di domande ha evidenziato ulteriormente la necessità di illustrare come richiedere le prestazioni previste, soprattutto a fronte delle innumerevoli richieste di chiarimenti pervenute, e delle domande giacenti in attesa di integrazione.

È dunque mia premura ricordare brevemente quali sono i passi fondamentali per accedere alle prestazioni GSR; ciò senza voler entrare nel merito del diritto alla prestazione, che per ovvi motivi si differenzia caso per caso.

Il Dirigente con un'anzianità di almeno 18 mesi, che soddisfi i requisiti di reddito previsti dalla GSR e la cui Azienda iscritta alla GSR-FASI sia in regola con i pagamenti, può fare domanda alla GSR-FASI stessa affinché gli sia riconosciuta la prestazione di 1.500,00 € lordi mese, oltre alla prestazione di Placement per un valore massimo di 9.000,00; in alternativa alla prestazione di Placement sarà erogata un'indennità aggiuntiva di 500,00 € lordi mensili per tutta la durata della prestazione. La durata della prestazione sarà determinata dall'età del Dirigente alla data di cessazione dell'attività lavorativa; 8 mesi fino a 50 anni, e 18 mesi se superiore a 50 anni.

Presentare la domanda è veramente cosa semplice che richiede poco tempo, i documenti relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro (consensuale o non consensuale) di solito sono già nelle mani del Dirigente nella condizione di richiedere la prestazione GSR. Quello che il Dirigente dovrà fare prima di procedere alla presentazione della domanda è iscriversi all'Agenzia del Lavoro per il tramite dell'applicazione presente nel sito di Fondirigenti all'indirizzo [www.fondirigenti.it](http://www.fondirigenti.it).

L'iscrizione all'agenzia del lavoro è, di fatto, l'unico atto formale che il Dirigente deve eseguire prima della presentazione della domanda alla GSR-FASI; la mancata iscrizione all'Agenzia del Lavoro. La richiesta va presentata tassativamente non oltre il 68° giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro ovvero dalla scadenza del periodo di preavviso (anche se sostituito da indennità).

A seguito dalla ricezione della domanda da parte della GSR, il Dirigente riceverà all'indirizzo mail indicato nel modulo di richiesta della prestazione, la propria userid e password necessari per accedere al [www.dirigenti-gsr.it](http://www.dirigenti-gsr.it), dove sarà possibile monitorare lo stato di lavorazione della propria richiesta.

Ad avvenuta conferma dell'accettazione della richiesta da parte della GSR-FASI, sarà opportuno soffermarsi a valutare se usufruire della prestazione opzionale di Placement, o in alternativa, ricevere l'indennità economica sostitutiva.

Nel caso in cui il Dirigente decida di accedere alla presta-

zione di Placement, dovrà preventivamente aver delineato il bilancio delle proprie competenze. Al termine di questo percorso e ci tengo a ripeterlo, svolto in modo *assolutamente anonimo*, si avrà a disposizione una serie di output (figura 1, 2 e 3) che unitamente ad una relazione descrittiva, andranno presentati all'Azienda che erogherà il servizio di Placement.

Dopo aver delineato il Bilancio delle Competenze, al fine di meglio orientarsi nella scelta, sarà opportuno prendere contatto con le Aziende di Placement selezionate da Fondirigenti e convenzionate con il GSR-FASI, prediligendo quella che in base al proprio gradimento, avrà il compito di fornire i servizi di riqualificazione professionale durante tutto il percorso oggetto della prestazione di Placement.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento, le modalità di presentazione della domanda, la decorrenza, il modulo per la richiesta delle prestazioni GSR-FASI, l'elenco delle Aziende di Placement nonché i loro piani di attività, vi consiglio di consultare il sito [www.dirigenti-gsr.it](http://www.dirigenti-gsr.it). □



La gestione separata **Sostegno al Reddito**, in attuazione dell'accordo fra Confindustria e Federmanager sottoscritto il 27 luglio 2006 che definisce modalità, condizioni e limiti di funzionamento del sistema, **si propone di erogare ai dirigenti involontariamente disoccupati, un trattamento economico integrativo dell'indennità di disoccupazione ordinaria corrisposta dell'INPS; il successivo Accordo del 25 novembre 2009 ha esteso, in via sperimentale e per la durata dell'accordo stesso, la prestazione anche al dirigente che abbia risolto il rapporto di lavoro consensualmente, a particolari condizioni.**

Nello stesso accordo le Parti hanno convenuto di **affidare al FASI** il compito di erogare il beneficio integrativo, attraverso una **apposita Gestione Separata dotata di autonomia patrimoniale, finanziaria ed amministrativa**, e destinata ad operare in sinergia con il FASI al fine di conseguire la massima economicità gestionale.

**Sono tenute obbligatoriamente ad iscriversi:**

- **le aziende** e tutti gli altri soggetti che applichino il contratto collettivo nazionale di lavoro per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (già CCNL dirigenti industriali) stipulato Confindustria e Federmanager;
- **le aziende** e tutti gli altri soggetti che applichino un contratto collettivo nazionale di lavoro diverso da quello sottoscritto dalle parti ma, comunque, stipulato, da almeno una decina di esse o da una Organizzazione nazionale aderente a una di esse, a condizione che detto contratto collettivo nazionale di lavoro preveda la possibilità di iscrizione alla Gestione stessa, in **quest'ultimo caso l'iscrizione sarà subordinata al previo consenso delle Parti.**

L'iscrizione comporta l'impegno delle aziende a contribuire alla Gestione Separata, con riferimento ai soli propri dirigenti iscritti all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita all'Inps.



Per gli iscritti all'APDAI: informazioni sulle prestazioni del GSR-FASI potranno essere richieste alla Sig.ra Paola Castagnone Direzione APDAI tel. 011/5625588

## In Piemonte 167 strutture sanitarie sono convenzionate con il FASI

Le strutture Sanitarie convenzionate dal FASI nella forma diretta, su tutto il territorio nazionale, nell'ultimo biennio sono aumentate del 56% da 1046 sono passate a 1632. In Piemonte e Valle d'Aosta nel 2009 erano 126, nel 2011 sono 167 con un incremento di 41 convenzioni.

Province	Strutture convenzionate			Totale strutture	N° assistiti
	Case di cura	Poliambulatori	Centri odont.		
Aosta		2	1	3	385
Alessandria	1	2	7	10	2359
Asti		2	4	6	993
Biella		2	7	9	1529
Cuneo	1	4	6	11	2422
Novara	1	4	11	16	2896
Torino	7	23	74	104	19776
Verbania Cus. Os.	1	1	4	6	
Vercelli		2	3	5	814

Tale risultato è stato reso possibile anche in virtù della sistematica e fattiva collaborazione delle associazioni territoriali. Un altro dato interessante: in Piemonte e Valle d'Aosta sono residenti e iscritti al FASI n° 31176 unità (che comprendono Dirigenti in servizio - in pensione e relativi familiari a carico).

### Come utilizzare la forma diretta

Le modalità e le regole per utilizzare le Strutture Sanitarie convenzionate sono ampiamente illustrate nella documentazione periodicamente inviata ed aggiornata sul sito [www.fasi.it](http://www.fasi.it).

Per memoria riportiamo le più importanti istruzioni per utilizzare l'assistenza nella forma diretta.

\* Il FASI rimborsa direttamente alla Struttura convenzionata le spese anticipate in nome e per conto degli iscritti nei limiti delle tariffe massime esposte nel nomenclatore tariffario.

\* La "Forma Diretta" si realizza unicamente quando è conven-

zionata sia la Struttura Sanitaria sia il medico/chirurgo/odontoiatra che con la sua équipe ha accettato l'accordo attraverso la Struttura Sanitaria stessa.

\* La Struttura Sanitaria convenzionata per qualsiasi prestazione fruita, emetterà le fatture/ricevute sanitarie intestate al fruitore che in originale verranno spedite al FASI dalle stesse Strutture Sanitarie per il saldo di quanto dovuto.

Sulla fattura/ricevuta verrà evidenziato l'importo che il FASI rimborserà alla Struttura in nome e per conto dell'assistito e l'eventuale importo rimasto a carico che dovrà essere direttamente saldato dall'assistito.

Inoltre le Strutture Sanitarie, come previsto dalle convenzioni stipulate dal FASI, sono tenute a consegnare all'assistito/fruitor, le fotocopie delle fatture/ricevute utili e necessarie per gli usi consentiti dalle normative fiscali vigenti (per le detrazioni previste nel 740).

E.S.



## Assistenza fiscale

# La dichiarazione dei redditi 2011

A completamento dell'articolo pubblicato sul numero precedente del *Dirigente d'Azienda* vengono qui elencati i documenti da allegare alla dichiarazione dei redditi del 2011. Nel n. 276 del periodico (Gennaio-Febbraio 2011) è stata data notizia del servizio di assistenza fiscale prestato a favore dei nostri iscritti a partire da lunedì 28 marzo 2011, previo appuntamento (telefonare al n. 011/56.25.888 - int. 7). A corredo delle informazioni necessarie per la compilazione della dichiarazione dei redditi riportiamo l'elenco dei documenti da compilare o presentare unitamente alla dichiarazione

## Documenti per la compilazione del mod. 730/2011 o del mod. unico 2011

- Modello CUD 2011 (pensione o lavoro dipendente) redditi 2010.
- Altri redditi (redditi da fabbricati, redditi da capitale, ecc...).
- Spese mediche sostenute nell'anno 2010 (dal 2010 l'acquisto di farmaci è detraibile al 19% solo se documentato da fattura o scontrino parlante in cui devono essere indicati la natura, qualità e quantità del farmaco, nonché il codice fiscale del contribuente. La detrazione non spetta per l'acquisto di "parafarmaci").
- Spese sanitarie sostenute per disabili:
  - per i mezzi necessari all'accompagnamento, deambulazione, locomozione e sollevamento;
  - per i sussidi tecnici e informatici che facilitano l'autosufficienza e l'integrazione.
- Spese per acquisto di veicoli per disabili.
- Spese sostenute nel 2010 per l'acquisto di cani guida.
- Spese sostenute nel 2010 per l'assistenza personale dei soggetti non autosufficienti, ricevuta firmata rilasciata dall'addetto all'assistenza, contenente estremi anagrafici e C.F. del soggetto che effettua il pagamento e di quello che presta l'assistenza.
- Atto di mutuo ipotecario, atto di acquisto abitazione principale, attestazione di pagamento degli interessi passivi su mutui ipotecari pagati nel 2010, cointestatari del mutuo.
- Quietanze di pagamento degli interessi passivi riferiti a mutui stipulati prima del 1993 per acquisti di immobili diversi dalle abitazioni principali.
- Quietanze di pagamento degli interessi passivi riferiti a mutui contratti nel 1997 per ristrutturazioni edilizie.
- Quietanze di pagamento degli interessi passivi riferiti a mutui contratti per la costruzione e ristrutturazione dell'abitazione principale a partire dall'anno 2008.
- Quietanze di pagamento di premi per polizze vita, infortuni, rischio di morte e invalidità permanente anno 2010.
- Ricevute per tasse scolastiche dei familiari a carico sostenute nel 2010.
- Spese funebri sostenute nel corso del 2010 per familiari (a carico e non).
- Spese per attività sportive praticate da ragazzi di età compresa tra 5-18 anni sostenute nel 2010, con relativa ricevuta e quietanza di pagamento o bollettino postale, contenente i dati anagrafici del praticante l'attività sportiva e il C.F. del soggetto che effettua il pagamento, e i dati dei soggetti che hanno reso la prestazione.
- Spese di intermediazione immobiliare sostenute nel 2010 per acquisto dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale.
- Spese per canoni di locazione sostenute nel 2010 da studenti universitari fuori sede, documentate da ricevuta.
- Altre spese detraibili:
  - erogazioni liberali sostenute nel 2010 a favore di:
    - movimenti e partiti politici.
    - Onlus.
    - Società sportive dilettantistiche.
    - Società di mutuo soccorso.
    - Associazioni di promozione sociale.
    - Biennale di Venezia.
    - Attività culturali ed artistiche.
    - Enti dello spettacolo.
    - Fondazioni operanti nel settore musicale.
    - Istituti scolastici di qualunque ordine e grado.
  - Spese relative a beni soggetti a regime vincolistico (spese obbligatorie sostenute per la conservazione di tali beni).
  - Spese sanitarie sostenute nel 2010 per animali domestici.
  - Spese sostenute dai sordi per i servizi di interpretariato.
  - Contributi versati per il riscatto del corso di laurea dei familiari a carico.
  - Spese sostenute nel 2010 per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido per ogni figlio.
- Ricevute versamento contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, effettuati nel 2010 a favore di INPS, ENASARCO, ENPAM, CASSE DI PREVIDENZA.
- Quietanze di pagamento assicurazione RCA.
- Assegni periodici corrisposti nel 2010 al coniuge legalmente separato (come da sentenza da produrre) e codice fiscale del coniuge.
- Contributi pagati per Colf, Baby Sitter e Badanti nel corso del 2010.
- Contributi ed erogazioni a favore di istituzioni religiose.
- Spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione sostenute per familiari a carico e non:
  - assistenza infermieristica e riabilitativa;
  - personale addetto all'assistenza di base o operatore tecnico esclusivamente dedicato all'assistenza diretta della persona;
  - personale di coordinamento delle attività assistenziali di nucleo;
  - personale in possesso della qualifica di educatore professionale;
  - personale qualificato addetto ad attività di animazione e/o terapia occupazionale.
- Altri oneri deducibili:**
  - Contributi, donazioni e oblazioni erogate alle organizzazioni ONG riconosciute idonee che operano nel campo della cooperazione con i paesi in via di sviluppo.
  - Erogazioni liberali in denaro o in natura a favore delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale.
  - Erogazioni liberali in denaro a favore di enti universitari, di ricerca pubblica e vigilati, nonché degli enti parco regionali e nazionali.
  - Spese sostenute nel 2010 per l'adozione di minori stranieri.
- Quietanze di pagamento contributi per la previdenza complementare e contributi volontari relativi all'anno 2010.
- Quietanze di pagamento contributi versati per familiari a carico.
- Documenti per agevolazione 36% negli interventi di ristrutturazione avvenuti nel 2010 o in anni precedenti:
  - Comunicazione inviata al centro operativo di Pescara.
  - Fatture interventi.

