

Dirigente d'Azienda

MARZO/APRILE 2012 | n. 283

Lavoriamo per dare forza a un "Progetto-Paese"

L'impegno di Federmanager sul futuro delle imprese e sui grandi temi al centro del dibattito pubblico

A colloquio con Giorgio Ambrogioni



ALESSANDRIA



CULTURA



ESSERE DIRIGENTI



VERCELLI-VALSESIA



VARIE

 Osservazioni sul Contratto collettivo di lavoro per i dirigenti FIAT firmato nel mese di Dicembre 2011

06

 Steve Jobs e Adriano Olivetti: un confronto tra le innovazioni firmate Apple e le produzioni di casa Olivetti

22

 Assemblea annuale di Federmanager Alessandria, Serravalle Scrivia, 26 Novembre 2011

24

 Assemblea annuale di Federmanager Vercelli-Valsesia, Vercelli, 2 dicembre 2011

28

 Il Presidente Federmanager Ambrogioni scrive al Ministro Elsa Fornero sulla condizione oggi dei dirigenti esodati

36



COPERTINA



Prendendo le mosse dall'articolo del nostro Presidente nazionale Giorgio Ambrogioni, si è cercato di lavorare con fantasia creativa e di costruire una immagine di copertina che avesse in sé la capacità e la forza di proporre una visione: quella di un Paese concentrato e intento nella sua ricostruzione!!

Ecco, quindi, raffigurati dei giovani manager che sono protesi su un piano di lavoro dove, su un foglio di progetto, è riportata la sagoma dell'Italia da ripensare e da riprogettare.

Questa visione, questo "sogno" di un'Italia futura ricostruita su nuove basi

e con nuove idee, nell'interesse dei suoi cittadini, non possono che essere affidate alle nuove generazioni, visto che le vecchie, rappresentate, in particolare, dalle classi dirigenti attuali, sia del mondo della Politica che di quello della Finanza, dell'Industria e della pubblica Amministrazione, non hanno saputo interpretare, a tempo debito, la necessità del cambiamento e l'esigenza di investire robustamente nell'innovazione.

Ecco, ancora, comparire la sagoma di una casa ricoperta di banconote, a rappresentare il bene più ambito dagli Italiani, a cui le generazioni future vogliono tendere acquisendolo mediante gli strumenti della finanza e della economia reale, consistenti in danaro vero, guadagnato con l'impegno e con il lavoro rimesso in moto dalle tanto attese nuove Riforme che siano in grado di fare ripartire la crescita economica e l'occupazione.

In questa prima pagina di copertina del primo numero del nuovo corso di questa nostra Rivista è stata, quindi, raffigurata una visione che ciascuno di noi dovrà cercare di immagazzinare dentro di sé, con la mente rivolta alla speranza ed all'ottimismo.

Questa visione dovrà, invece, indurre i giovani a sognare e a non smettere di farlo perché dal sogno nasce l'impegno a trasformarlo in realtà.

Con il primo numero, si fornisce qualche informazione didascalica sugli obiettivi da perseguire con il nuovo progetto editoriale.

La copertina è contraddistinta da una grafica dinamica, flessibile e versatile, e da uno stile comunicativo incisivo ed accattivante.

Essa è caratterizzata, sulla base di un principio ricorrente anche per le copertine future, da un header pulito, da un corpo che ha per sfondo una immagine legata all'articolo principale e da un footer che riporta le introduzioni ai cinque articoli posti in evidenza, ciascuno collegato, mediante icone e cromaticità, ad una rubrica/sezione della rivista.

Il corpo della copertina è suddiviso in moduli ed in alcuni di questi moduli, con uno stile a mosaico che permette composizioni dinamiche, vengono inserite immagini legate agli articoli posti in evidenza e riportati nel "footer".

Per quanto riguarda il sommario, attraverso una dinamica simmetrica, vengono riportati, nel blocco superiore, gli articoli già posti in evidenza nella copertina e nel blocco inferiore tutti gli altri articoli della rivista, suddivisi nelle varie rubriche/sezioni.

Nelle pagine interne, caratterizzate anch'esse da uno stile pulito e ad alta leggibilità, a seconda dell'articolo trattato viene richiamata l'icona di riferimento ed anche la relativa filigrana.

Il logo della rivista è stato rivisitato in chiave moderna creando un dinamismo ed utilizzando il Marchio (Piemonte e Valle d'Aosta) come parte del testo.

Antonio Sartorio

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

Coordinamento editoriale:

Claudio Cavone

Antonio Sartorio

Segretaria di redazione:

Cristina Codazza

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 PPSS. 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.



FEDERMANAGER



Publicità:

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.55.88

ildirigente@fmto.it

Direzione - Redazione - Amministrazione:

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

amministrazione@fmto.it

ildirigente@fmto.it

Editore:

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente:

Renato Cuselli

Vice - Presidente:

Donato Amoroso

Tesoriere:

Anita Marina Cima

presidenza@fmto.it

Grafica:

Byters s.r.l. - Creativity | Web | Mobile - Torino

Stampa:

Cdm Servizio Grafico S.r.l. - Collegno - (To)

Spedizione in abb. post. Pubblicità 45% art. 2

Comma 20/b Legge 662/96 filiale di Torino

Iscrizione al ROC numero - 21220



Associato all' USPI (Unione Stampa Periodica Italiana)

Autorizzazione del Tribunale di Torino n.2894 del 24.01.2011

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

La tiratura di questo numero è stata di **9.000 copie.**



Il contratto dei dirigenti FIAT

Osservazioni sul Contratto firmato nel mese di Dicembre 2011 per i dirigenti FIAT e confronto con il Contratto collettivo di categoria.



Steve e Adriano

Steve Jobs e Adriano Olivetti: un confronto tra le innovazioni firmate Apple e le produzioni di casa Olivetti.



Assemblea di Alessandria 2011

Il 26 novembre 2011, a Serravalle Scrivia, si è svolta l'Assemblea annuale 2011 della Federmanager della Provincia di Alessandria.



Assemblea di Vercelli 2011

Il 2 dicembre 2011, presso la Sala convegni della Confindustria Vercelli-Valsesia, si è svolta l'Assemblea annuale 2011 della Federmanager della Provincia di Vercelli.



Dirigenti "esodati" senza sostegno

Il Presidente Federmanager Ambrogioni scrive al Ministro Elsa Fornero sulla condizione dei dirigenti esodati oggi.



PRIMO PIANO

Sommario

n.283

Articoli in evidenza

EDITORIALE

Lavoriamo per dare forza a un "Progetto-Paese"
Intervista a Giorgio Ambrogioni (di Massimiliano Cannata)

4

ESSERE DIRIGENTI - La professione di dirigente

Il contratto collettivo di lavoro per i dirigenti FIAT • Decreto liberalizzazioni - Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività (di Mario Cardoni) • Il lato oscuro dell'impresa familiare (di Alessandro Scaglione e Roberto Granatelli)

6

TERRITORIO - Articoli legati al territorio e alla società civile

Dichiarazione redditi modello 730 e UNICO • Documenti per la compilazione del Mod. 730/2012 o del Mod. UNICO 2012

12

FEDERMANAGER TORINO - Attività di Federmanager Torino e CIDA

Diamo spazio alla cultura del fare (di Giorgio Ambrogioni) • Dallo sviluppo delle pmi il volano per la crescita (di Renato Cuselli) • Fondazione IDI • Premio "Federmanager Torino" 2012 per tesi di Laurea Specialistica Facoltà di Economia Università degli Studi di Torino • Premio "Federmanager Torino" 2012 per tesi di Laurea Specialistica in Ingegneria Gestionale • Consiglio Nazionale CIDA - Roma 21 marzo 2012 (di Luigi Caprioglio) • Il ruolo strategico delle alte professionalità - Seminario organizzato dall'Agenzia Piemonte Lavoro in collaborazione con l'Un. Reg. CIDA (di Edoardo Benedicenti) • Una nuova rivista per tutti noi (di Antonio Sartorio)

15

CULTURA

Steve e Adriano (di Emilio Cornagliotti)

22

FEDERMANAGER PIEMONTE E VALLE D' AOSTA

Assemblea annuale di Federmanager Alessandria • Convegno sul Temporary Management • Assemblea annuale di Federmanager Vercelli-Valsesia • Un saluto a Renzo Michelini (di Camillo Cibrario) • La situazione industriale del territorio

24

VARIE - Vita associativa, DirClub, Lettere dei lettori

DirClub Piemonte - L'assemblea annuale • Dirigenti "esodati" senza sostegno (Giorgio Ambrogioni) • Sulla collina di Torino una nuova struttura per i malati terminali

36



Lavoriamo per dare forza a un "Progetto-Paese"

L'impegno di Federmanager sul futuro delle imprese e sui grandi temi al centro del dibattito pubblico. A colloquio con Giorgio Ambrogioni



Far crescere il lavoro per rilanciare il paese.

Sono state settimane di "caldo anticipato" quelle trascorse a definire il "cantiere" di una riforma complessa, come quella del lavoro. Il ministro Fornero ha usato parole molto chiare in una lettera aperta alla Stampa: *"due sono i requisiti essenziali del nuovo mercato del lavoro: adeguato grado di buona flessibilità nell'utilizzo dei lavoratori da parte delle imprese, per rispondere alla domanda interna e soprattutto internazionale e un adeguato sistema di strumenti assicurativi ed assistenziali che consentano a lavoratori e alle imprese di gestire il cambiamento e il rinnovamento strutturale, anziché subirlo"*.

Il colloquio con Giorgio Ambrogioni, presidente di Federmanager, non poteva non prendere le mosse proprio dalla "partita" del lavoro, un "terreno su cui si giocherà quel recupero di credibilità, che insieme al riassetto delle finanze, rimane la principale missione dell'Esecutivo Monti. Il nostro occhio rimarrà nei prossimi mesi vigile sulla situazione di contesto che ci chiama, come Federazione, ad interventi puntuali e concreti".

Presidente, cosa realmente non funziona nel nostro sistema produttivo: il mercato del lavoro, la non corrispondenza di domanda e offerta, la mappatura delle competen-

ze, la formazione?

L'esigenza che ha portato l'esecutivo a intervenire sulle norme che regolano il mercato del lavoro è reale. Era necessario renderlo più flessibile, ma anche evitare alcune anomalie, quali l'eccessiva utilizzazione di partite IVA e di co.co.pro in mansioni tipiche del lavoro dipendente. Quello che, purtroppo, siamo costretti a registrare è che spesso questioni come l'art.18 continuano ad essere caricate di valenze politiche improprie, che non facilitano l'individuazione della soluzione migliore.

Per quanto ci riguarda in qualità di dirigenti auspichiamo che l'intesa tra governo e parti sociali possa avere un respiro lungo. C'è infatti un assoluto bisogno di coesione sociale, in un contesto che deve rivalutare la partecipazione e il senso della cittadinanza.

Le notizie che provengono dalla Volkswagen fanno comprendere che questa è la strada prioritaria da imboccare".

Il ruolo della classe dirigente

Il Presidente della Repubblica è intervenuto a più riprese per sottolineare il ruolo cruciale della politica in una fase delicata per il futuro del paese e per sottolineare il mutato clima di collaborazione tra le parti politiche e i "professori" al governo. Dall'osservatorio della Federazione ha sentito spirare questa nuova "aria"?

"Quello che è certo riguarda l'aspettativa crescente che esiste rispetto alle iniziative messe in campo dall'esecutivo Monti. La sensazione più forte è che si stia cercando di dare dignità a questo Paese, che aveva perso

il suo "posto" nel mondo. Bisogna però stare attenti ai rischi di possibili derive fideistiche. Il governo non può fare da solo, c'è bisogno di uno sforzo corale, a cominciare dalla classe dirigente. Da qui la necessità di coinvolgere i soggetti che rappresentano le elites, in quanto ricordiamoci che c'è bisogno di fare le riforme e poi di una governance nel tempo, che le faccia attecchire".

