

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

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
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
amministrazione@apdai.it

EDITORE

FEDERMANAGER TORINO APDAI
Presidente Renato Cuselli
Vice Presidente Donato Amoroso
Tesoriera Anita Marina Cima
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

Non 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 vœux 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



Focus - Progetto "SIS: Sviluppo Imprese in Sicurezza"

Le dimensioni della sicurezza nella società complessa

Massimiliano Cannata

Più 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 maggiori 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.

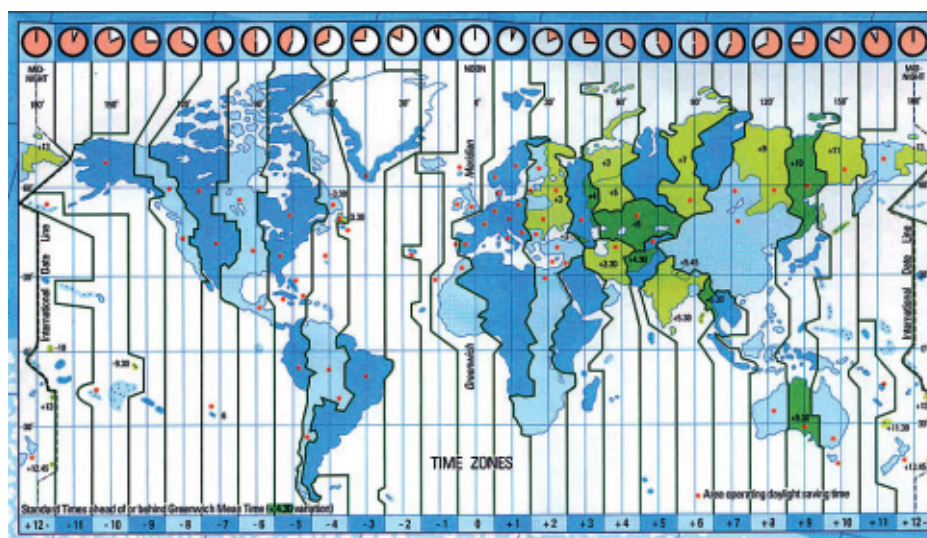
La Giurisprudenza Costituzionale ha infatti sostenuto, fermo restando quanto sopra esplicitato, che comunque esiste un limite quantitativo alla durata della prestazione richiesta che è rappresentato dalla necessità di tutelare la salute e l'integrità psicofisica del dirigente medesimo.

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, 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.

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, 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. □



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.

Provincie	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.

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 espresse 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.