- Ricevute "bonifico 36%".
- In caso di spese di ristrutturazioni effettuate dal condominio occorre la documentazione predisposta dall'amministratore.
- Oneri per i quali è riconosciuta la detrazione di imposta del 20%:
  - spese sostenute nel 2010 per sostituzione di frigoriferi, congelatori e combinazioni con apparecchi di classe energetica non inferiore ad A+, fattura o scontrino parlante recante i propri dati anagrafici, data di acquisto e la classe energetica non inferiore ad A+, autodichiarazione da cui risulti la sostituzione dell'apparecchio ed eventuali costi di trasporto per smaltimento dell'elettrodomestico dimesso;
  - spese per acquisto di motori ad elevata efficienza di potenza elettrica compresa tra 5 e 90 kw con relativa fattura e compilazione di apposita scheda raccolta dati trasmessa entro il 28 febbraio 2011 all'ENEA ([www.acs.enea.it](http://www.acs.enea.it));
  - spese per acquisto variatori sostenute nel 2010, con relativa fattura e compilazione di apposita scheda raccolta dati trasmessa entro il 28 febbraio 2011 all'ENEA ([www.acs.enea.it](http://www.acs.enea.it));
  - spese per l'acquisto di mobili, elettrodomestici, TV, computer sostenute nell'anno 2009 finalizzate all'arredo di abitazioni ristrutturate.

- Spese per le quali è riconosciuta una detrazione d'imposta del 55%:
  - riqualificazione energetica di edifici esistenti;
  - interventi sull'involucro degli edifici esistenti;
  - installazione di pannelli solari;
  - sostituzione di impianti di climatizzazione invernale.

Documenti necessari:

- fattura in cui sia indicato il costo della manodopera;
- bonifici che attestano il pagamento;
- l'asseverazione del tecnico abilitato;
- l'attestato di certificazione energetica o l'attestato di qualificazione energetica.
- Affitti pagati nel 2010 su contratti per abitazione principale da contribuenti che si trovano nei seguenti casi:
  - hanno stipulato o rinnovato il contratto in base alla legge che disciplina le locazioni di immobili ad uso abitativo (legge 9 dicembre 1998 n. 431);
  - hanno stipulato o rinnovato contratti c.d. convenzionali (legge 9 dicembre 1998 n. 431 art. 2 comma 3 e art. 4 commi 2 e 3);
  - hanno tra i 20 e i 30 anni e hanno stipulato un contratto di locazione agevolata (legge 9 dicembre 1998 n. 431).
- Affitti pagati nel 2010 da lavoratori dipen-

enti che trasferiscono la residenza per motivi di lavoro.

- Atti di acquisto/cessione di immobili e terreni.
- Visure catastali di tutti gli immobili e terreni posseduti.
- Destinazione degli immobili e relative variazioni effettuate durante l'anno.
- Documenti che attestino l'esistenza di diritti reali di godimento su beni immobili (diritto di abitazione, usufrutto, ecc.).
- Contratti di affitto e/o canoni di affitto annui specificati per immobile locato.
- Codice fiscale del coniuge, dei figli e di eventuali familiari a carico.
- Eventuale variazione dei familiari a carico, avvenuta nel corso del 2010.
- Variazioni di residenza.
- Copia dichiarazione Unico 2010 o 730/2010.
- Attestazioni dei versamenti di acconti IRPEF 2010.
- Attestazioni di versamento ICI effettuate nel 2010.
- Numero di telefono.
- Copia del documento di identità in corso di validità.

**Nota.** Ulteriori informazioni sulle regole di detrazione delle spese mediche e sanitarie, nonché dei contributi versati a fondi integrativi del SSN sono riportate nelle pagine successive. □

## LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO



Convenzioni dirette con:

### FASI

Fondo Assistenza Sanitario Integrativo  
**Logimedica è Struttura Sanitaria di riferimento del FASI per la prevenzione ed eroga visite gratuite agli assistiti**

### FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

### FASCHIM

### FISDAF

Fondo Integrativo Sanitario Dirigenti Aziende Fiat

### QUADRI E CAPI FIAT

COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ - GENTILEZZA - TRASPARENZA  
**IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA**

UNA EQUIPE DI SPECIALISTI A VOSTRA DISPOSIZIONE  
 IN UN MODERNO AMBULATORIO ALLA CROCETTA IN CORSO LIONE 32/H

(PER I NON CONVENZIONATI IL COSTO DELLA PRIMA VISITA È DI EURO 40,00) - DIRETTORE SANITARIO DR. SIMONE SPAGARINO

**PRENOTI ORA LA SUA VISITA AL N° 011 38 52 551 o VISITI IL NOSTRO SITO [www.logimedica.it](http://www.logimedica.it)**

A corredo della dichiarazione dei redditi del 2010

## Detraibilità fiscale delle spese mediche e sanitarie

Vengono illustrati i principali e le regole di detrazione fiscale delle spese mediche coperte da rimborsi effettuati dal FASI o da altri fondi sanitari equivalenti

Ezechiele Saccone

### Detrazione delle spese mediche

Merita un richiamo di approfondimento l'argomento della detraibilità delle spese mediche che per i dirigenti, sia in pensione che in servizio, è coperto da rimborso pagato dal FASI o da altri fondi sanitari equivalenti (ASSIDAI, FISDAF, ecc.).

Particolare importanza, in tale ottica, rivestono i documenti attestanti le spese sanitarie nel corso del 2010 (vale il criterio di cassa), in proprio e per conto di familiari fiscalmente a carico. Spese che hanno diritto ad ottenere una detrazione d'imposta del 19% per la parte che supera la franchigia di € 129,11.

### Tipologia delle spese sanitarie

Quelle ricorrenti ed aventi rilevanza dal punto di vista fiscale riguardano:

- le prestazioni chirurgiche;
- le prestazioni mediche specialistiche e le cure odontoiatriche;
- le prestazioni rese da medici generici o specialisti anche per visite e cure omeopatiche;
- le prestazioni di assistenza specifica infermieristica e/o riabilitativa rese da personale medico abilitato;
- i ricoveri collegati ed operazioni chirurgiche o degenze;
- le analisi mediche e le indagini radioscopiche;
- l'acquisto e/o il noleggio di protesi sanitarie (occhiali da visita, apparecchi per aerosol, apparecchi per la misurazione della pressione sanguigna, ecc.);
- l'acquisto di medicinali;
- i ticket pagati per le spese sostenute nell'ambito delle ASL/Servizio Sanitario Nazionale.

### Condizioni per usufruire delle detrazioni di imposta

La detrazione è ammessa:

- per le spese sanitarie il cui costo è totalmente a carico del soggetto dichiarante;

- per le spese sanitarie **anche se** rimborsate del tutto o in parte per effetto di premi di assicurazione **versati direttamente dal dichiarante**, cioè in quanto il premio di assicurazione pagato non fruisce di alcuna detrazione d'imposta;
- per le spese sanitarie sostenute e rimborsate a fronte di assicurazioni sanitarie **stipulate dal sostituto d'imposta** (datore di lavoro o ente pensionistico) **o semplicemente pagate dallo stesso, con o senza trattenuta a carico del dichiarante**, dipendente o pensionato.

Ciò in quanto i premi pagati per tale tipologia di assicurazione non fruiscono di alcuna detrazione o deduzione d'imposta poiché concorrono a formare il reddito imponibile del soggetto.

Ne derivano comportamenti diversi per i dirigenti in servizio e per quelli in pensione, specificati nelle note che seguono.

### Dirigenti in servizio

I contributi versati al FASI oppure ad altri Fondi Sanitari Aziendali di categoria istituiti in conformità della contrattazione collettiva o aziendale, **non** concorrono a formare la base imponibile del reddito di lavoro dipendente fino all'importo annuo, per il 2010, di € 3615,20.

Ne consegue, limitatamente ai dirigenti in servizio, che le spese mediche finiscono nella detrazione di **imposta limitatamente alla spesa sanitaria rimanente a carico del dirigente** dopo il rimborso effettuato dal Fondo Sanitario di categoria.

### Dirigenti in pensione

I contributi versati ai Fondi Aziendali (ASSIDAI, FISDAF, ecc.) o al FASI dai dirigenti in pensione **non danno luogo a detrazione dal loro reddito** considerata la base volontaria con la quale vengono effettuate.

**Pertanto i dirigenti in pensione possono beneficiare della detrazione di imposta per tutto l'importo della spesa sani-**

**taria e quindi anche per la parte rimborsata dal Fondo Sanitario.**

### Documentazione da conservare

È fatto obbligo ai contribuenti di conservare anche in fotocopia, ma non di allegare alla dichiarazione dei redditi, la documentazione probatoria delle spese sanitarie sostenute ed emesse alla detrazione d'imposta per essere esibite a richiesta dell'ufficio fiscale in caso di controlli o verifiche successive. Il fondo sanitario ha l'obbligo di conservare la documentazione sanitaria in originale, disponibile al dichiarante per eventuali verifiche da parte dell'Ufficio Fiscale.

### Spese mediche sostenute all'estero

Valgono le stesse norme; se la documentazione sanitaria è in lingua originale, occorre correderla con la traduzione in italiano. La traduzione può essere resa dallo stesso contribuente e da lui sottoscritta se redatta in lingua inglese, francese, tedesco o spagnolo.