A proposito di gestione. La Fornero ha trattato con le parti sociali modificando alcuni "riti" in uso nella prima Repubblica. Condividi questa impostazione?

"Al di là di alcune asperità caratteriali i componenti dell'esecutivo e la Fornero, in particolare, stanno innovando la prassi della consultazione. Il Governo ha ascoltato ma non ha ecceduto in mediazione, facendo emergere la propria linea, cosa che in questa fase pare opportuna. Rimane importante ricordare che non basta il confronto con la "triplice" e con Confindustria, per avere un quadro completo delle esigenze, delle domande e degli umori del paese. La nostra società è un tessuto articolato e plurale, bisogna chiedere suggerimenti e contributi anche a quei soggetti sociali, apparentemente minoritari, ma non meno determinanti per capire il senso del cambiamento".

Spesso il soggetto impresa riesce ad attrarre i talenti più qualificati. La responsabilità è del soggetto pubblico che non aiuta le imprese con politiche industriali efficaci?

"Se prioritario appare l'intervento sul mercato del lavoro, è ancora più decisivo dal nostro punto di vista porre le premesse per la crescita e lo sviluppo.

Quindi un fisco meno vessatorio per imprese e lavoratori, una PA meno infeudata dalla burocrazia, infrastrutture che aiutino la competitività, una giustizia dai tempi rapidi. Le piccole e medie imprese, che sono il cuore della nostra economia, hanno bisogno di asset che le aiutino ad affrontare i mercati. Il quadro delineato rimarrebbe lacunoso senza un salto culturale da parte delle imprese familiari, che devono sperimentare l'apporto della collaborazione fattiva tra manager e imprenditori".

Un progetto di sviluppo per la PMI

Il Progetto di sostegno allo sviluppo della piccola industria che state portando avanti con Fondirigenti e Confindustria va in questa direzione?

"Il progetto consente di far convergere tutte le iniziative già promosse da Fondirigenti che finalizzano gli interventi formativi non solo al servizio dei dirigenti occupati, ma anche di coloro, e sono tanti, che hanno perso il lavoro in questi anni difficili. Insieme a Confindustria e Confapi abbiamo inoltre avviato progetti impegnativi per favorire la managerialità nelle piccole imprese. È un obiettivo di politica industriale, ma anche un obiettivo finalizzato a determinare un futuro positivo a questa categoria, che ha bisogno di sbocchi professionali. Se, infatti, nelle grandi aziende il numero dei dirigenti continua a diminuire per effetto di modelli organizzativi snelli, a questo fenomeno dobbiamo contrapporre un processo di managerializzazione delle PMI. Siamo consapevoli che non basta, per questo stiamo portando avanti le nostre politiche di apertura ai quadri apri-

cali insieme a Confapi, come dimostra il contratto in essere. Aperture interessanti provengono da altre grandi aziende di Confindustria'.

Si è aperto per Federmanager un triennio impegnativo. Quali sono i temi caldi sul tavolo?

'L'esigenza di dare risposta al problema dei dirigenti esodati è una grande questione. Pensavamo di risolverla tramite l'inserimento di alcuni emendamenti che modificassero l'indirizzo del decreto "milleproroghe". Questo non è stato possibile, in quanto non c'era una valutazione delle risorse necessarie. Sto parlando di un problema che riguarda anche altri lavoratori. Marcheremo stretto il Governo fino a quando avremo risolto la questione. Non possiamo dimenticare che il 2013 sarà l'anno che vedrà scadere l'attuale contratto nazionale di lavoro: dobbiamo prepararci adeguatamente a questo appuntamento, non soltanto coinvolgendo al massimo la categoria, ma anche avendo chiaro in quale contesto economico e sindacale ci dovremo muovere. Non deve, infatti, sfuggire come il ruolo della contrattazione collettiva nazionale debba interagire e tenere conto del crescente peso della contrattazione aziendale. Non sarà un appuntamento facile. Per questo, in parallelo, dovremo aprire un'adeguata fase di riflessione anche con il nuovo vertice di Confindustria'.

Abbiamo raggiunto un livello di carico fiscale (oltre il 45%) che è il più alto dal dopoguerra. Come pensate di intervenire per invertire questo terribile trend?

'Rimangono centrali i criteri che abbiamo enucleato nel lavoro di ricerca "Riforma fiscale e redditi di lavoro dipendente: per una fiscalità volta verso il nuovo millennio", che

abbiamo realizzato con il CERADI della Luiss. L'obiettivo è quello di spostare il maggior peso fiscale dalla imposizione diretta a quella indiretta. Qualche cosa in tal senso comincia a vedersi. Altro aspetto su cui insisteremo riguarda una maggiore attenzione fiscale sui temi della sussidiarietà, sulla previdenza integrativa e sulla componente variabile della retribuzione. Resta il fatto che il carico fiscale per qualsiasi dipendente va oltre ogni logica. Va bene la lotta all'evasione, ora è tempo di tagliare la spesa pubblica improduttiva, di avviare un processo di privatizzazione del patrimonio immobiliare e degli asset industriali non strategici, di fare emergere il sommerso e di contrastare la corruzione, che assorbe enormi risorse'.

Sulle pensioni a che punto siamo?

'La riforma avviata è lungimirante, anche se lasciano perplessi i tempi di attuazione. È stato compiuto un salto troppo drastico che sta creando problemi enormi a fasce importanti del mondo del lavoro. Una cosa sono le norme, una cosa i comportamenti aziendali. Pur avendo chiari i margini ristretti di manovra, dobbiamo tener presente che il potere di acquisto dei pensionati si riduce sempre di più. Dovremo impegnare il governo presente e i futuri su questo terreno. Intanto siamo chiamati a confermare le nostre politiche di solidarietà e mutualità attraverso FASI e ASSIDAI'.

La centralità dei nuovi dirigenti

L'Italia non dà spazio ai giovani dirigenti. Quale messaggio possiamo lanciare per ridare slancio al dialogo intergenerazionale?

'Pur se ci troviamo in un quadro difficile, non possiamo rinunciare ad elaborare e ad offrire ai nostri giovani dirigen-

ti iniziative in grado di rispondere alle attese. Va valorizzato l'esistente: assistenza, previdenza integrativa, formazione, ma dovremo migliorare nel contempo il nostro linguaggio, la nostra capacità di comunicazione. Entro pochi mesi daremo segnali concreti di questa disponibilità al cambiamento. Attrarre i giovani è fondamentale per facilitare quel ricambio generazionale, che sovente non viene considerato come prioritario'.

Sono stati rinnovati nel segno della continuità gli organi direttivi di FASI, ASSIDAI, FONDIRIGENTI, PROGETTI MANAGERIALI, ACADEMY, IDI. Una fase stimolante per il confronto, non Le pare?

'Le politiche di erogazione dei servizi e delle tutele hanno negli enti bilaterali i propri strumenti di attuazione. La riconferma dei presidenti che guidano le realtà che lei richiamava è stata dettata dal riconoscimento della qualità del lavoro svolto. Questo ci

consentirà di completare le iniziative avviate e di impostare nuovi programmi. Vogliamo che la categoria capisca che grazie al ruolo negoziale di Federmanager può godere di un sistema di tutele e di welfare, avanzato e di qualità'.

Il progetto della Costituente Manageriale a che punto è?

'Prima dell'estate nascerà una nuova Confederazione su iniziativa di tutte le associazioni che al momento costituiscono CIDA e CONFEDIR-MIT, che sarà un credibile soggetto di rappresentanza sociale del management pubblico e privato, capace di dare voce alle nostre attese, ma che soprattutto dovrà offrire al paese il contributo di una parte significativa della classe dirigente'.





Il contratto di lavoro per i dirigenti Fiat

■ Osservazioni sul Contratto firmato nel mese di Dicembre 2011 per i dirigenti FIAT e confronto con il Contratto collettivo di categoria

Premessa

Ad ulteriore sviluppo delle note pubblicate sul n. 282 del Dirigente d'Azienda - intese a dare notizia della ratifica del Contratto FIAT piuttosto che ad illustrarne i contenuti specifici - ne ripercorriamo alcuni istituti e dispositivi effettuando un confronto con le disposizioni equivalenti contenute nel Contratto Collettivo Nazionale (ed. 25 Novembre 2009), valido per gli altri dirigenti industriali. Scopo della rassegna, ripetiamo, non è quello di analizzare punto per punto il Contratto Fiat quanto di mettere in evidenza le differenze più marcate tra questo Contratto e il Contratto collettivo della categoria.

Aree di interesse

Il Contratto di cui si parla riguarda tutti i dirigenti in servizio appartenenti alle aziende raggruppate nelle due capogruppo FIAT SpA e FIAT INDUSTRIAL SpA per un totale di circa 1.800 dirigenti. Controparti nella definizione e firma del contratto sono stati i rappresentanti delle aziende citate e, in rappresentanza dei dirigenti, Federmanager.

Validità

Il Contratto Fiat decorre dal 1° gennaio 2012 ed ha scadenza il 31 dicembre 2013 (art. 30).

Peculiarità

Ne abbiamo rilevate alcune di rilievo come, per es., la previsione dei momenti di incontro finalizzati alla valorizzazione del ruolo manageriale, attraverso la costituzione di un "Osservatorio paritetico" e la presenza certa, tra le voci retributive, di una componente variabile e del benefit auto (previsto sia per uso promiscuo, di servizio e personale), in aggiunta ovviamente alle altre componenti abituali.

Inoltre, è ulteriormente riaffermato il ruolo di rappresentanza di Federmanager nell'ambito dei diritti sull'informazione e consultazione. "Qualora non siano istituite rappresentanze sindacali aziendali, avrà luogo a livello di Gruppi Fiat e Fiat Industrial uno specifico incontro annuale con Federmanager", finalizzato ad analizzare

l'andamento dei fondi di previdenza integrativa e assistenza sanitaria.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Nel Contratto Fiat è stato abolito il ricorso all'istituto del Collegio Arbitrale, previsto dal Contratto dirigenti Nazionale per definire, caso per caso, le vertenze e gli indennizzi eventuali a carico dell'azienda nel caso di licenziamento ingiustificato del dirigente.

In alternativa alla soppressione del Collegio Arbitrale, è stata concordata una variazione significativa dei criteri di determinazione dell'indennità supplementare, che per i dirigenti Fiat si aggiunge automaticamente al preavviso in tutti i casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa, con esclusione dei casi riconducibili a giusta causa ex art. 2119 c.c. o di quelli in periodo di prova. La definizione di tale indennità tiene ora conto dell'età del dirigente e della sua anzianità aziendale, nell'intento di tutelare maggiormente i dirigenti che possono avere maggiori difficoltà di ricollocazione, tenendo anche conto della penalizzazione causata recentemente dall'allungamento dei tempi e delle condizioni di accesso alla pensione.

Ecco i valori dell'indennità aggiuntiva al preavviso, secondo il disposto dell'art.13 del Contratto Fiat:

- età del dirigente inferiore a 35 anni: 8 mensilità
- età tra 35 anni compiuti e 45 anni: 12 mensilità
- età tra 45 anni compiuti e 55 anni: 16 mensilità
- età superiore a 55 anni compiuti: 18 mensilità

Per quanto riguarda i termini del preavviso, questi rimangono invariati rispetto al

CCNL nazionale e quindi: otto mesi di retribuzione se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore a due anni, un ulteriore mezzo mese per ogni anno successivo di anzianità, con un massimo di altri 4 mesi di retribuzione. Ne consegue che il termine massimo del preavviso non sarà superiore a 12 mesi di retribuzione.