Dev'essere una "traduzione giurata" se redatta in lingua diversa.

### Spese sostenute per i figli a carico

La detrazione d'imposta spetta ai genitori a cui è intestato il documento di spesa.

Se il documento è intestato al figlio, le spese possono essere liberamente ripartite fra i due genitori nella proporzione in cui dichiarano di aver sostenuto l'onere; la dichiarazione va riportata sul documento che comprova la spesa.

Se uno dei genitori è fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione d'imposta spetta fiscalmente a quest'ultimo.

### Detrazione spese mediche fruita nella forma diretta

I pagamenti effettuati da parte dei fondi sanitari (FASI, FISDAF, ASSIDAI, ecc.) nei confronti delle strutture sanitarie in nome e per conto degli assistiti (prestazioni in forma diretta) possono essere detratti dagli assistiti stessi in quanto le fatture, ricevute, ecc. sono loro intestate. Ne consegue che le strutture sanitarie sono tenute, in questi casi, a consegnare all'assistito le fotocopie delle fatture di spettanza, come peraltro previsto dalle convenzioni stipulate dai fondi sanitari. □

## I nostri servizi

### Legale e sindacale

[legale-sindacale@apdai.it](mailto:legale-sindacale@apdai.it)

Il servizio effettua la consulenza globale sullo "status" della categoria per risolvere contenziosi di carattere giuslavoristico, collegi arbitrali, transazioni, competenze retributive e fine rapporto.

Titolare: dott. Roberto Granatelli  
(tutti i giorni, su appuntamento)

### Previdenza

[previdenza@apdai.it](mailto:previdenza@apdai.it)

Assistenza previdenziale, verifica e calcolo dei diritti alla pensione, domande di pensione, riscatti, ricongiunzioni, trasferimenti.

Titolare: sig. Alessandro Stoppa  
(dal lunedì al giovedì, su appuntamento)

### Assistenza sanitaria

[assistenza@apdai.it](mailto:assistenza@apdai.it)

Un supporto agli iscritti e ai superstiti nello svolgimento delle pratiche di assistenza Fasi e Assidai (modulistica, informazioni e norme, sviluppo pratiche).

Titolare: sig.ra Marinella Tirone  
(tutti i giorni, su appuntamento)

### Fiscale/Tributario

[fiscale-tributario@apdai.it](mailto:fiscale-tributario@apdai.it)

Assistenza nell'impostazione di problemi e tematiche in campo civilistico, tributario, commercialistico.

Titolare: sig.ra Tina Ferretti  
(martedì mattina, su appuntamento)

### Sportello CAF

Modello 730, Unico, ICI, RED, ISEE

Tutti i giorni dall'1/4 al 30/6  
Tutto l'anno, il martedì mattina, su appuntamento

### Nuove opportunità/Formazione

[nuoveopportunita-formazione@apdai.it](mailto:nuoveopportunita-formazione@apdai.it)

Il servizio ha lo scopo di favorire il reinserimento e la formazione continua dei dirigenti associati attraverso la Banca Dati delle FEDER-MANAGER e l'Agenzia Piemonte Lavoro, gestita con Confindustria.

### Istituzione di nuovi servizi "consulenza globale immobiliare" riservato agli associati

A seguito delle numerose richieste di consulenza su locazioni e/o gestione generale immobiliare, comunichiamo che a partire dal 1° luglio 2010 presso Federmanager Torino, per soddisfare anche le diffuse esigenze di informazione sulle problematiche relative agli immobili, è stato predisposto un ulteriore servizio di prima consulenza "riservato agli associati".

Il servizio è gratuito per gli associati e verte in particolare sui seguenti argomenti:

- consulenza relativa alle problematiche sui contratti di locazione di immobili;
- consulenza relativa alle problematiche del condominio;
- pareri estimativi sul valore di immobili civili e industriali;
- ricerca dell'inquilino per la locazione degli immobili;
- ricerca dell'acquirente per la vendita degli immobili.

Il servizio sarà erogato, previo appuntamento, presso i nostri uffici:  
**Giovedì mattina dalla h. 10.30 alle h. 13.00.** □

## Regione Piemonte e Federmanager Torino per la consulenza finanziaria indipendente

Presso il Centro Incontri Regione Piemonte lo scorso 31 gennaio si è svolto un convegno sulla Consulenza Finanziaria Indipendente organizzato da Federmanager Torino con il patrocinio della Regione Piemonte.

Di particolare interesse l'intervento dell'Assessore al Lavoro e alla Formazione Professionale, dott.ssa Claudia Porchietto, che ha sostenuto l'iniziativa e quello del dott. Massimiliano Grosso, responsabile del suo staff.

L'economista Paolo Turati ha disquisito su aspetti economico-sociali annessi alla gestione finanziaria degli assets attraverso due esempi worldwide: la ONCE e la Grammeen Bank.

A seguire la relazione del dott. Giuseppe Reale, Presidente del Comitato scientifico di Egida (Associazione dei Tutori Professionisti di Torino), incentrata sugli aspetti giuridici nei rapporti bancari in situazioni di interdizione, amministrazione di sostegno, inabilitazione e successione.

I relatori Roberto Dolza e Antonietta De Vito, partners dello Studio Dolza & De Vito, (Analisi e Consulenza Finanziaria Indipendente), hanno esaminato temi inerenti il rapporto dei risparmiatori con gli intermediari come il conflitto di interessi, la reale possibilità di abbattere i costi ban-

cari, il problema delle obbligazioni bancarie, il danno delle asimmetrie informative, la sostanziale differenza tra l'acquisto di un prodotto e l'acquisto di un servizio. Sono stati anche sviluppati contenuti legati ai rischi dei mercati e degli strumenti finanziari. In conclusione il pericolo subdolo della finanza comportamentale e gli accor-

gimenti per non subire situazioni incresciose a favore di tranquillità ed efficienza nella gestione dei propri risparmi.

Il convegno è stato moderato dalla dott.ssa Sonia Giacoma Ghello di "TORINO MAGAZINE" su cui è comparso un articolo dedicato all'evento.

**Roberto Rossi**

*Consigliere Federmanager*



Sotto la foto i nomi dei relatori: Roberto Dolza, Sonia Giacoma Ghello, Roberto Rossi, Antonietta De Vito, Paolo Turati, Giuseppe Reale, Massimiliano Grosso.

## La certificazione energetica dell'edificio

### *Che cos'è la certificazione energetica*

La certificazione energetica attesta la prestazione o rendimento energetico di un edificio, cioè il **fabbisogno annuo rilevato o stimato di energia necessaria per soddisfare i servizi di climatizzazione invernale ed estiva, riscaldamento dell'acqua per uso domestico**, ventilazione e illuminazione secondo utilizzi standard.

La **certificazione energetica reca anche alcune raccomandazioni per migliorare tale rendimento**. Il rendimento energetico di un edificio è espresso da un indicatore fondamentale chiamato indice di prestazione energetica annua per la climatizzazione invernale (misurato in kWh/m<sup>2</sup> oppure in kWh/m<sup>3</sup>), che consente una classificazione di merito degli edifici.

### *Chi la chiede: la Comunità Europea*

La certificazione energetica è stata introdotta dalla Direttiva Comunitaria 2002/91/CE sul rendimento energetico in edilizia come strumento di informazione del pubblico e trasparenza del mercato immobiliare, con l'obiettivo di orientare costruttori, proprietari e inquilini a prediligere edifici caratterizzati da standard elevati di efficienza energetica, in vista dei connessi vantaggi economici e ambientali, come già attuato con la marcatura di caldaie e prodotti elettrici ed elettronici.

### *Stato italiano*

La Direttiva comunitaria è stata recepita nell'ordinamento nazionale dal d.lgs. 192/2005 e successive modifiche ed integrazioni (tra le principali è possibile citare il d.lgs. 311/2006 e la legge 133/2008), che hanno dettato regole e criteri generali di riferimento. Successivamente, in data 26 giugno 2009, grazie ad un decreto del Ministro dello Sviluppo Economico, sono state approvate le Linee guida nazionali sulla Certificazione Energetica.

### *Regione Piemonte*

La Regione Piemonte, in forza della competenza legislativa concorrente in materia energetica, ha disciplinato la certificazione energetica con la legge regionale 28 maggio 2007 n. 13/2007, recante disposizioni in materia di rendimento energetico nell'edilizia. Le disposizioni attuative regionali in materia di certificazione energetica degli edifici sono state approvate dalla Giunta regionale il 4 agosto 2009 ed SONO ENTRATE in vigore il 1° ottobre 2009.

**HA UNA VALIDITÀ' DI 10 ANNI**

### *Sanzioni*

**(ai sensi della l.r. 13/2007 e s.m.i. e delle disposizioni attuative in materia di certificazione energetica degli edifici)**

La l.r. 13/2007 e s.m.i. prevede le seguenti sanzioni (articolo 20):

- salvo che il fatto costituisca reato, **il certificatore che rilascia l'attestato di certificazione energetica non veritiero**, è punito con la sanzione amministrativa pari al doppio della parcella vidimata dal competente ordine o collegio professionale e l'esclusione dall'elenco regionale dei certificatori. L'autorità che applica la sanzione ne dà comunicazione all'ordine o al collegio professionale competente, per i provvedimenti disciplinari conseguenti;
- **il certificatore** che rilascia l'attestato di certificazione senza il rispetto dei criteri e delle metodologie previste dalla l.r. 13/2007 (articolo 5), è punito con la sanzione amministrativa pari al valore della parcella vidimata dal competente ordine o collegio professionale;
- **il costruttore che non provvede a far produrre l'attestato di certificazione** energetica nei casi di nuova costruzione o in quelli di ristrutturazione edilizia è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000,00 a euro 30.000,00;
- **il venditore che non rende disponibile al momento della stipula dell'atto di compravendita l'attestato di certificazione energetica**, è punito con una sanzione amministrativa che va da 1000,00 a 10000 euro, graduata sulla superficie utile dell'edificio;
- **il locatore che non rende disponibile al momento della stipula del contratto di locazione l'attestato di certificazione energetica**, è punito con una sanzione amministrativa che va da 500,00 a 5000,00 euro, graduata sulla superficie utile dell'edificio.

Per effettuare i controlli la Regione Piemonte si avvale dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale (A.R.P.A.); annualmente sono previsti accertamenti e ispezioni a campione in corso d'opera o entro cinque anni dalla data di fine lavori dichiarata dal committente, al fine di verificare la regolarità dell'attestato di certificazione energetica e la conformità delle opere realizzate alla documentazione progettuale. Anche per gli attestati di certificazione energetica predisposti in occasione di compravendita e locazione sono previsti annualmente controlli a campione sulla loro regolarità. □

Novara, 2 marzo scorso

## Un importante convegno sulla Formazione

Gianni Silvestri

La Federmanager Novara-Vco ha organizzato il 2 marzo 2011 assieme all'Associazione Industriali di Novara un Convegno sulla formazione dei dirigenti con il seguente programma di interventi :

- **Renato Cuselli** - Presidente Fondirigenti: "La funzione e le attività di Fondirigenti per l'impresa ed il dirigente".
- **Giovanni Bigazzi** - Vicepresidente di Federmanager Nazionale e Presidente Federmanager Academy: "Apprendere per innovare e crescere".
- **Silvia Guidetti** - Presidente Foraz "La partnership con LIUC: gli "executive master".
- **Luciano Calzavara** - Responsabile Formazione Federmanager Novara e VCO: "Considerazioni sulla formazione nel nostro territorio".

Hanno partecipato al Convegno sia imprenditori sia dirigenti.

Hanno introdotto i lavori prima il Presidente dell'Associazione Industriali di Novara Fabio Ravanelli e poi il Presidente di Federmanager Novara-Vco Gianni Silvestri, evidenziando che per una crescita soprattutto della produzione di beni e servizi la formazione è una risorsa fondamentale unitamente ad una sempre più stretta sinergia tra imprenditore e dirigente soprattutto nelle piccole e medie aziende, dove rapide strategie sono indispensabili per affrontare un mondo in continua evoluzione.

Dopo questa introduzione che ha confermato l'ottima collaborazione esistente sul territorio tra le due Associazioni di categoria ha aperto gli interventi il Presidente di Fondirigenti Renato Cuselli, che ha dimostrato ancora una volta con numeri e risultati quanto ha fatto, sta facendo e farà Fondirigenti per accrescere le conoscenze e la professionalità del dirigente.

Qui a fianco sono riportati i punti salienti del suo intervento.

È seguito l'intervento del Presidente di Federmanager Academy Giovanni Bigazzi, che ha illustrato gli scopi e le attività

### La formazione è un investimento

La formazione non è un costo ma un investimento e come tale va trattata nella giusta dimensione strategica sia aziendale che territoriale.

A dimostrazione di questa affermazione è sufficiente dare uno sguardo oltre i ristretti confini nazionali e vedere come la performance a medio lungo termine delle imprese che investono di più in capitale umano sia decisamente maggiore di quelle imprese che non lo fanno.

Il nostro sistema formativo è caratterizzato da un'offerta dai più definita come autoreferenziale e scollata dalle reali esigenze della domanda. Proprio queste caratteristiche fanno sì che aziende e manager vedano la formazione un costo e non un investimento.

Ancor più se la formazione viene erogata nell'ambito di iniziative finanziate attraverso bandi e procedure similari, il combinato disposto delle farraginose procedure con la genericità dei tempi proposti provoca nella domanda lontananza disaffezione ed in qualche caso diffidenza.

Per questo Fondirigenti è lontana anni luce dalla logica della formazione finanziata che lasciamo alla sfera pubblica.

Fondirigenti è qualcosa di profondamente diverso da un ente finanziatore e questo è giusto ribadirlo con forza e fermezza sia all'offerta che alla domanda. Noi infatti agiamo come agenzia di servizi integrata proprio per tentare di porre rimedio a questi problemi di sistema.

Agiamo infatti su più fronti, dall'analisi del fabbisogno e bilancio delle competenze, al supporto, all'aggregazione delle esigenze formative, fino alla ricerca ed all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro manageriale.

Siamo infatti consapevoli che domanda, ed in particolare quella delle piccole e medie imprese abbia bisogno più di qualità che di quantità, più di semplicità che di procedure e per questo vada supportata a più livelli, agendo in stretta sinergia con le organizzazioni di Confindustria e Federmanager attive a livello territoriale. □



di questa nuova Società di Federmanager, operativa dall'inizio di quest'anno con ambiziosi traguardi, tra cui individuare la formazione più idonea alle esigenze del dirigente collaborando con i principali providers, le Associazioni Territoriali e le istituzioni eroganti i finanziamenti.

In breve una formazione mirata per il dirigente.

Altrettanto interessante è stato l'intervento del Presidente del Foraz Silvia Guidetti.

Il Foraz è un consorzio interaziendale per la formazione professionale sotto l'egida dell'Associazione Industriali di Novara, che ha collaborato con la Liuc, l'Università Carlo Cattaneo di Castellanza, per degli "executive masters", approvati e finanziati da Fondirigenti, che hanno visto la partecipazione di 16 dirigenti di 7 aziende novaresi su temi gestionali come il controllo strategico dell'impresa, il marketing management, l'organizzazione delle risorse umane, la sicurezza sul lavoro ecc.

Un analogo accordo è previsto per il 2011 con corsi che si terranno da aprile a giugno.

Infine ha relazionato Luciano Calzavara, responsabile per la Formazione di Federmanager Novara-Vco. Una serie di tabelle e dati ha evidenziato una modesta partecipazione, rispetto alla media regionale, ai programmi di formazione da parte dei dirigenti del territorio novarese e quasi nulla dei dirigenti del Verbano-Cusio-Ossola.

Da successive tabelle è emerso che tra i paesi europei più industrializzati l'Italia si trova in posizione arretrata per la formazione professionale nei diversi settori gestionali. È necessario quindi uno sforzo a livello nazionale, regionale e territoriale per incrementare la formazione di tutte le categorie professionali, formazione che può essere finanziata completamente, attingendo alle risorse disponibili che solo in parte vengono utilizzate.

Ha concluso i lavori Antonio Tenace, Assessore Provinciale di Novara, con delega alla Formazione, che ha ribadito il suo impegno a collaborare con tutte le categorie imprenditoriali e di lavoratori, in particolare con i dirigenti, per far sì che la formazione, come dice il tema del Convegno, diventi uno dei pilastri della crescita nella nostra Provincia. □

## Unità d'Italia e federalismo

*Quando si congiungono i due sostantivi di cui sopra ci si accorge che oggidi essi richiamano immediatamente altri nuclei di pensiero e altri rapporti e inferenze logiche. L'autore ha cercato di essere schematico e chiaro toccando i vari piani di considerazione, che sono molti e complessi, anche se per amore di completezza dice a volte come già note ai più*

**Emilio Cornagliotti**

**Popolo, nazione, stato, sovranità.** La storia del pensiero ha dato molte definizioni di questi termini, ma oggi possiamo convenire su alcuni punti fermi.

Popolo è un concetto che si esprime soggettivamente, nel senso che evidenzia la volontà di una comunità di costituirsi e vivere sotto uno stesso ordinamento giuridico. La plebe, pur vivendo insieme al popolo, non partecipa allo stesso ordinamento giuridico. È un soggetto passivo. Per la democrazia moderna non deve esistere.

La nazione non esprime di per sé la volontà dei suoi cittadini, ma contiene un insieme di elementi necessitanti che si assommano in un comune destino a cui gli individui non possono sottrarsi, le cui cause naturali e culturali sono clima, razza, religione, tradizioni, usi e costumi. La nascita del concetto di nazione coincide con la nascita del concetto di nazionalismo. Infatti la nazione è creata fatalmente in contrapposizione a qualcosa che è altro da sé. Quanto allo stato, dalla concezione che lo vedeva analogo ad un organismo vivente, e dunque anteriore agli individui, e da quella contrattualistica, che lo vedeva opera totale degli individui, si è giunti alla più moderna concezione formalistica che considera lo studio null'altro che l'ordinamento giuridico nel suo carattere normativo e coercitivo. Dei tre elementi dello stato, popolo, territorio e sovranità, quest'ultima è il potere più alto in assoluto all'interno dell'ordinamento statale; ma, se si ammette l'ipotesi della priorità del diritto internazionale, lo stato è sovrano solo in senso relativo.

**Nazione e risorgimento.** Non possono esservi dubbi su due caratteristiche fondamentali del Risorgimento italiano. La prima è che esso è stato il fatto di gran lunga più importante dell'Italia moderna, e uno dei più importanti della storia europea dell'Ottocento. Esso ci ha dato, dopo millenni, l'unità politica (l'unità culturale essendo sempre esistita); ci ha dato l'in-



dipendenza; ci ha dato un superiore grado di libertà individuale; ci ha permesso di creare una macchina statale estesa a tutta la penisola; ci ha dato la spinta al progresso scientifico e industriale.

Il Risorgimento ci ha anche dato la fisionomia di nazione in un mondo esclusivo di nazioni. Che l'indipendenza e tutto il resto potesse essere conquistato in un solo modo, cioè quello sabaudo-cavouriano, non è storicamente certo, è certissimo. Ma non era affatto certo che quella unica via percorribile potesse portare al successo. Quasi tutta l'Europa era contraria alla guerra, e **Cavour** il 17 aprile 1859, cioè 10 giorni prima che le avanguardie austriache varcassero il Ticino, meditò seriamente il suicidio di fronte alla prospettiva di un congresso di grandi potenze che sfasciasse il sogno della sua vita. Fu salvato dall'orgoglio dell'Austria. E così l'Italia, in soli tre anni miracolosi, sarebbe entrata, debole neonata nazione, in un mondo di nazioni agguerrite e aggressive. Era il mondo ereditato dalla pace di Vestfalia, che chiudendo la guerra dei Trent'anni, aveva instaurato il nuovo ordine fondato sull'equilibrio delle potenze, e dunque consacrato la primazia della idea di nazione.

**La nazione e le nazioni.** Quanto tuttavia il Risorgimento esprimesse, accanto agli avvenimenti diplomatici e militari, una tensione profonda in senso ideale nelle sue articolate riflessioni di filosofia politica, è dimostrato non solo dal fatto che alcuni suoi uomini appartengono alla storia del pensiero universale, ma anche più specificamente dall'importanza che

attribuirono alla prospettiva europea, termine inscindibile dalla loro speculazione.

Nel quadro del risveglio romantico di storia e religione, **Giuseppe Mazzini** afferma che solo l'ispirazione a un'Idea universale può formare l'anima di un popolo, e dunque si deve concretare il passaggio pedagogico dell'individuo forgiato dall'Illuminismo all'Umanità, realtà mistica realizzata in popolo e nazione. La pace si avrà solo tra stati repubblicano-popolari sia in Italia, sia tra stati europei (a tal fine, accanto alla Giovine Italia, viene creata la Giovine Europa), in una entità che egli chiama federazione, ma che in realtà possiamo configurare come una debole confederazione (essendo, come sappiamo, quella uno stato di stati, e questa solo un trattato fra stati), dal momento che il Mazzini preserva l'indipendenza delle nazioni che sole, a suo dire, incarnano e svolgono la missione dei popoli.

**Vincenzo Gioberti** bene incarna la corrente cattolico-liberale. Anche per lui la sovranità è dell'Idea. La sovranità fa il popolo, e il popolo diventa sovrano. Ma nell'Idea accanto alla coscienza vi è la Tradizione. Egli pensa a una federazione (in realtà confederazione) di stati italiani presieduta dal Papa, che deve in qualche modo essere estesa all'Europa, partendo da un'unità etnica, religiosa e civile assicurata non dal diritto internazionale ma dal diritto ecclesiastico.

La corrente liberal-moderata, radicata in Piemonte, si esprime attraverso vari autori, e soprattutto attraverso la percezione che si ha del pensiero di Cavour dai suoi scritti letti insieme alla sua azione.

**Cesare Balbo** è neo-guelfo, ma propone "Le Speranze d'Italia" una confederazione guidata dal Piemonte. Mentre Massimo D'Azeglio ne "I Fatti di Romagna" descrive le condizioni degli stati italiani, **Giacomo Durando**, moderato antiguelfo, tratta de "La Nazionalità Italiana". Da tutti questi studiosi non vi è una precisa proposta di unità europea perché la si considera già fatta dalla economia, in un sistema di equilibrio sostenuto dal diritto europeo: il liberalismo economico internazionale avrebbe imbrigliato gli egoismi



nazionali e consolidato l'unità europea. Il mercante avrebbe scacciato il soldato.

In tutte queste correnti di pensiero precari appaiono i vincoli tra le nazioni. Simili deboli strutture confederali non sarebbero riuscite a contenere le degenerazioni degli stati nazionali.

**Il federalismo di Carlo Cattaneo.** Queste contraddizioni sono percepite e superate dalla potente visione federalista di Carlo Cattaneo. La partecipazione alla vita politica del Risorgimento si limitò alle Cinque Giornate, e all'incontro che ebbe a Napoli con Garibaldi per dissuaderlo dal consegnare il Sud a Vittorio Emanuele. La speculazione filosofica fu vasta e articolata, in cui rifulge la capacità sistematica e sincretistica più che l'originalità. La sua opera centrale "Psicologia delle Menti Associate" risente della sociologia di Auguste Comte. Che non esista individuo senza società e società senza individuo, e che la società preceda la coscienza, sono concetti marxiani. Nei tre momenti del processo logico, antitesi, sensazione, analisi, riecheggia evidentemente la dialettica hegeliana, tesi, antitesi, sintesi. La sua vera gloria è il Federalismo.