Ferie

Il Contratto FIAT circa l'istituto delle ferie, all'art.6 prevede esplicitamente che la durata complessiva sia prevista in 30 giorni l'anno, con esclusione, dal computo, dei sabati e delle domeniche oltre che dei giorni infrasettimanali consi-



Stabilimento FIAT Mirafiori

derati festivi dalla legge (a differenza del CCNL nazionale che prevede 35 gg. ma senza specificare l'esclusione dal computo dei sabati e delle domeniche tanto è che le aziende si comportano discrezionalmente in merito). Rimane comunque immutata la durata complessiva di 6 settimane. Le sei settimane sono scomposte in 3 gruppi di 2 settimane, ciascuno soggetto a specifica regolamentazione:

- due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, da fruire obbligatoriamente nell'anno di maturazione, non monetizzabili;
- due settimane fruibili entro i 24 mesi successivi all'anno di maturazione e non monetizzabili;
- due settimane fruibili entro 30 mesi successivi all'anno di maturazione

che decadono se non fruite entro tale termine (a differenza del CCNL nazionale che prevede la monetizzazione se non vengono fruite entro il semestre successivo all'anno di maturazione).

Retribuzione

I valori indicati nel contratto Fiat e le regole di scaglionamento corrispondono a quanto indicato nel CCNL nazionale dirigenti.

Tutele assistenziali e previdenziali

I Fondi FIPDAF (Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti Aziende Fiat) e FISDAF (Fondo Integrativo Sanitario

Fiat sia in servizio che in pensione, sono parte significativa del Contratto. È stato concordato l'incremento dello 0,5% (dal 4,5% al 5,0%) dell'aliquota di contribuzione del Fondo FIPDAF a carico dell'azienda a far tempo dal 1° gennaio 2012. È stata inoltre estesa la possibilità di prosecuzione volontaria per i dirigenti che hanno perso i requisiti di appartenenza al Fondo e che non hanno raggiunto il diritto al pensionamento.

Non occorre sottolineare il valore, per i dirigenti FIAT e per i loro familiari e superstiti, del fondo sanitario FISDAF la cui efficienza ma soprattutto validità delle prestazioni erogate costituiscono il termine di paragone per tutti gli altri fondi disposti per i dirigenti di altre aziende (Fasi, Assidai, ecc.). Da sottolineare ancora, a proposito del fondo FISDAF, quanto disposto in proposito dall'art. 18 del Contratto: 'Le parti convengono sul valore fondamentale di una governance condivisa, basata sulla pariteticità degli Organi Sociali e su un sistema di regole che consenta la massima partecipazione e il maggior coinvolgimento dei soci, dirigenti e società'.

Company car

Fiat, come accennato sopra, mette a disposizione del dirigente una autovettura gratuitamente, con rotazione annuale. Tale beneficio è stato contrat-

tualizzato ed è stata prevista la copertura assicurativa integrale entro massimali predefiniti, aggiornati periodicamente.

Osservatorio

Da rilevare la definizione della nota di intenti per la costituzione di un Osservatorio paritetico da realizzare entro Giugno 2012 con il compito di monitorare le situazioni in atto a livello nazionale e transnazionale e lo sviluppo di proposte e di possibili sperimentazioni finalizzate alla valorizzazione del ruolo manageriale.

Formazione

Fondirigenti continua ad essere l'organizzazione di riferimento per la formazione continua dei dirigenti dell'azienda. In particolare, la condivisione dei piani formativi avviene tra la direzione aziendale e Federmanager a livello nazionale o territoriale.

Diffusione del contratto

Per incentivare la conoscenza e rafforzare lo spirito novativo del Contratto Collettivo ne è prevista la stampa e consegna ad ogni dirigente in servizio.



Il rinnovato marchio Fiat.

Dirigenti Aziende Fiat), istituiti rispettivamente per la tutela previdenziale integrativa e per la tutela sanitaria dei dirigenti

DECRETO LIBERALIZZAZIONI



Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività

Sul S. O. n. 53 alla G. U. n. 71 del 24 marzo scorso è stata pubblicata la Legge 24 marzo 2012, n. 27 di conversione, con modificazioni, del D. L. n. 1/2012 (cd. "Decreto Liberalizzazioni"), emanato per introdurre nel nostro ordinamento norme volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini e la competitività dell'economia attraverso il miglioramento della produttività generale

Sono previste una serie di disposizioni che mirano, da un lato a semplificare e a deregolamentare e dall'altro ad introdurre meccanismi di trasparenza, equità e concorrenza nelle professioni ed a favore della libera impresa.

La conversione in legge del decreto sulle liberalizzazioni ha fatto emergere un punto controverso, per il quale si è ritenuto necessario intervenire con alcune misure correttive, attraverso un apposito decreto legge approvato dal Consiglio dei Ministri (D.L. 24/3/2012 n. 29) che recepisce l'Ordine del giorno firmato dalle forze di maggioranza alla Camera, con cui si prevede l'introduzione di

meccanismi di monitoraggio dell'accesso al credito, con particolare riguardo alle PMI. La misura viene incontro all'esigenza avvertita nel tessuto produttivo - e in particolare da parte delle piccole e medie imprese - di rendere più efficienti le procedure di erogazione dei finanziamenti da parte delle banche.

A tale scopo, si è delineato un tipo di verifica non invasiva su questa fondamentale attività bancaria, prevedendo l'istituzione di un ufficio pubblico, tecnicamente qualificato.

Sono stati, inoltre, disciplinati il potere di richiedere informazioni alle banche e la possibilità di avvalersi della collaborazione

della Banca d'Italia. Quest'ultima Istituzione partecipa di diritto all'Osservatorio, avendo quest'ultimo compiti complementari a quelli di vigilanza prudenziale in senso stretto. L'altra amministrazione coinvolta è il Ministero dello sviluppo economico, per evidenti ragioni connesse alle sue competenze istituzionali.

L'Associazione bancaria italiana e le altre Associazioni di categoria possono partecipare all'Osservatorio, senza diritto di voto, con funzioni informative e di rappresentanza degli interessi.

Mario Cardoni

Direttore generale Federmanager





Il lato oscuro dell'impresa familiare

■ In 12 anni ho lavorato a stretto contatto con 6 famiglie di imprenditori in diversi settori industriali - dall'automotive alle torri di raffreddamento, dagli arredamenti per campers e yachts ai mulini per la produzione delle farine, ai trasformatori elettrici - e non ho mai smesso di stupirmi della contraddizione che regolarmente va in scena tra la tensione tutta umana dell'imprenditore a "scrivere un'impresa" che segni nel più lungo tempo possibile il suo passaggio in questo mondo (l' "elisir di lunga vita") e le bombe innescate (più o meno consciamente) lungo il percorso, che presto o tardi ne possono pregiudicare la realizzazione

In questa manciata di minuti che rubo al lettore cercherò di accendere i riflettori su quelle bombe, affinché tutti noi - imprenditori o professionisti che siamo - si possa disinnescarle prima che esplodano insieme alle imprese che abbiamo creato o contribuito a creare.

Capirete anche perché non potrò esimermi dal farlo in relazione al processo di internazionalizzazione che oramai da qualche decennio è passaggio obbligato per qualsiasi impresa per competere nel mondo globalizzato che conosciamo. 20 anni fa si andava a Vienna per gustare la Sacher Torte originale di Demel. Oggi si ordina via internet da tutto il mondo.

Perché è proprio nel processo di internazionalizzazione che l'imprenditore trascura spesso di considerare alcuni aspetti fondamentali, senza la coscienza dei quali non può traghettare l'impresa oltre quei confini, non solo geografici, ma temporali che vorrebbe idealmente infiniti.

Quadro di riferimento

"Impresa Familiare" è concetto esteso (anche FIAT in certa accezione è impresa familiare). Le esperienze che ho vissuto - e che in questo intervento cerco di sintetizzare - afferiscono ad un contesto omogeneo, pur non limitandosi ad esso, sul quale qui di seguito andiamo a zoomare.

Su poco più di 4.400.000 le imprese registrate in Italia (dati ISTAT all'ultimo aggiornamento del 2008), di cui il 95% ha meno di 10 addetti (ma rappresentano quasi il 50% dell'occupazione e il 33,3% del valore aggiunto), il 98% meno di 20 ed il 99,5% meno di 50. Dello 0,5% residuo, solo 3.500 imprese hanno più di 250 dipendenti (equivalenti però quasi al 20% dell'occupazione ed a poco meno del 30% del valore aggiunto).

Al di là del tecnicismo che definisce "Piccola" e "Media" Impresa (PMI) quelle che hanno, rispettivamente, meno di 50 e 250 dipendenti ovvero fatturano meno di 10 e 50 Milioni di EURO, nel quadro di questa breve chiacchierata si farà riferimento

alle circa 33.000 imprese del settore Industriale (escludendo quindi Costruzioni e Servizi, secondo la classificazione ISTAT) che hanno da 20 a 250 dipendenti.

È in questa dimensione, dunque, che, dopo una imprescindibile storia di successi domestici, l'imprenditore - coincidente, nella maggior parte dei casi, con la figura dell'Amministratore Delegato - si trova ad affrontare prima o poi, l'apertura degli orizzonti aziendali ai mercati internazionali.

È in questa dimensione che i nostri imprenditori sono avviluppati nella trappola psicologica più banale, eppure umanamente comprensibile, che ne condiziona tante scelte strategiche: l'idea che l'impresa sia una loro emanazione ed in quanto tale imperitura ed inseparabile dal nome della famiglia che la identifica.

La letteratura abbonda di case histories che certificano quanto ogni imprenditore saggio e lungimirante - la cui impresa affronti il giro di boa dei 250 dipendenti - dovrebbe avere fatto ricorso, invece, da più o meno tempo, a professionisti esterni del management, così come dovrebbe avere disegnato - se non avviato - un tempestivo passaggio generazionale.

Evoluzione dell'industria familiare italiana

Pochi dati generali fotografano impietosamente la mortalità legata ai passaggi generazionali, in un'Italia in cui 9 imprese su 10 sono familiari (contro 6 su 10 di Germania o Francia), 1 impresa su 2 scompare alla seconda generazione e solo il 30%



La crescita dell'impresa familiare.



delle imprese sopravvissute vede la luce della terza generazione.

In termini di mero calendario, possiamo in maniera semplicistica ma di facile sintesi, fotografare lo sviluppo dell'imprenditoria familiare italiana in 3 cicli (il terzo dei quali è appena iniziato).

Per le imprese più longeve la prima tornata di fermenti imprenditoriali si colloca a ridosso del primo dopoguerra - come è d'altronde naturale che sia quando si apre un percorso di ricostruzione di un intero Paese - e si protrae fino a metà del '900 (1920 - 1950).

Il fenomeno si replica nel secondo dopoguerra, dando vita al secondo valzer di incipit imprenditoriali, mentre per il gruppo degli "anziani" la regia passa alla seconda generazione (1950 - 2000).

Il decennio 2000 - 2010 è quindi interamente attraversato dall'ondata di passaggi generazionali relativi ai sopravvissuti del primo e del secondo cluster di aziende. In ritardo peraltro di almeno 10 anni rispetto a quanto natura avrebbe voluto. Più della metà degli imprenditori attivi nel 2006 aveva tra 60 e 85 anni!

"Mamme Chicce" di natura per il solo fatto di essere italiani, spesso sorpresi tardivamente dalla scoperta che la capacità di "fare impresa" non si trasmette ereditariamente, molti imprenditori non hanno saputo mollare per tempo il timone del comando e consegnare la "propria creatura" nelle mani di managers esterni che

ne garantissero in maniera professionale il traghettamento fuori da un guado dalle acque particolarmente agitate, soprattutto in chiusura di decennio. Fenomeno umanamente comprensibile ma economicamente insostenibile.

Il tema dell'internazionalizzazione non trova spazio - se non in casi eccezionali - nel ventaglio di opzioni di chi ha fatto impresa familiare fino al secondo dopoguerra, impegnato come era a plasmare la propria creatura per il mercato domestico. L'internazionalizzazione entra, invece, di prepotenza nelle agende dei Consigli di Amministrazione nella seconda metà del '900, trasformandosi da iniziale opzione di sviluppo del business a vera e propria strategia di sopravvivenza.