Egli si trovò di fronte i due esempi classici, Stati Uniti e Svizzera, nati entrambi

da confederazioni. Quella americana, ratificata nel 1781, si trasformò in federazione nel 1787, ratificata nel 1789. Quella Svizzera, fondata nel 1291, fu trasformata in federazione solo nel 1848, sotto gli occhi del Cattaneo, che spese buona parte della vita in quel paese.

Le sue idee sono straordinariamente moderne. L'autonomia è necessaria, ma l'unità è indispensabile. La libertà deve precedere l'indipendenza. Il decentramento a più livelli delle competenze è la conciliazione tra unità e libertà. La federazione si avrà non solo all'interno delle

nazioni (Stati Uniti d'Italia), ma anche tra gli Stati Uniti d'Europa. Il primato italiano di stampo mazziniano o di stampo giobertiano non si accorda con lo spirito federalista. Il prevalere della politica interna crea la struttura anarchica dei rapporti internazionali, e dunque i conflitti. Ma l'anarchia internazionale crea a sua volta l'autoritarismo interno.

Meno convincente è l'accostamento dello stato accentrato francese alla monarchia austriaca, e al centralismo di quella Italia sabauda che nel 1848 riuscì a promulgare lo Statuto albertino, rimasto in vigore fino al 31 dicembre 1947. Inoltre l'unità d'Italia, creata quasi per intero in tre anni sbalorditivi, richiedeva un esercito per stare e non scomparire tra le nazioni, una struttura statale, uno sviluppo economico, un potere accentrato. Questo Cattaneo non seppe comprendere.

Conclusioni. Se ci si sofferma su queste figure appare evidente quanto precedessero i tempi e quanto il loro pensiero abbia fruttificato. Il liberalismo illuminato e progressivo ha pervaso tutto l'Occidente ed oggi ancora è prevalente in questa parte del mondo. La repubblica democratica, preconcitata, al tempo delle monarchie assolute, da Mazzini, si è ormai imposta in gran parte del mondo civile. Gioberti ebbe il merito non piccolo di aver evidenziato l'importanza futura del cattolicesimo politico non solo in Italia, e del rapporto Stato-Chiesa. Infine Cattaneo vide più in là di tutti. Il federalismo a tutti i livelli, locale, regionale, nazionale, continentale, e, in futuro, mondiale, ciascuno nell'ambito rigoroso delle sue competenze, è l'unica formula per salvarci in quest'aiuola che ci fa tanto feroci. A patto di preservarci dal pericolo mortale di cadere nei micro nazionalismi. Il federalismo è autonomia, ma è necessariamente unità tra gli uomini. □



Federmanager Minerva: convegno del 17 dicembre 2010

## Maternità e lavoro: la conciliazione (im)possibile

I lavori del Convegno organizzato dalle Consigliere di Parità, Laura Cima e Ivana Melli

**Giuliana Fresia**

Federmanager Minerva Il 17 dicembre 2010 presso il Museo delle Scienze Naturali di Torino ha partecipato al convegno Maternità e lavoro: la conciliazione (im)possibile organizzato dalle Consigliere di Parità della Provincia di Torino: Laura Cima e Ivana Melli.

L'incontro, a conclusione dell'intenso percorso compiuto dalle Consigliere di Parità della Provincia di Torino in due mandati di attività, ha inteso proporre una riflessione sull'esperienza nella "prevenzione e cura" delle discriminazioni di genere sul lavoro, nonché avviare un confronto a più voci sulle modalità operative individuate.

Punto di partenza: l'analisi dei dati sulle dimissioni delle lavoratrici nel primo anno di età del figlio e sulla maternità quale causa di una discriminazione diffusa e solo in minima parte "emersa" dai casi trattati dalle Consigliere di Parità.

Migliorare i luoghi di lavoro, renderli più inclusivi e rispettosi è un impegno e un dovere comune, oggi più che mai, un'urgenza per garantire una qualificata permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Alla tavola rotonda è intervenuta Giuliana Fresia in rappresentanza di Federmanager (organizzazione che, a livello nazionale, rappresenta in modo esclusivo i dirigenti d'azien-

Nel 1970					
Italia	Tasso di disoccupazione femminile	32%	2,5	figli	
Norvegia Svezia	Tasso di occupazione	60%	1,2		
Nel 2000					
Italia	Tasso di occupazione femminile	40%	1,2	figli	
Norvegia Svezia	Tasso di occupazione	70%	2,5		

da) e più specificatamente di Federmanager MINERVA (gruppo creato per portare avanti il principio che l'occupazione femminile qualificata, deve diventare strategia nazionale) condividendo ampiamente gli obiettivi del Convegno, ha presentato sinteticamente i risultati di una indagine condotta da Federmanager MINERVA su un campione di 1000 dirigenti donne e uomini sul ruolo di Manager vissuto e visto con le specificità di genere.

Sottolineando che in Italia:  
- su 80000 dirigenti solo il 13% sono donne (di cui solo il 7% in posizioni apicali).

ed il livello culturale alle donne non manca:  
- 92% del donne dirigenti ha una laurea, contro solo un 62% di uomini.

Ci si chiede perché le donne sono così poche?

Perché l'unica cosa che può farle andare avanti è il riconoscimento del merito, MA, sempre l'indagine ha rilevato che, pur essendo il

69% dei dirigenti favorevoli al principio del merito, solo il 40% lo ritiene applicabile nella realtà e il 62% SA che ciò che conta per

fare carriera è l'appartenenza ad una cordata! e le donne sono poco predisposte verso tale atteggiamento

A ciò si aggiunge che i modelli organizzativi e gestionali troppo spesso impediscono alle donne di conciliare il lavoro con marito, figli, genitori anziani e che per farlo rinunciano al lavoro per la famiglia, o alla famiglia per il lavoro.

Un studio recente dell'università Bocconi mettendo a confronto l'Italia con l'Europa rileva che:

Per spiegare il cambiamento nel segno di questa correlazione, gli economisti hanno sottolineato l'importanza delle condizioni del mercato del lavoro e della disponibilità dei servizi di cura per l'infanzia. Quindi la fecondità non è di per sé un ostacolo al lavoro femminile.

Ciò avviene fondamentalmente perché si pensa alla maternità come un bene collettivo e pertanto si cerca in ogni modo di favorirlo!

Minerva si sta prodigando in questo senso sponsorizzando i seguenti atteggiamenti organizzativi, che l'indagine già citata, dice essere condivisi dall'83% delle donne e tra il 70 e 80 % degli uomini e che sono molto simili a quelli che sono stati promossi nel convegno dei giovani dirigenti dell'amministrazione pubblica (Sole24 ORE).

Ovvero:

- 1) autogestione libera del periodo di maternità: a numerose donne in determinati ruoli nulla vieta di lavorare sino alla vigilia del parto o di rientrare anticipatamente se lo desiderano;
- 2) favorire il telelavoro per il periodo di maternità;
- 3) favorire iniziative di formazione a distanza nel periodo di maternità;
- 4) organizzare il sistema lavoro in modo adeguato.

Certamente tutto ciò va fatto non certo perché le donne vogliono lavorare di meno, sempre lo studio della Bocconi ci dice che mediamente una donna lavora 40' al giorno più di un uomo! □

**Maternità e lavoro: la conciliazione (im)possibile**

**Dati, percorsi e attività in rete in Provincia di Torino**

**17 DICEMBRE 2010**  
ore 9.30 - 13.00  
Museo di Scienze Naturali di Torino  
Via Giolitti, 36 - Torino

**Siete tutte/i calorosamente invitate/i**

Segreteria: Ufficio della Consigliere di Parità  
c/o Provincia di Torino  
Via Maria Vittoria 12 - Torino - Tel. 011/8612771 - fax 011/8612889  
consigliere.parita@provincia.torino.it

www.consigliereparitorino.it  
www.provincia.torino.it

New York - 8 marzo 1908

## La festa della donna

Pier Giorgio Prato

**D**a quello che leggiamo, che sentiamo e che vediamo, la "Festa della donna" è tuttora un'amara riflessione sui tanti problemi che ancora affliggono l'"altra metà del cielo". È una storia di sofferenze che, si può dire, parte delle origini del mondo.

Quell'otto marzo del 1908 nel quale, a New York, morirono 129 operaie che stavano scioperando contro terribili condizioni di lavoro, è una delle tante tragedie che hanno colpito le donne.

Si dice che da allora si sono fatti molti "passi in avanti", ma il bilancio che adesso si può fare non è affatto positivo. È accertato che ancora molte donne, nel mondo, vivono in uno stato di "quasi schiavitù". Vi è un fermento e livello globale che chiede parità di diritti, di opportunità e di una vera valutazione dei meriti delle donne.

Se restiamo in Europa e quindi in Italia, non possiamo affermare che la situazione per il mondo femminile sia soddisfacente, anche se molte donne occupano oggi, nel sociale e nelle istituzioni, posizioni importanti.

Ma è soltanto un inizio, poiché in un rapporto presentato alla Camera di deputati sulla presenza delle donne in Parlamento negli ultimi 60 anni, l'Italia è al 54° posto nel mondo ed al 24° in Europa. Ne segue l'affermazione che "i sistemi politici nei quali le donne sono sotto-rappresentate sono sistemi democratici incompiuti".

Ricordiamoci anche che le donne, nel nostro paese, hanno potuto votare, per la prima volta, nel 1946. Ben 85 anni dopo l'Unità d'Italia.

I dati ISTAT sulla cruda realtà dell'occupazione mettono ancora in risalto la disparità tra i due sessi. Infatti per le donne dai 18 ai 29 anni, in Italia, il tasso di disoccupazione è del 21,4% e quello degli uomini del 18,4%. Al sud è del 33,1% per le donne e 28,4% per gli uomini.

Queste debolezze possono portare alla ricerca delle cosiddette "scorciatoie", possono inconsapevolmente creare l'assoluto della bellezza con degli stereotipi che tralasciano le doti interiori più importanti. Ed, a questo proposito, elogiemo l'i-

niziativa di questo giorno di far sfilare al Museo del cinema di Torino modelle con taglie normali, per ricordare, in questo modo, le tragedie che hanno visto modelle uccise dall'anoressia.

Il nostro Presidente della Repubblica ha, in questo giorno, condannato "un'immagine consumistica che riduce le donne da soggetto a oggetto, propiziando comportamenti aggressivi che arrivano fino al delitto".

Nel nostro paese la grande maggioranza delle donne vuole raggiungere mete, al pari degli uomini, con onestà, impe-

gno e lavoro. Una buona dose di ottimismo ce lo instillano le nostre colleghe dirigenti che si riconoscono nel gruppo Minerva di Federmanager. Esse stesse, nei diversi meeting e tavole rotonde, hanno denunciato le difficoltà di raggiungere certi livelli se si è mogli e madri.

Le donne che emergono nel mondo del lavoro non devono più essere viste come eccezioni o addirittura come fenomeni. La loro intelligenza e la loro capacità sono una ricchezza che deve assolutamente essere utilizzata. Gli uomini lo devono comprendere e, contemporaneamente, fugare ogni residua discriminazione verso le donne.