Lo sviluppo delle tecnologie e l'accelerazione impressa al modo di fare business che ha investito il mondo dagli anni '80 in poi, non ha certo facilitato la digestione del tema "internazionalizzazione" ad imprenditori che negli anni '90 avevano tra i 50 ed i 75 anni, mentre quei figli, che spesso in maniera poco preparata li avrebbero sostituiti di lì ad una decina d'anni - a 20, 30 o 40 anni di età - ben poco incidono sulle strategie d'impresa. Nei casi di precoce dedizione all'impresa di famiglia, i giovani Consiglieri di Amministrazione erano frenati dalla scarsa delega operativa e dal gap culturale (a loro favore) rispetto a genitori digiuni di informatica.

L'internazionalizzazione è a tutti gli effetti una decisione strategica

L'imprenditore di prima generazione è certamente uomo di prodotto, meno di

mercato. E per il "suo" prodotto è pronto - anche a discapito della necessaria prudenza del calcolo economico - ad attivare tutte le energie aziendali affinché esso raggiunga l'eccellenza. In quale mercato venga poi collocato è un falso problema per questo artigiano, forte com'è della convinzione che il "suo" prodotto si venda indipendentemente dal set geografico - culturale. Ovvero che il successo tributogli in patria non possa non essere replicato anche sullo scacchiere internazionale, apportando solo marginali modifiche alla "italianità" della sua impresa.

Ed ecco un veloce lifting vitaminico all'Ufficio Commerciale e l'illusione della facile internazionalizzazione è servita.

Poco importa se le lingue di commercio che si dovrebbero usare nei Paesi - obiettivo, non sono così note al novello Responsabile Export, ignaro, come il suo mandante, di quante insospettabili porte aprirebbero



BREVE STORIA

La tradizione artigianale è stata la base per il rilancio delle piccole imprese, ma furono determinanti i cambiamenti tecnologici e di mercato. La tecnologia ha ridotto le distanze geografiche e conseguentemente le diseconomie legate alla distanza, l'elettronica limitò la convenienza del ciclo di produzione integrato. Il mercato si trasformò da beni di

consumo standardizzati a beni su misura in conseguenza di livelli di reddito ridondanti. Queste condizioni premiavano la produzione su scala minore e quindi la flessibilità nell'uso del capitale e del lavoro tipica delle piccole imprese le quali potevano specializzarsi su determinati tipi di lavorazione. Questo modello è rappre-

sentato prevalentemente dai distretti industriali basati fondamentalmente sull'esistenza di tradizioni locali che incoraggiano la micro-imprenditorialità. In generale le piccole e medie imprese italiane sono abbastanza efficienti, competitive, dinamiche e creative, ma non possono costituire l'assetto industriale italiano.



la conoscenza profonda di una lingua e della cultura di un Paese straniero.

La trappola della lingua inglese considerata erroneamente lingua universale per fare business ha mietuto e continua a mietere vittime. Il business è da sempre e continua ad essere un incontro tra persone e le relative lingue e culture; è buona norma parlare, quando invitati, la lingua di chi ci ospita se si vuole lasciare un ricordo piacevole e duraturo.

A ciò si aggiungano sommarie traduzioni di materiale promozionale, spesso affidate in tutta fretta - come le incompetenze linguistiche degli Uffici limitrofi - alla buona volontà della stessa forza commerciale interna, ed il Responsabile Export è velocemente saturato da attività che ne minano definitivamente la lucidità operativa, oltre che il più fondamentale commitment alla causa aziendale.

La diversificazione di mercato, come quella di prodotto, è a tutti gli effetti una decisione strategica e come tale va trattata. Leggerla come un'opzione discrezionale, sottostimarne le implicazioni formative e la relativa portata può mettere in ginocchio, in pochissimi anni, anche l'azienda più sana.

Prima della sua impresa, l'imprenditore deve internazionalizzare sé stesso

Capita a volte che un'opportunità di internazionalizzazione, una parte di un processo di internazionalizzazione non procedente dalla maturazione personale dell'imprenditore, venga presentata come opportunità da un soggetto terzo (un Responsabile Commerciale particolarmente attivo, un Consulente, un Consigliere di Amministrazione,...).

Così capita che all'imprenditore distratto si presenti la nuova avventura minimizzando i costi, che si vogliono generati solo in forma direttamente proporzionale all'attività commerciale a maggior raggio chilometrico. Trascurando, quindi,

Oggi e domani



Umano è, al pari, il capitale sul quale deve concentrarsi principalmente l'investimento che un processo di internazionalizzazione richiede all'impresa a tutti i livelli.



Ieri e oggi

sa e si può presentare secondo molteplici sfaccettature.

Anche con prodotti dall'indiscusso vantaggio competitivo, il livello di prezzo di ingresso su un mercato estero è sempre caratterizzato da una fase iniziale "scontata" rispetto all'usuale livello stabilizzatosi sul mercato domestico. Questo minor prezzo di vendita va messo a budget (per una durata indicativa di 12-24 mesi) e può anche comportare minori prezzi dell'ordine delle decine di punti percentuali (10-20%) su quel nuovo mercato, rispetto a quanto praticato in casa propria.

In un mercato caratterizzato da dinamiche commerciali regolari, si tratta in parte di un "biglietto di ingresso", di uno sconto - promozione di cui il fornitore appena sbarcato sul suolo straniero deve farsi carico per invogliare il nuovo pubblico al suo prodotto. In parte serve ad accattivarsi (ovvero finanziare) il canale di vendita selezionato per quel Paese, sia esso agente, distributore, importatore o la stessa filiale diretta durante la fase di start-up (che - indigeribile informazione per il frettoloso imprenditore - può durare qualche anno, prima di generare utili).

Il mondo è grande ma le risorse d'impresa sono per definizione "finite". Anche all'imprenditore più impegnato nel processo di internazionalizzazione, la fretta può prendere la mano, inducendolo ad esporsi contemporaneamente su troppi scacchieri, senza avere adeguatamente strutturato le risorse coinvolte nell'operazione.

Per una internazionalizzazione sostenibile è fondamentale limitarsi inizialmente alla definizione di pochi Paesi target e relativi canali di entrata (agente, distributo-

colpevolmente di considerare il costo di trasformazione complessiva della cultura aziendale, non solo a livello commerciale (a cui abbiamo accennato prima), ma a tutti i livelli d'impresa.

L'internazionalizzazione di successo presuppone che l'azienda si sia culturalmente "cambiata d'abito". Pur essendo naturale che le prime riflessioni strategiche si avvino in relazione ad aspetti commerciali, l'imprenditore virtuoso deve avere anzitempo abbracciato e permeato la sua visione strategica dell'internazionalizzazione, quale processo che dall'attività commerciale possa, anzi debba, generare opportunità a tutti i livelli: logistica, acquisti, ingegneria e quant'altro possibile.

La disponibilità di capitale umano preparato, l'impegno aziendale trasversale a tutte le funzioni ed il commitment senza compromessi di chi del Progetto di Internazionalizzazione si fa portatore e artefice, non sono condizioni discutibili per il successo di una seria strategia di internazionalizzazione.

Rendersi miopi, focalizzando l'attenzione sui soli temi commerciali, inducendo nell'imprenditore distratto l'illusione che l'internazionalizzazione possa generare risultati di breve periodo, può riservare sorprese molto amare.

La fretta non può coniugarsi ad una seria strategia di internazionalizzazione

La chimera dei facili successi ha sull'imprenditore impreparato, chimè, molta pre-

re, importatore, joint-venture, filiale diretta), invece di lanciarsi a macchia d'olio con una pleora di "corrispondenti esteri" senza distinzioni, che in breve tempo satureranno le risorse aziendali.

La trappola origina dall'iniziale euforia (generalmente dei primi 12/18 mesi) derivante dal successo del proprio prodotto presso il nuovo popolo, condito dalla risolta incertezza dell'apprezzamento. Questo induce a replicare il "piacere" - che si rivelerà ahimè di breve termine - più volte che sia possibile, ovvero in più Paesi possibili, distraendo risorse in maniera disorganizzata e pericolosa, invece di perseverare in maniera focalizzata nel perfezionamento del proprio insediamento.

Avviene così che all'occhio veloce di un Amministratore Delegato troppo impegnato, sfugga che risultati apparentemente buoni di vendita sul medio termine nascondano - come nel gioco delle tre carte - la periodica alternanza dei Paesi che compongono il fatturato aggregato.

Anche in questo caso la fretta che caratterizza lo stile di fare impresa dei tanti nuovi imprenditori che nell'ultimo decennio hanno sostituito la precedente generazione per la prima o seconda volta, ha contribuito non poco alla definizione del dato di mortalità aziendale postpassaggio ge-

nerazionale (50% al primo round, 70% al secondo).

Non voglia mai l'imprenditore dimenticare che il posizionamento di mercato guadagnato sul suolo domestico è tutto da costruire ex-novo sul mercato estero e varia da mercato a mercato. Nessuno dei fattori competitivi che rendono il prodotto vincente in casa propria - nemmeno il brand, nella sua apparente immaterialità - sono esportabili one-to-one in un processo di espansione sui mercati internazionali.

Conclusioni

In conclusione, l'anima vera, l'essenza del successo o meno di un processo di internazionalizzazione, nel contesto dell'impresa familiare di cui abbiamo discusso al difficile compiersi di questo decennio, è quella squisitamente umana.

Umana è la trasformazione che investe prima di tutti l'imprenditore che avvia (non potendovi sfuggire) un processo di internazionalizzazione della propria impresa ed umane sono le debolezze, i timori e le ingenuità nelle quali è facile che si possa perdere il suo operato.

Umano è, al pari, il capitale sul quale deve concentrarsi principalmente l'investimento che un processo di internaziona-

lizzazione richiede all'impresa a tutti i livelli. Solo così è possibile gestire lo sviluppo con successo.

Per tutti gli aspetti tecnici sulla internazionalizzazione d'impresa abbondano consulenti, esperti e letteratura a supporto di una buona se non ottima esecuzione.

Ma nessun manuale, nè professionista alcuno potranno contribuire al successo dell'internazionalizzazione dell'impresa familiare di piccola e media dimensione, se l'imprenditore - che nell'ipotesi iniziale, in qualità di Amministratore, esercita sostanzialmente da solo tutto il necessario potere - non ha subito in primis una trasformazione personale che lo abbia sintonizzato sulla lunghezza d'onda internazionale e che gli permetta di imprimere la necessaria crescita culturale all'impresa tutta, fintanto che essa sia di lui emanazione rilevante.

Alessandro Scaglione

Ingegnere Gestionale
Dirigente di Medie Aziende
alessandro.scaglione@tin.it

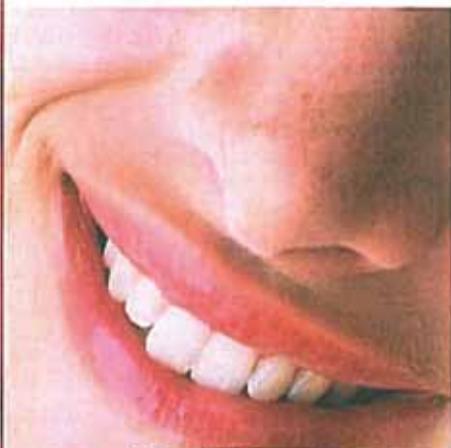
Roberto Granatelli

Direttore Federmanager Torino
Legale giuslavorista

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



Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

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

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



La dichiarazione dei redditi 2011 Modello 730 e Unico

A seguito delle recenti novità in materia tributaria e al fine di garantire la massima qualità del servizio si è reso necessario introdurre alcune novità organizzative per consentire agli OPERATORI di redigere correttamente le dichiarazioni dei redditi 2011, Modello 730 e UNICO

A) VISURE CATASTALI

Ai proprietari degli immobili siti sul territorio nazionale si ricorda che in occasione della prossima denuncia dei redditi sarà necessario calcolare l'IMU - Imposta Municipale Unica. La nuova tassa è stata introdotta a partire dal 2012 ed ha sostituito l'Irpef sui redditi fondiari e l'ICI.

Per determinare l'IMU è imprescindibile calcolare il valore catastale dell'immobile partendo dalla rendita catastale aggiornata. La rendita catastale è un dato reperibile dalla visura catastale.

Coloro che intendono avvalersi del servizio di assistenza 730 svolto presso la nostra sede, sono invitati ad esibire agli OPERATORI una copia recente delle visure catastali degli immobili oggetto di denuncia e il calcolo del tributo.

Su richiesta degli interessati, l'Associazione si renderà anche disponibile, a titolo oneroso, a produrre direttamente le suddette visure catastali.

B) VISURE CATASTALI E ATTI DETRAZIONE IRPEF DEL 36%

Il Decreto Sviluppo (Dl 70/2011) a partire dal 14 maggio 2011 prevede che non sia più necessario trasmettere la comunicazione preventiva di inizio lavori al Centro Operativo di Pescara.

Coloro che sono interessati da lavori di ristrutturazione e che intendono godere della detrazione Irpef del 36%, nella dichiarazione dei redditi dovranno indicare i dati catastali identificativi dell'immobile e, se i lavori sono effettuati dal detentore, gli estremi di registrazione dell'atto che ne costituisce titolo (ad esempio del contratto di comodato o di locazione).

Gli Associati, così come richiesto per il pagamento dell'IMU di cui al punto A), sono invitati a presentare agli OPERATORI

la documentazione contenente i dati catastali dell'immobile e gli estremi della registrazione dell'atto.

C) IMU - DETRAZIONE ABITAZIONE PRINCIPALE

Per beneficiare delle agevolazioni IMU per la prima casa, gli Associati dovranno indicare agli OPERATORI quale immobile rientra nel caso di abitazione principale.

Si sottolinea che, diversamente da quanto accadeva per l'ICI, in cui il requisito della residenza anagrafica per l'immobile adibito ad abitazione principale era solo un parametro presuntivo, ora, per il pagamento dell'IMU relativa all'abitazione principale, dovranno sussistere entrambi i seguenti requisiti:

- che sia dimora abituale del contribuente;
- che sia la residenza anagrafica del contribuente.

Esempio: non sarà più possibile, pertanto, considerare come prime case o abitazioni principali le case ubicate nei comuni di villeggiatura, ove molti decidevano di posizionare la propria residenza formale ma in effetti fittizia.

D) IMPOSTA SUGLI IMMOBILI SITUATI ALL'ESTERO

A decorrere dal 2011, sul valore degli immobili posseduti all'estero a qualunque titolo, per uso abitativo, per investimento o altro, verrà applicata una imposta.

Gli Assistiti che rientrano nel presente caso, proprietari di immobili ubicati all'estero ovvero titolari di altri diritti reali, dovranno indicare agli OPERATORI il valore dell'immobile, che è costituito dal costo risultante in atto o da contratti e, in mancanza, dal valore di mercato rilevabile nel luogo in cui è situato l'immobile.

Essi dovranno, altresì, indicare agli OPERATORI l'importo di eventuali imposte patrimoniali versate sull'immobile nello stato in cui si trova, le quali saranno considerate credito d'imposta.

E) IMPOSTA SULLE ATTIVITÀ FINANZIARIE DETENUTE ALL'ESTERO

A decorrere dal 2011, sul valore delle attività finanziarie detenute all'estero verrà applicata una imposta.

Gli Assistiti che rientrano nel presente caso, analogamente a quanto indicato al punto D) dovranno indicare agli OPERATORI il valore delle attività finanziarie, che è costituito dal valore di mercato al termine di ciascun anno solare nel luogo in cui sono detenute le attività finanziarie. A tale riguardo, si precisa che sarà utile produrre la documentazione dell'intermediario estero ed evidenziare il valore nominale e di rimborso.

Analogamente a quanto previsto al precedente punto D), spetta un credito di imposta pari all'ammontare dell'eventuale imposta patrimoniale versata nello Stato estero in cui sono detenute le attività e, pertanto, dovrà essere esibita agli OPERATORI la documentazione relativa.

L'Associazione, unitamente agli OPERATORI, rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento e supporto.

Si precisa, inoltre, che non è ancora in corso, da parte dell'Amministrazione Finanziaria, l'emanazione di circolari e chiarimenti in merito a tutta la materia.

**Roberto Granatelli
Tina Ferretti**



Documenti per la compilazione del MOD.730/2012 o del MOD. UNICO/2012

- Modello CUD 2012 (pensione o lavoro dipendente) redditi 2011;
- Dati del datore di lavoro che effettuerà il conguaglio, se diverso da colui che ha redatto il CUD 2012.
- Altri redditi (Certificazione dei compensi di lavoro autonomo non derivanti da attività professionale, redditi da capitale, ecc...);
- Atti di acquisto/cessione di immobili e terreni;
- **Visure catastali di tutti gli immobili e terreni posseduti (necessarie anche per inserire le ristrutturazioni con agevolazione del 36% con inizio lavori oltre il 14 maggio 2011);**
- 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 altri familiari a carico;
- Eventuale variazione dei familiari a carico, avvenuta nel corso del 2010;
- Variazioni di residenza con decorrenza;
- Copia dichiarazione Unico 2011 o 730/2011;
- Modelli F24 relativi agli acconti IRPEF 2011, Cedolare Secca e F24 di compensazione degli eventuali crediti dell'anno precedente;
- Attestazioni di versamento ICI effettuate nel 2011;
- Spese mediche sostenute nell'anno 2011 (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 (che non può essere scritto a mano). La detrazione non spetta per l'acquisto di "parafarmaci". Non saranno, pertanto, presi in considerazione documenti che non rispettino tutti i requisiti);
- Spese mediche sostenute per familiari non a carico esclusivamente per patologie esenti;
- 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 2011 per l'acquisto di cani guida;
- Spese sostenute nel 2011 per l'assistenza personale dei soggetti non autosufficienti, ricevuta firmata e rilasciata dall'addetto all'assistenza, contenente estremi anagrafici e C.F. del soggetto che effettua il pagamento e di quello che presta l'assistenza o Modello CUD consegnato a chi presta l'assistenza;
- Atto di mutuo ipotecario, atto di acquisto abitazione principale, attestazione di pagamento degli interessi passivi su mutui ipotecari pagati nel 2011, elenco intestatari 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;
- Polizze e quietanze di pagamento di premi per polizze vita, infortuni, rischio di morte e invalidità permanente anno 2011;
- Ricevute per tasse scolastiche sostenute nel 2011;
- Spese funebri sostenute nel corso del 2011 per familiari (a carico e non);
- Spese per attività sportive praticate da ragazzi di età compresa tra 5-18 anni sostenute nel 2011, 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 2011 per l'acquisto dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale;
- Spese per canoni di locazione sostenute nel 2011 da studenti universitari fuori sede, documentate da ricevuta;

Altre spese detraibili:

- Erogazioni liberali sostenute nel 2011 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 veterinarie sostenute nel 2011 per animali domestici;
- Spese sostenute dai sordi per i servizi di interpretariato;

prosegue >



prosegue >

- Contributi versati per il riscatto del corso di laurea dei familiari a carico;
- Spese sostenute nel 2011 per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido con relative ricevute di pagamento;
- Ricevute versamento contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, effettuati nel 2011 a favore di INPS, ENASARCO, ENPAM, CASSE DI PREVIDENZA;
- Quietanze di pagamento assicurazione RCA dell'auto (Pagate nel 2011)
- Assegni periodici corrisposti nel 2011 al coniuge legalmente separato (come da sentenza da produrre e documentazione attestante il versamento) e codice fiscale del coniuge, (si precisa che il versamento effettuato una tantum non è deducibile);
- Contributi pagati per Colf, Baby Sitter e Badanti nel corso del 2011;
- Contributi ed erogazioni a favore di istituzioni religiose;
- Spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione sostenuta 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 versati a fondi integrativi del servizio sanitario nazionale;
- 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 (ONLUS);
- Erogazioni liberali in denaro a favore di enti universitari, di ricerca pubblica e vigilati, nonché degli enti parco regionali e nazionali;
- Spese sostenute nel 2011 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 per i lavori iniziati prima del 14 maggio 2011;
 - fatture interventi;
 - ricevute dei pagamenti "bonifico 36%";
 - da quest'anno è obbligatorio segnalare i dati catastali riferiti all'immobile oggetto dell'intervento di ristrutturazione, si richiede per tanto di fornire tali dati;
 - 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 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:

- fatture interventi (con indicazione del costo della manodopera per le fatture emesse prima del 14 maggio 2011);
- bonifici che attestano il pagamento;
- l'asseverazione del tecnico abilitato;
- l'attestato di certificazione energetica o l'attestato di qualificazione energetica;
- ricevuta invio telematico all'Enea della certificazione energetica con l'attestato di qualificazione energetica

Affitti pagati nel 2011 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 2011 da lavoratori dipendenti che trasferiscono la residenza per motivi di lavoro;

Numero di telefono;

Copia del documento di identità in corso di validità.

Dallo sviluppo delle PMI il volano per la crescita

Renato Cuselli

“**C**’è un cuore pulsante dello sviluppo su cui si regge il volo del calabrone Italia, che occorre rispettare e saper alimentare”.

Renato Cuselli, presidente di Fondirigenti e dell’Associazione Management Club, ha utilizzato un’immagine letteraria, che fa da titolo a un interessante saggio del politologo e Accademico dei Lincei, Giacomo Becattini, per evidenziare e far capire come la parte core, il nocciolo duro della nostra economia continui a essere rappresentato dal fitto tessuto di piccole e medie imprese che hanno saputo reggere allo tsunami della crisi.

Il Progetto di sostegno allo sviluppo della piccola industria, che vede Fondirigenti impegnata in primo piano insieme a Confindustria e a Federmanager, parte da questa consapevolezza, che il sociologo Luciano Gallino definisce con un neologismo “finanzcapitalismo”. Il progetto ambizioso, che si svilupperà nel prossimo triennio, intende favorire la fruizione di interventi formativi da parte di quelle imprese che hanno bisogno di investire in cultura manageriale per stare sul mercato e affrontare tutte le criticità del tempo presente. “In particolare – ha spiegato Cuselli – il progetto consentirà non solamente di far convergere tutte le iniziative già promosse da Fondirigenti che si rivolgono ai dirigenti occupati, ma anche quelle relative a coloro che hanno perso il lavoro in questi anni difficili. La nostra attenzione – ha proseguito il presidente di Fondirigenti – si è rivolta anche ai quadri apicali e ai giovani che si stanno facendo apprezzare per la spinta propulsiva e le grandi potenzialità che sanno esprimere”.

Produttività, innovazione tecnologica, internazionalizzazione, alleanze e finanza strategica sono gli ambiti di intervento. La dimensione territoriale giocherà un ruolo decisivo. Oltre alla collaborazione delle strutture di servizio dei soci, come SFC e Federmanager Academy, l’iniziativa si avvarrà di interlocutori esterni. “L’incidenza del progetto “Leonardo” finanziato dalla Unione Europea, che ha analizzato diversi modelli di intervento mettendo a confronto tradizioni e culture del lavoro e che ha tenuto conto di misure specifiche, come la flexsecurity, oggi al centro del dibattito politico – ha concluso Cuselli – fanno comprendere il livello di coinvolgimento di un’iniziativa coniugata al futuro”.