Noi di Federmanager l'abbiamo già compreso da molto tempo. Sarà così in futuro, anche per tutto il mondo maschile? □



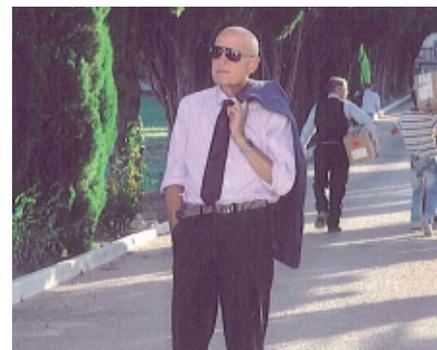
### In ricordo di Franco Bruschetti

*Per ringraziare e coinvolgere tutti coloro che hanno preso parte alle esequie di Franco Bruschetti, la Famiglia ha voluto raccogliere in un fascicolo, il coro degli affetti, le testimonianze dirette insieme con la documentazione agli atti religiosi: salmi, preghiere.*

*Questa raccolta costituisce un omaggio discreto e sommesso al defunto.*

*Com'era nello stile dello stesso Franco quale risulta anche dalla fotografia che lo ritrae in un atteggiamento disinvolto ma partecipe, ironico ma affettuoso. Un*

*uomo generoso e disponibile al di là delle varie forme di volontariato cui aveva preso parte.* □



Aspetti teorici e pratici sulle procedure e sui processi

# Come si fa e perché una procedura

**S** spesso quando ci rivolgiamo ad un ufficio per un accesso ad un'informazione, ad una richiesta di documenti, all'ottenimento di un permesso, ... ci viene risposto con un foglio indicante la procedura o la prassi da seguire, ossia una serie di passi preliminari da compiere, o di operazioni propedeutiche da svolgere. Questo può essere il primo significato che ci viene in mente se dobbiamo definire così è una procedura. O se cuciniamo e dobbiamo seguire una ricetta, in realtà dobbiamo seguire una procedura. O se vogliamo svolgere un qualsiasi compito più o meno complesso (mettere in moto un'automobile, la messa in stand by di un componente elettronico, ...). Similmente quando si deve seguire un iter burocratico, occorre seguire una certa procedura.

Ora proviamo a fare un lavoro di decontestualizzazione (simile a quello fatto da Duschamp a proposito di semplici oggetti quotidiani per vedere i loro significati staccati e non dipendenti dal contesto in cui sono inseriti), per isolare il significato di una procedura, e solo dopo valutare e verificare i moltissimi contesti in cui si inserisce.

Infatti soltanto da una meditata conoscenza sulla definizione di una procedura si può immaginare la sua enorme potenzialità e utilità. E ampliare la vision sulla definizione della parola "procedura".

Quindi potremmo poi vedere come la procedura possa significare un qualcosa di neutro come un insieme di regole, un qualcosa di positivo come un insegnamento utile, o come un qualcosa dai connotati negativi se pensiamo alla burocrazia come ad un insieme di procedure inutili e dannose, o ad un qualcosa di arbitrario che limita e pregiudica la nostra libertà. Proponiamo quindi la seguente definizione di procedura: "un insieme di attività da svolgere secondo una sequenza logica".

Ma allora ci accorgiamo che anche la parola processo, ossia la trasformazione di input per ottenere degli output, è un sinonimo.

Per evitare equivoci potremmo anche

## Come si fa e perché una procedura

Andrea Migliacci, Casa editrice CET, pag. 122, € 14,50



considerare la procedura come l'aspetto formale in cui un processo viene presentato. Dove per aspetto formale si può intendere la descrizione a parole del processo, oppure mediante figure, diagrammi di flusso di vari tipi, ...

Ma per quanto riguarda le imprese produttive e le imprese di servizi cosa sono le procedure? E se servono, per cosa servono? La normativa UNI EN ISO 9001 parla di procedure.

Partendo dai requisiti che la compongono impone alle imprese che vogliono ottenere la certificazione alcune regole, dette di sistema, come quella sulle Conformità e Non Conformità, quella sulle Azioni Correttive e Preventive, e ne suggerisce altre, dette di processo, come quella sui Fornitori e sull'Approvvigionamento, sulla progettazione, sulla formazione del Personale, ... Si dichiara pertanto che un'impresa che decide di applicare la normativa suddetta decide di avvalersi di un Sistema di Gestione per la Qualità.

Il fatto però che un'impresa sia certificata sulla Qualità non garantisce che le sue procedure siano ben redatte, e ben applicate. E soprattutto che lo spirito che indirizza la Normativa UNI EN ISO 9001 sia "salvo" o totalmente compreso e seguito, e non solo in via formale.

Questo genera in ogni caso molta confusione sia per il cliente finale, che crede all'equazione impresa certificata = impresa con prodotti e servizi di qualità e ottima organizzazione e serietà, sia per la

stessa impresa certificata che crede all'equazione certificazione = procedure e organizzazione efficienti o sufficienti.

La verità è che è assai difficile descrivere in modo chiaro e comprensibile a chiunque una qualsiasi procedura e altrettanto l'applicarla o il farla applicare.

Ed è estremamente difficile studiare una procedura ed un processo ottimali, ossia il più efficienti ed efficaci possibili, che contemplino solo attività con "valore aggiunto".

Un altro aspetto fondamentale, in apparenza ovvio, ma in realtà difficilmente comprensibile, è il suggerimento della Normativa UNI EN ISO 9001 di considerare l'impresa come un insieme di processi o macroprocessi (il processo core business o di produzione del prodotto o servizio, il processo legato alla logistica in entrata, il processo amministrativo-contabile, il processo inserimento del Personale in Azienda, ...).

Secondo questa impostazione un'impresa non ha più capi, non ha più Funzioni aziendali, non ha più centri di costo, non ha più una contabilità analitica basata sui centri di costo, ma avrà responsabili di processo, un controllo di gestione basato sui costi delle attività, un sistema informatico integrato, un coinvolgimento del Personale al miglioramento continuo e costante di ogni processo istruito coi rudimenti minimi della statistica applicata ai processi, ...

Questo è veramente rivoluzionario e sconvolgente. E cosa succederebbe se pensassimo o iniziassimo a pensare per processi nell'Amministrazione Pubblica, nella politica, nella Cosa Pubblica, nella gestione delle Università, nella gestione degli ospedali, nella realizzazione delle opere pubbliche...?

Essendoci un Responsabile di processo (la risorsa più importante e preziosa in ogni azienda) finalmente sparirebbe la distanza che separa il centro dalla periferia nell'assunzione delle decisioni, e si avrebbe la chiarezza che oggi, soprattutto in un Paese sfasciato o alla deriva come l'Italia, il sistema attuale impedisce di default.

**Granatelli-Migliacci**

*Ecco un libro divertente, coraggioso, che sembra scritto tra e fuori dalle righe!*

*Divertente, perché l'autore vuole essere letto e cerca di essere piacevole, e non è casuale la figura di un pappagallo sulla copertina! Coraggioso perché è anche un libro polemico, molto critico, ma con osservazioni costruttive, e quindi utile.*

Tra le righe, perché fa un sacco di allusioni e riferimenti. E fuori dalle righe perché non è uno dei tanti libri sulla Qualità, che parlano di normativa UNIENISO 9001 e basta, ma fa dei commenti molto personali, e senza peli sulla lingua relativamente a tutti i soggetti che hanno a che fare con la Qualità, l'organizzazione di un'impresa e l'Amministrazione in genere.

E in questo senso è un libro di denuncia. E, come dice giustamente l'autore, un saggio sulla comunicazione, e quindi un libro di cultura generale, che tutti possono leggere.

Per il semplice fatto che una procedura è una forma di comunicazione, con tutti i problemi che una comunicazione comporta, problemi di linguaggio e di forma in primis.

E poi perché si parla dei processi, del loro significato, e delle conseguenze del vedere la realtà e l'impresa come dei processi. E già questa indagine vale il libro.

Poi vi sono esempi simpatici sulle procedure e sui processi con errori e correzioni, che sembrano giochi per bambini, come l'esercizio "Programmare una vacanza", "Invito amici a cena a casa pro-

pria", che dal punto di vista zen sembrano prese di coscienza o consapevolezza.

E alla fine c'è un capitoletto relativo a come stilare col programma Word una procedura e il suo diagramma di flusso.

Quindi l'impostazione del libro è prettamente didattica.

Certamente, però, solo chi ha già una

buona cultura di base, magari studi relativi alla gestione d'impresa, sarà in grado di cogliere tutta le sfumature e gli interessanti richiami (si pensino alle tante tabelle sinottiche e di confronto).

Infatti si inquadrano le procedure e i processi dal punto di vista sociologico, informatico, amministrativo contabile,...

## India del Nord

### Spiritualità e Storia

Delhi, Mandawa, Jaipur, Agra, Jhansi,  
Orchha, Khajuraho e Varanasi

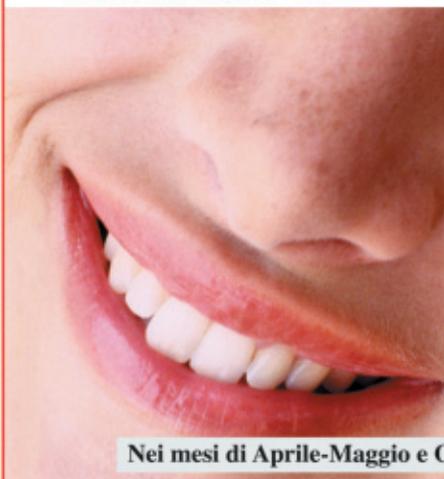
20 - 30 aprile 2011 / 11 giorni, 9 notti



Per informazioni telefonare a Abbey Travel - Via Valdieri 20, Torino,  
Tel. 0114338429 - [agenzia@abbeytravel.it](mailto:agenzia@abbeytravel.it)

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

  
**Ge.S.O.**  
GESTIONE SALUTE ORALE



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

### PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

Tel. **011 8985456** - E-mail: [geso@virgilio.it](mailto: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

## Prove penali informatiche

Filippo Novario

*Mentre ci stavamo accingendo a presentare questa opera – impervia anche dalla stessa definizione – abbiamo avuto il piacere di incontrare il suo giovane autore, il prof. Filippo Novario e discutere sulle origini e gli obiettivi di questa documentata analisi e problemi di una disciplina specialistica allo stato nascente.*

*Ne emerge il quadro affascinante di un giovane che mosso dalla sola passione per questa nuova materia è riuscito (vedi curriculum) a spingersi oltre i limiti di un semplice apparentamento sino a giungere allo sviluppo e alla profondità che il tema porta naturalmente con sé.*

L'informatica è una disciplina scientifico-tecnologica, sempre più centrale nella società moderna, con inevitabili riflessi in campo giuridico.

L'intervento Comunitario incide direttamente sulla fase di acquisizione delle prove penali, indicandola come il fondamento del corretto ragionamento probatorio informatico.

L'influenza della tecnologia informatica sul ragionamento probatorio del giudice assume profili di incidenza globale, per cui la fase dell'acquisizione della prova risulta, con una metafora, la "punta dell'iceberg". La fase dibattimentale e decisoria sono, infatti, momenti processuali ancor più di frizione rispetto alla fase dell'acquisizione della prova, per l'astratta influenza dell'informatica sulle prove, ma anche sul ragionamento ad esse sotteso. Quest'ultimo presenta risvolti che, se normati, potrebbero portare ad una snaturazione del rito penale. Per tale motivo la scelta dell'Unione Europea, di intervenire sulla sola fase di acquisizione delle prove, non è censurabile. L'influsso e l'importanza delle prove penali di tipo informatico non si esaurisce in questo primo atto normativo comunitario, anzi da questo prende le mosse.

La centralità delle prove penali di tipo informatico nell'accertamento di reati informatici, impone una loro trattazione più approfondita e concentrata sulla fase giudiziale, così da amalgamare la tecnica informatica alla tecnicità del processo penale, inteso quale "giusto processo penale". Quest'opera nasce dalla neces-

sità, denunciata dai pratici del diritto, di compiere un'analisi del fenomeno informatico nel processo penale, attraverso uno studio informatico-giuridico. L'altrettanto forte volontà di redigere uno scritto che potesse avere, allo stesso tempo, una dignità scientifica e pratico-applicativa, ha spinto verso l'individuazione e l'analisi di un particolare processo penale europeo: il processo penale italiano. La scelta è stata guidata alla completezza e dalla grande portata garantista di quest'ultimo, che nel suo ampio respiro legato al concetto di "giusto processo penale" – come da integrazione costituzionale all'art. 111 – e nella sua giovane età – entrato in vigore nel 1989 – rende la sua giurisprudenza meno risalente e neutra, così da poterla meglio amalgamare con la tecnologia informatica. L'analisi di questo particolare processo penale consente lo sviluppo di elaborazioni dottrinali neutre e globali, che possono, a seconda del contesto processualpenalistico legato alle prerogative processuali degli Stati membri dell'Unione, essere estese o adattate.