Renato Cuselli

Presidente Federmanager Torino, Fondirigenti e Associazione Management Club



DIAMO SPAZIO ALLA CULTURA DEL FARE.

“Non ci può essere vento favorevole, per il marinaio che non sa dove andare”.

Ho voluto fare riferimento all’antica saggezza di Seneca nel mio discorso di insediamento per porre l’accento su due connotazioni essenziali: la coerenza nell’indicazione degli obiettivi strategici e il peso che deve avere la “cultura del fare”. La complessità del contesto sociale e politico in cui siamo immersi non ammette tentennamenti. Ogni priorità va scandita con chiarezza. Il primo obiettivo che si pone dinanzi al triennio che si è aperto riguarda il rinnovo del Contratto. La scadenza è fissata per il 2013, dobbiamo però arrivare preparati, in modo da affrontare ogni criticità con equilibrio e consapevolezza.



Giorgio Ambrogioni
Presidente Federmanager





Fondazione IDI, sul territorio

■ **La Fondazione IDI ha sempre sostenuto l'importanza di "fare rete" nell'ottica di avviare un processo di progettazione partecipata con gli Enti locali Confapi e Federmanager e consentire lo sviluppo di iniziative strategiche rispondenti alle specifiche esigenze settoriali e geografiche dei nostri utenti**

Per raggiungere l'obiettivo, abbiamo avviato un dialogo con le strutture territoriali, per definire e condividere un piano programmatico delle attività volto a promuovere l'aggiornamento degli standard professionali dei dirigenti e quadri delle PMI, convinti dell'importanza della formazione quale strumento per il miglioramento della gestione delle imprese. Il confronto con le strutture locali Confapi e Federmanager ha portato all'elaborazione di un format di progetto di azioni promozionali condivise, in un'ottica di marketing territoriale, per rafforzare la visibilità del nostro Istituto e consentire, attraverso il raccordo tra domanda e offerta formativa, l'attivazione di corsi di fuori della sede di Milano.

Il riscontro, in termini di partecipazione al progetto, da parte delle strutture locali, è stato più che soddisfacente, soprattutto per le province di Varese, Padova, Asti, Alessandria e Torino. Ogni territorio, considerate le sue peculiarità e il suo bacino di utenza, ha messo in campo diversi strumenti di promozione, dalla realizzazione di convegni su temi strategici per le PMI, alla partecipazione ad eventi fieristici relativi alla formazione, orientamento e lavoro, a visite dirette alle aziende, alla rec-

lizzazione di indagini territoriali e settoriali. Per quest'ultimo aspetto è da segnalare il progetto "IDI a supporto dello sviluppo delle competenze manageriali", avviato, ad inizio anno, dal Centro Servizi PMI in collaborazione con le associazioni Confapi e Federmanager dell'Emilia Romagna con l'obiettivo di analizzare le pratiche di lavoro manageriale di dirigenti e quadri superiori nei territori di Bologna, Modena e Reggio Emilia, nonché rilevarne i fabbisogni formativi al fine di erogare sul territorio regionale programmi di alta specializzazione in linea con le esigenze delle realtà coinvolte.

I risultati delle azioni intraprese hanno consentito l'avvio di numerose iniziative formative all'interno di Cataloghi specificamente elaborati sulla base dei concreti bisogni formativi rilevati dalle singole realtà locali. Per citare qualche esempio al proposito: la provincia di Padova ha predisposto, con il supporto del Gruppo Imprenditrici Confapi e del Gruppo Giovani Imprenditori, due percorsi formativi relativi ai temi di valorizzazione delle competenze trasversali nella vita professionale e di manage-

“

Il confronto con le strutture locali Confapi e Federmanager ha portato all'elaborazione di un format di progetto di azioni promozionali condivise, in un'ottica di marketing territoriale..

”

ment per le PMI. La provincia di Roma ha presentato un percorso dal titolo S.P.Q.R. Management, con approfondimenti sulle tematiche relative alla Strategia, Pianificazione, Qualità e Risk Management. Anche la provincia di Alessandria si è proposta al territorio, con iniziative relative alla gestione della produzione e dei processi industriali, contabilità industriale e costo di prodotto/commissa, gestione dei conflitti e tecniche di negoziazione. Numerose altre iniziative sono in fase di avvio, per i prossimi mesi. Sul sito della Fondazione IDI www.fondazioneidi.it, è disponibile un'area specifica dedicata alla formazione sul territorio in cui è possibile consultare tutti i corsi periodicamente attivati nelle diverse province italiane.

Le azioni finora intraprese dalla Fondazione IDI sono un primo passo per affrontare la complessità del territorio, attraverso forme di partecipazione e concertazione strutturata, volte a favorire una strategia condivisa d'azione sul territorio con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo imprenditoriale attraverso la formazione e la diffusione di una cultura d'impresa.

PDL n. 176 "Norme in materia di discipline bio-naturali" e PDL n. 221 "Modalità di esercizio delle medicine complementari da parte dei medici e odontoiatri, dei medici veterinari e dei farmacisti"

Consultazione on-line del 5 Marzo 2012 - 4^a commissione Consiglio regionale del Piemonte

■ **PDL n. 176 "Norme in materia di discipline bio-naturali" e PDL n. 221 "Modalità di esercizio delle medicine complementari da parte dei medici e odontoiatri, dei medici veterinari e dei farmacisti"**

osservazioni della CIDA Piemonte. L'Unione Regionale CIDA del Piemonte vede con favore una regolamentazione a livello regionale delle medicine complementari che rappresentino pensieri medici anche molto antichi, da sempre utilizzati nelle diverse tradizioni popolari. Nel recente passato esse si sono evolute a fianco della medicina moderna. Ancorché la medicina accademica costituisca il pensiero medico istituzionale e come tale venga adottato dal Servizio sanitario nazionale, le medicine complementari sono sempre più utilizzate dai cittadini che ricercano per la cura della propria salute soluzioni terapeutiche più ampie rispetto a quelle offerte dalla sola medicina accademica.

Molti medici esperti nelle medicine complementari si sono adoperati, particolarmente negli ultimi venti anni, per promuovere l'integrazione di tali discipline con la medicina accademica, cosicché il modello terapeutico della medicina integrata è al giorno d'oggi sempre più proposto, non solo dai cultori della materia, ma anche da un numero crescente di organizzazioni della salute e di Servizi sanitari sia in Europa che nei Paesi extraeuropei.

In Italia, nonostante l'ampia mobilitazione degli operatori, il coinvolgimento delle forze politiche e l'elaborazione negli ultimi anni di diversi progetti di legge volti a disciplinare questa materia, il percorso che mira al riconoscimento legislativo delle

medicine complementari non è ancora approdato a risultati concreti.

In assenza di una regolamentazione nazionale, molte iniziative normative per il settore sono state promosse da alcune Regioni. Esse riguardano soprattutto l'inserimento nei piani sanitari regionali di capitoli dedicati alle medicine complementari, alle attività di formazione e informazione e, in alcuni casi, l'approvazione di leggi regionali rivolte agli operatori non medici.

È maturo dunque il momento di arrivare a definire anche in Piemonte una normativa sull'argomento. Una richiesta, questa, che viene in primo luogo dai cittadini, dai pazienti che sempre più numerosi fanno sentire la loro voce e che vogliono dare corpo a una istanza che non tollera più di rimanere inascoltata e a cui i progetti di legge intendono rispondere in modo positivo.

Nel condividere, nelle loro linee generali, le disposizioni contenute nei disegni di legge regionali presentati si evidenzia che, a parere dell'Unione Regionale CIDA, andrebbe regolamentato in modo più dettagliato il capitolo relativo alla formazione.

I corsi di formazione per il rilascio del diploma di esperto in medicine complementari dovrebbero avere i seguenti requisiti:

1. la durata dei corsi non dovrebbe essere inferiore a tre anni, per un numero di ore complessivo specifico per ciascun indirizzo, ma comunque non inferiore a 400 ore;



2. per l'iscrizione ai corsi andrebbe richiesta la laurea in medicina e chirurgia o la laurea in odontoiatria o la laurea in medicina veterinaria;

Un'apposita Commissione per la formazione dovrebbe:

a) esprimere un parere obbligatorio sui criteri per l'adozione degli ordinamenti didattici nonché dei programmi e dei contenuti dei corsi di formazione per il rilascio del diploma di esperto in medicine complementari;

b) esprimere un parere obbligatorio sulle qualifiche professionali necessarie per la scelta dei coordinatori didattici e dei docenti dei corsi di studio svolti dalle università statali e non statali, e dagli istituti di formazione pubblici e privati, nonché sulle modalità di accreditamento per l'iscrizione ad appositi registri, fermo restando che possono essere accreditati anche docenti stranieri che documentano una comprovata esperienza nella materia e nell'insegnamento;

c) esprimere un parere obbligatorio sui criteri per la tenuta del registro dei docenti;

d) esprimere un parere obbligatorio sui criteri per la tenuta dei registri degli istituti di formazione pubblici e privati accreditati;

e) esprimere un parere obbligatorio per l'accREDITAMENTO delle strutture del Servizio sanitario nazionale e degli istituti di formazione pubblici e privati.

La Commissione per la formazione dovrebbe definire, altresì, criteri di valutazione dei titoli posseduti ai fini del riconoscimento dei titoli conseguiti, sia in Italia sia nei Paesi membri dell'Unione europea e in Paesi terzi, e, limitatamente ai titoli conseguiti in Italia, di quelli conseguiti nei quattro anni successivi alla medesima data, ai fini dell'equipollenza del titolo di studio posseduto al diploma di esperto nella medicina complementare per la quale si è conseguito il titolo.

Edoardo Benedicenti
Il Presidente



PREMIO “FEDERMANAGER TORINO” 2012

per Tesi di Laurea Specialistica / Magistrale

della Facoltà di Economia dell’Università degli Studi di Torino

- 1) Federmanager Torino bandisce un concorso per il conferimento di un premio per tesi di ricerca con l’obiettivo di stimolare la ricerca e gli studi sulle materie di interesse per Dirigenti e Manager dell’Industria e dei Servizi
- 2) Il premio sarà attribuito a un laureato dei corsi di Economia dell’Università degli Studi di Torino che:
 - a. abbia conseguito la laurea specialistica o magistrale in massimo 6 anni
 - b. abbia svolto una tesi di ricerca negli ambiti di Economia manageriale o Economia del Lavoro o Simulazione in campo economico o aziendale
 - c. abbia ottenuto la laurea a pieni voti legali (minimo 99/110)
- 3) Saranno prese in considerazione le tesi di laurea discusse nelle sessioni dal luglio 2011 al marzo 2012
- 4) L’ammontare del premio è di euro 3.000,00 lordi
- 5) I candidati dovranno presentare entro il 31 maggio 2012 domanda in formato libero, indirizzata al Presidente di Federmanager Torino - Via San Francesco da Paola 20, corredata dai seguenti documenti:
 - una copia della tesi di laurea e una breve sintesi della stessa;
 - certificato di laurea con elenco dei voti nei singoli esami;
 - Curriculum Vitae
- 6) La Commissione giudicatrice sarà composta dal Direttore del Dipartimento Scienze Economiche e Finanziarie "G. PRATO" e da 2 rappresentanti di Federmanager Torino. Il giudizio della Commissione è insindacabile
- 7) Il premio verrà consegnato con cerimonia che si svolgerà indicativamente tra ottobre e novembre 2012. Il vincitore sarà tempestivamente avvisato.