Lo scritto si fonda su una tesi, la necessità, spinta dall'Unione Europea attraverso i suoi legislativi, di creare una categoria probatoria che ricomprenda le prove penali di tipo informatico (ciò che nell'opera viene indicato con il nome di Prove Penali Informatiche). L'obiettivo è quello di avallare le scelte Comunitarie, spingendo la dottrina all'elaborazione di una categoria probatoria, puramente dottrinale, delle prove penali informatiche rispetto alle prove penali generalmente intese. Questo studio si svolge attraverso due elementi: favorire elaborazioni dottrinali sull'argomento, di tipo tecnico-informatico e giuridico; non imporre ai pratici del diritto un particolare approccio probatorio, paventando opzioni da applicare a seconda del caso giudiziale concreto. La disputa accademica è quindi indicata come strumento preferenziale per il presente studio informatico-giuridico, a causa della sua indipendenza dalla dinamica giudiziale, purché presenti profili pratico-applicativi. Su questa base si sviluppa l'analisi del ragionamento probatorio penale cristallizzato nelle pieghe del codice di rito penale italiano vigente, così da consentire, con l'ampio respiro che quest'ultimo presenta, una generale idea dottrinale delle prove penali informatiche. Ciò nella speranza e nella convinzione di compiere un primo passo verso una sua discussione accademica. □

## Un continente da esplorare: l'Europa

Nonostante il pessimismo che ha accompagnato la nascita dell'Unione Europea, essa dà segni di vivacità, specialmente pubblicitaria.

Infatti si sono moltiplicati dépliant, fascicoli, cartoline proponendo storie antiche e moderne, riccamente colorate, alcune dedicate ai ragazzi.

Questo è il punto in cui volevamo arrivare. I giovani! Il marketing tradizionale si rivolge sempre a loro aprendosi naturalmente al mercato.

La produzione dell'Unione Europea invece ha ben altre ambizioni: studio, viaggi economici comparati fra i vari mercati.

Questo è un messaggio dedicato agli insegnanti oltre che alle famiglie. Perché non studiare la storia su questa produzione letteraria ricca, libera e di nessun costo?

È rilevante la disponibilità di pubblicazioni e fascicoli che la Commissione Europea mette a disposizione ed è sufficiente scrivere all'indirizzo riportato in seguito precisando il numero di copie desiderato e i temi o argomenti di interesse.

L'ultimo che abbiamo sotto gli occhi è un fascicolo quasi di 50 pagine, formato A4 (mm 295x205) dal titolo "Esploriamo l'Europa".

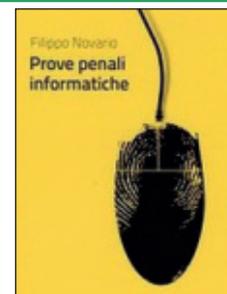
Altra proposta "L'Europa e voi": una panoramica dei successi dell'Unione Europea fascicolato di sole 20 pagine (mm 100x115) con informazioni ghiotte ed interessanti: i nuovi diritti per i passeggeri, caricabatteria unico per telefoni cellulari, recuperare i rifiuti elettronici, ecc.

L'indirizzo cui rivolgersi è:

Commissione europea  
Direzione generale della Comunicazione  
Unità Pubblicazioni  
1049 Bruxelles/Brussel  
BELGIQUE/BELGIE

### Filippo Novario

Laureato in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Torino. Già sistemista informatico con competenze in sicurezza informatica e Ausiliario informatico-forense presso la Procura della Repubblica di Torino. Svolge l'attività di Consulente Informatico Giuridico e Forense per Aziende, Istituti Bancari e di Credito, Studi legali, Forze dell'Ordine, Istituzioni. È Docente a contratto per l'insegnamento dell'Introduzione all'Informatica Giuridica presso la Facoltà di Giurisprudenza di Alessandria, Università del Piemonte Orientale.



**LETTERE** al giornale**Vincenzo Viani**

Sulla rivista "Dirigenti d'Azienda" dei mesi novembre-dicembre 2010 - n. 275, ho notato e purtroppo letto, un lungo articolo inerente allo scrittore Giovanni Floris, conduttore della sinistroide trasmissione "Ballarò".

Sinceramente mi sono meravigliato (come tanti miei amici ingegneri), che un simile personaggio politico venga inserito sulla nostra rivista, dove, normalmente, gli argomenti sono di tutt'altro genere e soprattutto veritieri e costruttivi.

Le osservazioni di questo personaggio, di sinistra scatenata, sono per la maggior parte non veritiere e quindi non degne della nostra rivista.

Rammento inoltre che, in serie B, andremo quando simili persone avranno mansioni di governo. Ribadisco che l'articolo è pieno zeppo di falsità (a scopo politico) ed inidoneo di qualunque azione positiva e creativa per la nostra Italia.

Mi scuso per lo sfogo, ma abbiamo ritenuto opportuno farlo presente, onde evitare, se possibile, nuovi articoli similari.

Doverosi ossequi.

Sergio Viani

**Risposta di M. Cannata**

Egregio ingegner Viani,

Gianni Floris non è un personaggio politico, è un giornalista che nel suo libro, potrà piacere o no, documenta i punti deboli del sistema Italia con dovizia di dati.

La verità non è una sola, ma si costruisce attraverso il confronto di più punti di vista. La rivista, rispettando il pluralismo, che ahimè in questo paese zoppica molto, potrà ospitare opinioni diverse, dato che, e su questo non c'è dubbio, il libro mette in campo questioni su cui la politica dovrà dare delle risposte.

Quanto al sottoscritto, con rigoroso metodo giornalistico ha riportato le tesi del libro, confutabili come dice Popper, ma è proprio la confutazione che rende la verità falsificabile e quindi scientifica.

Una sola avvertenza: Voltaire affermava che si sarebbe fatto uccidere purché venisse affermata la libertà dell'avversario, quindi, piuttosto che accalorarsi, rimbocchiamoci le maniche e formuliamo una pars construens da contrapporre alle idee di Floris.

Con stima,

Massimiliano Cannata

**Dalla redazione**

*Riteniamo sempre un successo ricevere lettere dei colleghi e la lettera dell'ing. Viani non fa eccezione: leggere quanto pubblichiamo e trovare voglia e tempo per farci partecipi delle idee, anche solo delle sensazioni, che i nostri testi suscitano, significa credere nel nostro periodico e cercare di migliorarlo.*

*Tuttavia il collega Viani, in conclusione alla sua lettera, ci chiede che il miglioramento avvenga attraverso l'esercizio di una censura preventiva, non sulle idee espresse, ma sulle persone che le esprimono, in ragione di loro appartenenze politico-culturali, anche quando queste non sono richiamate.*

*A nostro parere non si tratterebbe di un miglioramento, ma semmai del contrario: per questo motivo continueremo a pubblicare idee e contributi sulla realtà industriale, e più in generale sociale, del nostro paese e della nostra regione, purché siano correttamente argomentati e sostenuti dall'interpretazione - che sappiamo essere sempre di parte - di dati oggettivi.*

*Nel merito delle argomentazioni dell'ing. Viani abbiamo chiesto una risposta a Massimiliano Cannata, giornalista professionista e collaboratore, fra l'altro, de Il Sole-24 Ore, autore dell'intervista a Giovanni Floris.*

C.B.

**LAVORO**  
**Ricerca lavoro****COMUNICATO N. 1134**

Con riferimento all'articolo pubblicato sul "Dirigente d'Azienda" n. 269 di febbraio 2010 (pag. 26) e n. 272 giugno-luglio 2010 (pag. 30) circa attività e business sviluppati in Cina, l'ing. Roberto Verdi si offre per attività di consulenza, collaborazioni, missioni specifiche nel paese.

Ing. Verdi Roberto  
Via Ventimiglia 16/7 - Torino  
tel/fax: 011/6967357  
mobile: 3476189233

**COMUNICATO N. 1135**

**DIRIGENTE** cerca socio per rilevare attività commerciale di tabaccheria in Torino e dintorni.  
Telefonare al 3288461192  
Rifer. APDAI.

Rifer. APDAI: via San Francesco da Paola, 20, Torino, tel. 011/562.55.88; fax 011/562.57.03; indirizzo e-mail: info@apdai.it, info@ildirigente.it.



## DirClub Piemonte



**Per valorizzare il tempo libero  
Per creare contatti interpersonali  
Per produrre amicizia**

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138  
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34  
Segreteria: mart. - merc. - giov. ore 9-12  
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it  
www.dirclubpiemonte.it

Il 24 febbraio scorso è stato rinnovato il Consiglio Dirclub per il triennio 2011/2013. Ecco la lista dei componenti:

**Presidente:** Eligio Bessone  
**Vice Presidente:** Lina Del Core  
**Tesoriere:** Giovanbattista Bonino  
**Segretario:** Anna Lanfranco

### Consiglieri:

Giulio Airaghi  
Francesco Ardito  
Paolo Giorgi  
Gino Manfredini  
Giancarlo Maroglio  
Silvio Massa  
Sergio Nara  
Carlo Serratrice

### Revisori dei Conti:

Giovanni Baudrocco  
Sergio Persico  
Piero Quattrocchi

### Probiviri:

Luigina Balocco  
Cesare Giani  
Roberto Sciandra

Un ringraziamento a tutti i soci presenti alla bella manifestazione per il senso di

appartenenza dimostrato e un grazie soprattutto ai colleghi candidati che non hanno raggiunto la nomina, ma che restano forza di competenza e disponibilità per l'attività del nuovo Consiglio.

Auguri e congratulazioni al neo Presidente Eligio Bessone e a tutti gli eletti per un proficuo operare a favore del Dirclub Piemonte per la soddisfazione degli associati.

Al Consiglio uscente un caloroso applauso da Lina Del Core per la dedizione e i risultati ottenuti, in particolare per la diversificazione degli incontri realizzati.

**Prossimi appuntamenti:** 12 aprile ai Ronchi Verdi, serata di "professionalità a confronto";

16 aprile visita a Vercelli alla mostra Guggenheim.

Viaggio in Calabria Basilicata dal 14 al 21 giugno 2011

Seguirà il programma completo delle attività del primo semestre 2011.

**Il Direttivo del Dirclub**

## Circolare sul lavoro domestico INPS sulle comunicazioni obbligatorie e pagamenti contributi

*Dal primo aprile 2011 grandi novità per quanto concerne le comunicazioni obbligatorie che il datore di lavoro domestico deve fare in caso di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro. Tali comunicazioni potranno avvenire esclusivamente tramite la modalità telematica.*

*Dal primo aprile 2011 scompare pure la possibilità di pagare i contributi obbligatori Inps tramite il tradizionale bollettino di conto corrente postale. In via eccezionale e solo per il pagamento dei contributi relativi al trimestre in corso, i datori potranno ancora usare i vecchi bollettini qualora ne fossero ancora in possesso e qualora i nuovi bollettini MAV ricevuti non fossero conformi agli importi effettivi da pagare.*

*Tutti i cambiamenti in atto sono stati illustrati in apposita circolare riassunta nel breve vademecum allegato.*

*I datori di lavoro in genere, e soprattutto coloro che non sono dotati di una buona informatizzazione per mancanza di conoscenze operative in base oppure per mancanza di un computer e collegamento internet, possono sempre avvalersi dell'operato della Sezione Assindatcolf di Torino.*

Assindatcolf di Torino

## Vademecum Novità 2011

### 1) Comunicazioni obbligatorie\*

**Vecchio regime in vigore fino al 31.3.11.**

È possibile effettuare le comunicazioni tramite l'invio per posta o la presentazione diretta allo sportello Inps dei moduli cartacei SC38 COLD ASS e SC39 COLD VAR\*\*.

**Nuovo regime in vigore dall'1.4.11.** Si possono fare esclusivamente tramite:

- Web, portale Inps con PIN
- Numero verde 803.164 con PIN
- Intermediari (Es.: Assindatcolf)

\* La mancata o ritardata effettuazione delle comunicazioni entro i termini di legge comporta la sanzione amministrativa da euro 100 a euro 500 per ciascun lavoratore.

\*\* Il primo si utilizza per l'assunzione, il secondo per gli altri casi e cioè trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro.

Nel nuovo regime, il cittadino interessato a colloquiare direttamente con l'INPS si dovrà munire di un apposito PIN da richiedersi sempre sul portale dell'Istituto nella sezione "Servizi online" parte relativa a "Al servizio del cittadino". L'Assindatcolf avverte che per un **periodo transitorio** (e cioè **fino al 30 settembre 2011**), i datori di

lavoro potranno senza essersi dotati prima del PIN anzidetto.

### 2) Pagamenti contributi Inps

**Vecchio regime in vigore fino al 31.3.11.**

È possibile effettuare il pagamento tramite apposito bollettino di conto corrente postale precompilato o avvalendosi di altre modalità (quali, per esempio, il circuito "Reti amiche").

**Nuovo regime in vigore dall'1.4.11.** Si possono fare esclusivamente tramite:

- Circuito "Reti Amiche"
- Web, portale Inps con PIN e carta di credito
- Numero verde 803.164 con PIN e carta di credito
- Bollettino MAV

Nella prima fase del nuovo sistema l'Inps provvederà ad un invio generalizzato (nel mese di marzo e, poi, in quello di settembre) a tutti i datori di lavoro domestico di bollettini MAV (pagamento mediante avviso) per il 2011. L'Assindatcolf avverte che nei bollettini in corso di invio potrebbero essere riportati contributi non corrispondenti a quelli esattamente dovuti (a causa di giorni di assenza, aumenti di retribuzione, ecc.), quindi converrà avvalersi delle altre modalità alternative di pagamento. Infine, per il pagamento da effettuarsi entro il 10 aprile prossimo si potranno ancora usare - in via del tutto eccezionale - i vecchi bollettini di conto corrente. □

# ASSOCIAZIONI E SINDACATI TERRITORIALI DI FEDERMANAGER

SINDACATO / ASSOCIAZIONE	CAP	SEDE	TELEFONO	FAX	PRESIDENTE	E-MAIL
ALESSANDRIA	15100	Via Legnano 33	0131/442131	0131/445963	Sergio Favero	alessandria@federmanager.it
ANCONA, PESARO e URBINO	60121	C.so Mazzini 107 (C.P. 495) - Ancona	071/2074382	071/2074382	Enzo Maurizi	sdaian@alice.it
AOSTA	11100	Via Giorgio Elter 6	0165/33299	0165/33299	Marco Farinet	aofndai@gmail.com
AREZZO	52100	Via Vittorio Veneto 86	0575/910525	0575/910525	Daniele Moretti	arezzo@federmanager.it
ASCOLI PICENO	63100	V.le del Commercio 3	0736/344315	0736/339395	Guido Carrieri	asdaiap@tin.it
ASTI	14100	Piazza dei Medici 4	0141/436965	0141/594644	Pietro Masoero	adaiaisti@tin.it
BERGAMO	24121	Via Pascoli 3 sc. 8 p.1°	035/223558	035/224850	Mario Giambone	direzione@federmanagerbergamo.it
BIELLA	13900	Via Nazario Sauro 3	015/351176	015/351176	Renzo Penna	repenna@tin.it
BOLOGNA	40139	Via Bombicci 1	051/6240102	051/6242195	Sergio Consolini	segreteria@federmanagerbo.it
BOLZANO	39100	Via del Macello 57	0471/261154	0471/405014	Maurizio Riolfatti	dirigenti.bz@federmanager.it
BRESCIA	25128	Via Pusterla 1	030/3390710	030/3392616	Marco Bodini	adaibrescia@federmanager.it
CAGLIARI	09124	Via Isola Tavolara 1	070/667741	070/667741	Vito Meloni	assdai@tiscali.it
CATANZARO	88100	Via G. Barrio n. 54 c/o Fidimpresa	335/416189		Pasquale Nicotera	dirigenticatanzaro@federmanager.it
COMO	22100	Via Oltre Colle 83	031/555565	031/283930	Valerio Rossi	cosdai@tin.it
CREMONA	26100	Via Palestro 66	0372/535411	0372/457934	Tiziano Neviani	dirigenti@associazioneprofessionisti-cr.it
CUNEO	12100	Corso Dante 49	0171/695446	0171/692551	Pier Franco Sibilla	dirigenticn@cnnet.it
FERRARA	44121	Via Armari 8	0532/202756	0532/217868	Michele Natale	apdaife@gmail.com
FIRENZE	50127	Via Francesco Baracca 235/E	055/3436617	055/3427947	Davide Cioppi	segreteria@dirigentitoscana.it;
FORLÌ-CESENA, RIMINI, RSM	47122	Via S. Sirotti 31 - Forlì	0543/36453	0543/36453	Lamberto Garavini	sdaifo@tin.it
LATINA	04100	Via Eroi del Lavoro 5	0773/691334	0773/695776	Vincenzo Monti	fdnai.lt@tin.it
LIGURIA	16124	Via al Ponte Reale 5/5	010/2541516	010/2517504	Sauro Gazzoli	info@asdailiguria.it
LECCO	23900	Corso Matteotti 12	0341/361184	0341/361184	Francesco Castelletti	sdailec@tin.it
LIVORNO	57123	Via delle Galere 27 II° piano	0586/883151	0586/883151	Claudio Tonci	adailli@tiscali.it
LUCCA	55100	Palazzo Bernardini	0583/4441	0583/48120	Renzo Corrotti	dirigenti@assind.lu.it
MACERATA	62019	C.P. 28	071/75881	071/7588245	Antonio Santi	sdaimcit@libero.it
MANTOVA	46100	Via Portazzolo 9	0376/365393	0376/365393	Rodolfo Bellintani	adaimn@tin.it
MASSA CARRARA	54033	V.le XX Settembre 118	0585/846326	0585/841901	Roberto Rabito Crescimanno	massacarrara@federmanager.it
MATERA	75100	Via Lucana 275	0835/312203	0835/312203	Giuseppe Dantona	sildaimt@katamail.com
MILANO	20122	Via Larga 31	02/583761	02/58307557	Renato Garbarini	presidenza@aldai.it direzione@aldai.it organizzazione@aldai.it
MODENA	41100	Via Schedoni 39	059/219185	059/224534	Giuseppe Sant'Unione	postafedermanagermo@libero.it
NAPOLI	80122	Via Orazio 92	081/681189	081/669924	Giuseppe Baratto	sicdai@fastwebnet.it
NOVARA	28100	Via Monteverdi 2/A	0321/626642	0321/626642	Giovanni Silvestri	novara@federmanager.it
PADOVA	35137	Via Risorgimento 8	049/665510	049/8750657	Wilfrido Pitton	adaipd@tin.it
PALERMO	90144	Via Antonino Pecoraro n. 64	091/6269676	091/6260487	Vincenzo Di Maria	presidenza.sisdai@federmanager.it
PARMA	43100	Via del Conservatorio 2	0521/386707	0521/386187	Silvio Grimaldeschi	adaiparma@federmanager.it
PAVIA	27100	Via Bernardino da Feltre n. 6	0382/538441 - 0382/539008	0382/375211	Federica Chalmers	sdaipv@tin.it
PERUGIA	06127	Via Girolamo Tilli 68	075/5009745	075/5004067	Simone Battistacci	federmanagerpg@federmanager.it
PESARO		vedi Ancona, Pesaro e Urbino				
PESCARA	65122	Via Galilei 65	085/27348	085/4229746	Florio Corneli	segreteria@adiam.it
PIACENZA	29100	P.zza S. Antonino 1	0523/336937	0523/388966	Giuseppe Cordani	federmanagerpc@fastwebnet.it
PISA	56100	Via Battelli 5	050/576540	1786021687	Cinzia Giachetti	federmanagerpisa@tiscali.it
PUGLIA	70126	Via Delfino Pesce 39 - Bari	080/5588199 Brindisi 0831/473111 Taranto 099/335943	080/5543104	Francesco P. Piacente	federmanager.puglia@alice.it
QUADRI Federmanager	00161	Via Ravenna 14 - Roma	06/440701	06/4403421	Vincenzo Acquaviva	federmanagerquadri@federmanager.it
RAVENNA	48100	Via Paolo Costa 43	0544/33571	0544/245284	Felice Samorè	ravenna@federmanager.it
REGGIO EMILIA	42100	Via Gaetano Davoli 5/C	0522/280385	0522/378345	Vanes Fontana	federmanagerre@interfree.it
ROMA	00161	Via Ravenna 14	06/4417081	06/4404705	Nicola Tosto	info@sr dai.it
SALERNO	84123	Corso Garibaldi 194	089/2580480	089/2576491	Armando Indennimeo	dirigenti.salerno@federmanager.it
SICILIA ORIENTALE	95127	Via Firenze, 59 - 2° piano - Catania	095/7463289	095/7477248	Elena Vecchio	federmanager.si.or@federmanager.it
SIENA	53100	Via della Sapienza 15	0577/40429	0577/40429	Umberto Trezzi	dirigenti.siena@federmanager.it
SIRACUSA	96100	V.le Tunisi 29	0931/442988	0931/442966	Emanuele Scifo	segreteria@federmanagersr.it
TERNI	05100	Via C. Dentato 3	0744/423672	0744/423672	Luciano Neri	sdaite_tr@libero.it
TORINO	10123	Via S. Francesco da Paola 20	011/5625588	011/5625703	Renato Cuselli	segreteria@ap dai.it
TRENTO	38122	A.P.D.A.I., Federmanager Trento, P.ta Lainez 6	0461/239929	0461/233722	Mario Marchesini	apdaitn@tin.it
TREVISO E BELLUNO	31100	Via della Repubblica 108 (scala B) Treviso	0422/541378	0422/411400	Angelo De Simoi	segreteria@federmanagertv.it direzione@federmanagertv.it
TRIESTE	34133	Via Cesare Beccaria 7	040/371090 Circ. Udine 0432/478470 Circ. Pordenone 0434/365213 Circ. Gorizia 0481/33101	040/634358	Maurizio Bressani	adaifvg@tin.it
VARESE	21100	Via Carlo Goldoni 33	0332/313198	0332/310343	Michele Ferraioli	segreteria@adaiva.it
VENEZIA MESTRE	30174	Via Pescheria Vecchia n. 26	041/5040728	041/5042328	Mario Merigliano	fn daive@tin.it
VERCELLI	13100	Via A. Manzoni 7	0161/54797	0161/213773	Renzo Michelini	dirigentivc@libero.it
VERONA	37122	Via Francesco Berni 9	045/594388	045/8008775	Helga Fazon	info@federmanagervr.it segreteria@federmanagervr.it
VICENZA	36100	Via Lussemburgo 21	0444/320922	0444/323016	Maurizio Pini	segreteria@federmanager.vi.it

# MANAGER ITALIANI NEL SECOLO ASIATICO

INNOVAZIONE, RETI, POLI DI ECCELLENZA E GLI USA  
COME IL LUOGO DELLE RISPOSTE PIÙ AVANZATE



**Intervento finanziato sull'Avviso 1/2011 di Fondirigenti**  
**Per iscrizioni: [francesca.leonori@federmanageracademy.it](mailto:francesca.leonori@federmanageracademy.it)**