Torino, 7 giugno 2011

PREMIO “FEDERMANAGER TORINO” 2012

per tesi di Laurea Specialistica in Ingegneria Gestionale

- 1) Federmanager Torino bandisce un concorso per il conferimento di un premio per tesi di laurea con l'obiettivo di stimolare la ricerca e gli studi sulle materie di interesse per Dirigenti e Manager dell'Industria e dei Servizi
- 2) Il premio sarà attribuito a un laureato dei corsi di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Torino che:
 - a. abbia conseguito la laurea specialistica in massimo 3 anni
 - b. abbia svolto una tesi avente come oggetto lo sviluppo di metodi o approcci di supporto al lavoro dei manager, a livello strategico, tattico o operativo, oppure una tesi che abbia sviluppato un lavoro di ricerca empirica utile a identificare e suggerire best practice in ambito manageriale
 - c. abbia ottenuto la laurea a pieni voti legali (minimo 99/110)
- 3) Saranno prese in considerazione le tesi di laurea discusse nelle sessioni dal luglio 2011 al marzo 2012
- 4) L'ammontare del premio è di euro 3.000,00 lordi
- 5) I candidati dovranno presentare entro il 31 maggio 2012 domanda in formato libero, indirizzata al Presidente di Federmanager Torino – Via San Francesco da Paola 20, corredata dai seguenti documenti:
 - una copia della tesi di laurea e una breve sintesi della stessa;
 - certificato di laurea con elenco dei voti nei singoli esami;
 - Curriculum Vitae
- 6) La Commissione giudicatrice sarà composta dal Preside della IV Facoltà del Politecnico di Torino e da 2 rappresentanti di Federmanager Torino. Il giudizio della Commissione è insindacabile
- 7) Il premio verrà consegnato con cerimonia che si svolgerà indicativamente tra ottobre e novembre 2012. Il vincitore sarà tempestivamente avvisato.

Torino, 7 giugno 2011

COSTITUZIONE: NUOVO SOGGETTO SOCIALE

Consiglio Nazionale CIDA del 21 marzo 2012

Mercoledì 21 marzo si è tenuto il Consiglio Nazionale CIDA, che aveva all'ordine del giorno il monitoraggio del percorso che dovrà condurre alla istituzione della "Costituente Manageriale".

E' stato un Consiglio interlocutorio, nel corso del quale si sono evidenziati alcuni aspetti positivi ma allo stesso tempo alcune criticità da risolvere (modalità di confluenza, patrimoni, associazioni sovrapposte specie nella funzione pubblica, modello organizzativo snello, incompatibilità con presidenti federazioni, ecc.). Insomma, molte cose ancora da sviluppare e definire con accordi.

A conclusione dei lavori è stata stilata la seguente schedulazione delle tappe.

Agenda impegni per costituzione Nuovo Soggetto Sociale:

APRILE

5 - **COMITATO RISTRETTO COSTITUENTE**

16 - *Convocazione della riunione del 7 maggio della CONSULTA DEI PRESIDENTI delle organizzazioni aderenti alla Costituente, da parte del Comitato Ristretto della Costituente;*

23 - **COMITATO DI PRESIDENZA CIDA** (Per approvazione Statuto Nuovo Soggetto Sociale)

MAGGIO

2 - **COMITATO RISTRETTO COSTITUENTE** (approvazione statuto e approvazione successivi adempimenti);

7 - **CONSULTA PRESIDENTI ORGANIZZAZIONI ADERENTI COSTITUENTE;**

15 - **CONSIGLIO NAZIONALE CIDA**

GIUGNO

4 - **ATTO NOTARILE - PROTOCOLLI**

5 - **ASSEMBLEA NUOVO SOGGETTO SOCIALE** (per elezione organi)

6 - **CONSIGLIO NAZIONALE CIDA** (per elezione nuovo vertice)

Luigi Caprioglio

PER ESSERCI DI PIÙ

Una nuova rivista per tutti noi

La premessa

Risale già a più di un anno fa il trasferimento della gestione del nostro periodico dall'Unione Regionale Piemonte e Valle d'Aosta ad Apdai Torino.

Dal 1° gennaio 2011, infatti, Apdai ed il suo Presidente Renato Cuselli hanno assunto la responsabilità editoriale della Rivista "Dirigente d'Azienda", supportati dal sostegno delle varie Federazioni provinciali.

Proprio nel n. 276 del gennaio - febbraio 2011, Renato Cuselli muove il suo indirizzo di saluto in qualità di nuovo editore e spiega di voler puntare a costruire un periodico che diventi davvero un nuovo strumento di comunicazione e di aggregazione per gli iscritti della provincia di Torino, delle altre provincie piemontesi e della Valle d'Aosta, spiegando che la via del cambiamento va percorsa con passo lento ma sicuro, avendo ben chiara la meta da raggiungere ma senza farsi cogliere dall'"ansia da prestazione".

Qualche riflessione utile

Ecco, è da qui che bisogna partire con questo primo numero del nuovo corso, essendo consapevoli che i processi innovativi, come accade nelle nostre aziende che decidono di intraprendere nuovi percorsi e progetti sfidanti, richiedono grande impegno e tempi di attuazione che, tendenzialmente, non si concludono mai in quanto le innovazioni, per risultare davvero tali, devono essere costantemente rivisitate e sottoposte ad un processo continuo di cambiamento e rinnovamento.

Questo principio è tanto più valido nel nostro caso in quanto si vuole puntare su

un periodico costruito da un team allargato, che vada ben al di là del Comitato di redazione e che sia teoricamente composto da tutti gli iscritti, il cui ruolo dovrà essere contemporaneamente di tipo passivo in quanto lettori e di tipo attivo in quanto autori di articoli da proporre per la loro pubblicazione.

Si sta costruendo, infatti, una piattaforma informatica che permetterà a ciascuno di noi, dopo essersi accreditato ed avere acquisito una password, di entrare nel nuovo sistema da remoto e di redigere direttamente o di depositare all'interno di questa piattaforma, articoli da sottoporre all'Editore per la loro pubblicazione.

Un avanzato processo di informatizzazione, che entrerà in funzione e si perfezionerà a partire dal n. 285 della rivista, permetterà di gestire l'intero flusso editoriale e di comporre e preimpaginare il periodico esclusivamente attraverso l'utilizzo di documenti elettronici, che potranno transitare via web verso la Redazione e dalla Redazione verso il grafico impaginatore finale, senza più trattare documenti cartacei, con indubbi risparmi di tempo e di risorse.

Le aspettative e gli obiettivi da perseguire

L'apporto e la collaborazione di tutti gli iscritti e non, quanto meno di molti, rappresenta, quindi, il presupposto affinché questa nostra rivista diventi più viva, più dinamica e più aderente alla realtà che stiamo vivendo, nella quale si debbono ricercare ed estrarre gli ingredienti giusti per una pubblicazione che non sia autoreferenziale, che privilegi l'essere rispetto all'apparire, che rifugga protagonismi inappropriati ed inutili e che racconti la

realtà fatta dei successi dei nostri iscritti, ma anche dei gravi problemi dei nostri dirigenti over 50 messi alla porta, dei giovani dirigenti in cerca di una posizione più solida e sicura, dei nostri pensionati che si sentono, in taluni casi, traditi o non sufficientemente considerati.

Una rivista, quindi, che parli di noi, soprattutto di noi, per fare in modo che gli altri tornino a considerarci come una componente importante della società, nel mondo del lavoro, sul piano culturale e sul piano sociale.

I dirigenti credono di sapere tutto ciò da sempre e lo danno talmente per scontato che, talvolta, dimenticano di ricordarlo agli altri e perfino a sé stessi.

Torniamo, quindi, a svolgere meglio anche questo importante ruolo, torniamo a farlo con maggiore convinzione e determinazione, anche con questa nostra rivista!

Antonio Sartorio - Ingegnere Elettrotecnico laureato al Politecnico di Torino, già Docente presso gli I.T.I.S. "Avogadro" e "Pininfarina" di Torino e "C. Olivetti" di Ivrea, già Dirigente responsabile dei servizi di illuminazione pubblica e degli impianti elettrici e speciali del Comune di Torino. È stato Dirigente di Iren S.p.A. e Segretario dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino. Già Segretario Generale del Sindacato DIRCOM dei Dirigenti del Comune di Torino, è stato componente del Consiglio nazionale del Sindacato DIREL - CONFEDIR. È Presidente della Commissione Previdenza e Assistenza di Apdai Torino, Consigliere dell'Unione Regionale Piemonte e Valle d'Aosta, Consigliere nazionale di Federmanager, Componente del Comitato di coordinamento nazionale dei Gruppi Pensionati.



Quando il consulente diventa la V colonna per favorire la ricollocazione professionale

È la fitta rete dei consulenti senior, quelli impegnati quotidianamente in azienda, a dare il valore aggiunto alla ricollocazione professionale. Del resto, il consulente senior opera a stretto contatto con i Manager che ricoprono posizioni di elevata responsabilità, da dove emergono le esigenze di nuova forza lavoro.

Ne sono convinti in GEDI, che dal 1983 gestisce esperti impegnati nell'industria e nelle società di servizi. GEDI si occupa anche di Outplacement individuale.

Con un approccio innovativo, GEDI affianca l'azienda cliente e il suo personale nel complesso percorso della ricollocazione. La sua redemption, grazie a questo supporto, si avvicina all'80% della forza lavoro da ricollocare. I consulenti, che portano il cappello GEDI, ma che di fatto lavorano tutti i giorni in S.p.A. e S.r.l. ester-

ne, sono le nostre antenne - spiega l'Amministratore Delegato, Bruno Marchina - In questa maniera risparmiamo tempo, conoscendo a fondo quali profili possono interessare alle realtà dove i nostri consulenti operano'.

E' risaputo che, in un momento di crisi, le richieste di lavoro superano di gran lunga le offerte e, pertanto, il rischio di bussare a porte che rimarranno chiuse è molto alto. "È come se noi potessimo conoscere le necessità che stanno dall'altra parte della porta, prima di bussare - considera Ivan Bolognesi, National Key Account - Il nostro è un lavoro di analisi serio e concreto".

Ma questo potrebbe non bastare... Molto spesso chi è in outplacement mette sul banco un'esperienza che in quel momento ha poco mercato...

"Già, prima di tutto è necessario aiutare e

dare la massima attenzione alla persona - puntualizza Bolognesi - Noi lo facciamo con collaboratori molto preparati che, in prevalenza, hanno già svolto mansioni come quella di Hr. Manager, coach o ancora hanno svolto attività formativa e, naturalmente, di supporto alla ricollocazione. La loro esperienza è come minimo ventennale".

Il metodo GEDI prevede anche il servizio di orientamento per chi valutasse l'opportunità di mettersi in proprio e avviare una nuova attività. Un percorso formativo illustra le tipologie di forma giuridica dell'impresa, le caratteristiche amministrative, quelle fiscali, quelle previdenziali e la normativa che regola la libera professione.

Maggiori approfondimenti si possono trovare su www.gedisrl.it.

SEDE PRINCIPALE: TORINO, CORSO TASSONI, 4 (Tel. 011-752026)

GEDI è la più grande società italiana di consulenza operativa. Accanto ai servizi di Temporary Management, Ricerca e Selezione e Formazione, ultimamente ha rafforzato il suo servizio di Supporto alla Ricollocazione Professionale (con autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali ai sensi D. Lgs. n. 276/2003).

"Analisi serio e concreto".

Ma questo potrebbe non bastare... Molto spesso chi è in outplacement mette sul banco un'esperienza che in quel momento ha poco mercato...

"Già, prima di tutto è necessario aiutare e dare la massima attenzione alla persona.

I consulenti GEDI sono ex dirigenti in pensione e liberi professionisti. Assistono le aziende clienti in prima persona portando soluzioni rapide e concrete là dove si creano urgenze e situazioni complesse, sia in Italia che all'estero.

Lo staff interno della GEDI, oltre alla gestione dei consulenti, si occupa di ricerca e selezione di Personale qualificato, grazie a una profonda conoscenza dei mestieri della varie aree aziendali.

In ambito formativo, progetta corsi sia tecnici che comportamentali. www.gedisrl.it

L'outplacement è un servizio specialistico, svolto da società accreditate dal Ministero del Lavoro, rivolto alle risorse umane. Attraverso l'outplacement un'azienda cliente offre a proprie spese l'aiuto a trovare nuove opportunità professionali a uno o più dipendenti dai quali intende separarsi.

La società specializzata cura, per conto dell'azienda interessata e a favore del dipendente, 4 fasi: 1) Assessment (autodiagnosi/bilancio delle competenze); 2) Preparazione degli strumenti di marketing (curriculum vitae, colloquio, lettera di marketing ecc.); 3) Ricerca attiva sul mercato; 4) Reinserimento.

Può essere interessante segnalare che il FASI GSR (Gestione Separata Sostegno al Reddito) finanzia un servizio di placement, al fine di orientare e favorire il reinserimento lavorativo dei dirigenti disoccupati. Il servizio, erogato da Società qualificate e in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro, è a totale carico del FASI GSR.





Steve e Adriano



La morte del celebre produttore informatico americano ha dato modo a un nostro collega di puntualizzare l'importanza della sua opera su quanto in sede Olivetti era stato fatto prima di lui.

Non è il mondan rumore altro che fiato / di venti, ch'or vien quinci e or vien quindi, / e muta nome perché muta lato (Dante).

Tanti anni fa rimasi colpito da un fatto, appena accennato da un giornalista, che, assieme a un centinaio di colleghi, accorse alla grandiosa e rumorosa cerimonia con cui la società di calcio Internazionale presentò, in un grande albergo sul lago di Como, il nuovo allenatore, Helenio Herrera. Quel giornalista si accorse che in un angolo della sala da pranzo cenava, insieme a sua moglie, un anziano distinto signore, che egli solo riconobbe. Era Albert Bruce Sabin, il creatore del vaccino contro la poliomielite, l'uomo che salvò e continuerà a salvare milioni di vite umane e che donò tutti i proventi delle sue scoperte ad istituzioni benefiche. Herrera e Sabin, dunque. Un pigmeo esaltato da tutti, un gigante sconosciuto ai più.

Fra le cose che maggiormente mi turbano vi sono le falsificazioni della storia e le appropriazioni dei meriti altrui. Oltre alle percosse e agli strali di una sorte oltraggiosa, chi potrebbe sopportare - per dirla con Shakespeare - l'arroganza dei potenti e gli sfregi che il merito paziente subisce dagli indegni? Perché insinuare che Marco Polo non sia mai stato in Cina? E che Cristoforo Colombo non sia italiano? E perché nascondere che Isaac Newton si sia arricchito finanziando il commercio degli schiavi? Perché consentire che Alexander Graham Bell, che viveva nella totale ignoranza di fisica ed elettrotecnica, possa essersi appropriato dell'invenzione del genio di Antonio Meucci in vita e della gloria conseguente dopo morte?

Nello stesso momento in cui Steve Jobs morì, pochi mesi fa, di una malattia invincibile, e prevista nel suo esito, tutti i giornali del mondo furono all'unisono pieni della glorificazione sua e della sua azienda, una corale pianificata apologia mediatica. In quell'occasione (10 ottobre 2011) io feci su *La Stampa* un intervento che mi sia consentito qui riprodurre.

Il mio doloroso sentimento non nasce solo dalla morte di Steve Jobs. Avendo speso una vita nel mondo dell'informatica so quale è stato il valore dell'uomo. Il punto più alto non è l'avere inventato i prodigiosi giocattoli degli ultimi anni. Il punto più alto è l'essere riuscito a divenire protagonista nel mondo dei computer pur non piegandosi alla logica ferrea del software compatibile, cioè lo standard universale de facto che in tutti i periodi e in forme diverse ha sempre decretato la condanna irrevocabile per chi osa star fuori del sacro recinto, e seguire la sua strada.

Ma più provo dolore nel vedere all'opera la macchina mediatica. Ad esempio, come è possibile affermare che il primo personal computer sia stato Apple I, apparso nel 1976? Perché tanto masochismo nazionale? Perché tale mancanza di orgogliosa coscienza? L'Olivetti Programma 101 (desktop con linguaggio e programmi, creato dal torinese Pier Giorgio Perotto), lanciato nel 1965, fu senza ombra di dubbio il primo personal computer della storia (se ne produssero 44.000 ed ebbero straordinario successo in America). L'Apple seguì nel 1976, l'Ibm qualche anno dopo. E non fu certo un fuoco di paglia. Negli anni 80 l'Olivetti tenne per un certo tempo il secondo posto tra i produttori mondiali di Pc, dietro Ibm e davanti ad Apple.

Vi è oggi una insistita tendenza ad accostare storicamente a Steve Jobs il nostro Adriano Olivetti, rinvenendo tra essi un certo numero di somiglianze, e cioè la natura visionaria e anticipatrice del pensiero, il senso complessivo della missione che travalica la pura vicenda industriale, la forza trascinatrice e carismatica del leader, la determinazione,

che risorge inesorabile dopo la sconfitta, l'ossessione lucida e ispirata verso la bellezza dell'oggetto prodotto, la passione divorante che tutto intride, illumina e riscalda, fino all'ultimo respiro di vita. Ma ciò, a ben vedere, altro non è che la natura stessa dei grandi imprenditori e creatori.

Sembra più interessante, come sempre del resto, la disamina delle differenze. La prima trascende i personaggi in sé ed è il contesto storico politico in cui si trovarono ad operare. L'italiano fu pioniere in un'Italia distrutta dalla guerra, in cui le due componenti essenziali dell'oggetto informatico, l'hardware e il software, erano tutte da inventare. Jobs, mezzo secolo più tardi, fiorì e si espanse in un mondo in cui il dominio delle competenze mondiali si stava assegnando con chiarezza, il software all'America e l'hardware all'Asia, postrema conseguenza, secondo alcuni, della divisione internazionale del lavoro contenuta in nuce nelle decisioni di Bretton Woods, chiave di volta di tutta la storia contemporanea. E comunque l'ignoranza crassa della classe politica italiana del tempo verso i destini dell'informatica, industria del futuro, contrapposta al totale ossequio e ai favori concessi, per esempio, all'industria automobilistica, sono la ragione, non unica ma non ultima, dei funesti successivi esiti per la prima delle due e dei problemi esistenziali che la seconda oggi affronta e che è nei voti di tutti vengano superati. In America già negli anni Settanta erano decine di migliaia le imprese create dagli incubatori universitari, tra cui quello della Stanford University, nei cui dintorni Steve visse la sua giovinezza, era il più importante di tutti, e produsse lo Stanford Industrial Park, primo nucleo della Silicon Valley. In quell'ambiente straordinario qualsiasi idea originale e vincente poteva tradursi in realizzazione concreta, in intraprese che, come in molti casi avvenne, potevano giungere a dominare il mondo.

Accanto alle apparecchiature per ufficio, la realtà propriamente informatica che circondava Adriano cinquant'anni prima, era quella dei mainframes, dei grandi calcolatori, una realtà di investimenti grandiosi e di software proprietari. Egli morì nel 1960, e dunque fu lontano dai raggiungimenti futuri di Olivetti nei personal computers, a cui abbiamo accennato, e che, tuttavia, solo la eccezionale struttura di processi e competenze da lui creata avrebbe permesso. Ma non fu certamente lontano dalla creazione del più avanzato mainframe di quei tempi, l'Elea 9003, che, completamente

transistorizzato e dunque ben più avanzato dei concorrenti internazionali, fu creato nel 1959 dal genio del trentacinquenne Mario Tchou, nato a Roma da genitori cinesi, che Adriano aveva, more solito, scoperto e appoggiato quando era uno sconosciuto. Fu una rivoluzione, fra le tante nate da Olivetti. Peccato che, un anno dopo la morte di Adriano, Tchou sia perito in circostanze misteriose, in un incidente automobilistico. I sospetti che sia stato eliminato perché le sue scoperte intralciavano il potere economico gigantesco di gruppi stranieri, come sarebbe avvenuto, senza alcun dubbio, in altro settore industriale, per Enrico Mattei, apparvero, ad una disamina seria, non totalmente infondati.

Mentre la storia della Apple è sovrapponibile quasi completamente con quella di Steve Jobs, la storia della Olivetti si estende, prima e dopo l'avvento di Adriano, al padre Camillo da una parte e ai suoi successori dall'altra. Ora per Jobs può ben dirsi che vi fu una concentrazione sbalorditiva sulle proprie idee, al punto tale che anche la sua vita personale e sociale, con le sue ombre, passò largamente in secondo piano rispetto agli obiettivi, che erano quelli di un successo assoluto sul mercato, a cui tutto fu sacrificato, nel segno di una strategia profonda, armoniosa, infallibile, in linea con le più sofisticate tendenze del business moderno.

Per Adriano il discorso è più complesso. Intanto alla figura dell'industriale si affianca per sempre quella del sociologo e del creatore di un rivoluzionario sistema istituzionale e politico, la cui attualità e originalità cresce col tempo e traspare in molteplici forme del pensiero e in concrete realizzazioni, specie di stampo federalistico. In secondo luogo, se la sua influenza si estese ben oltre la morte (cosa che al momento non può evidentemente essere detta per l'altro personaggio), allora occorrerebbe vedere se e quanto di negativo nell'operato di Adriano, accanto ai molti meriti e ai demeriti di altri, si è prodotto e protratto fino a tempi più recenti, a quelli, diciamo, della infelice conclusione della impresa gloriosa. A me pare che almeno una cosa possa essere detta.

Mezzo secolo fa veniva percepito con chiarezza, nella prassi e nella teoria, la di-

stinzione tra aziende production oriented e aziende marketing oriented. Le prime erano quelle in cui la primazia assoluta andava assegnata alla progettazione e produzione, alle quali doveva necessariamente seguire una qualche efficiente azione di adeguato collocamento commerciale. Le seconde, invece, già allora erano quelle che, fin dall'atto del concepimento dell'organizzazione, e poi nella successiva implementazione, assegnavano una chiara priorità alle considerazioni di mercato, e su questa base, insieme ai necessari contributi della ricerca e sviluppo, si sviluppava una complessiva e articolata strategia aziendale che giungesse ad una chiara fisionomizzazione dell'azienda nel gran teatro del mondo esterno. Oggi non vi è più contrapposizione: e le aziende sono marketing oriented o non sono. Per-



Adriano Olivetti

sino le grandi aziende erogatrici di servizi pubblici sono tutte filosofate in questo senso.

L'Olivetti è stata fino in fondo una grande azienda production oriented. Non tragga in inganno gli storici il fatto che essa possedesse la più potente organizzazione commerciale che mai abbia avuto l'Italia nel mondo. Si credè "in realtà" fin dall'inizio un'alleanza solidissima, pur tra apparenti e rituali contrasti che di fatto conducevano a una reciproca assoluzione, tra produzione e rete di vendita. Veniva cioè soffocata la volontà di creare, da parte di pochi spiriti illuminati, la primazia della strategia, e del marketing che ne è magna pars, in modo che la funzione di giudice severo e inappellabile che essa esprime di norma, sia nei confronti della produzione sia della rete di vendita, non potesse dispiegarsi.

Emilio Comagniotti





SERRAVALLE SCRIVIA, 26 NOVEMBRE 2011

Assemblea annuale di Federmanager Alessandria

■ I lavori dell'assemblea si sono svolti in due sessioni, la prima dedicata ai lavori istituzionali della Federazione di Alessandria, la seconda all'esame del "Temporary Management"

Sessione istituzionale

I lavori dell'assemblea si aprono con la relazione del Presidente Francesco Bausone.

L'assemblea ordinaria della nostra associazione si tiene quest'anno con un certo ritardo, originato dall'insediamento differito del nuovo Consiglio Direttivo.

Dopo i ringraziamenti di rito, il presidente passa a descrivere l'attività e le prospettive dell'associazione, senza addentrarsi in analisi dell'attuale situazione economica, sul cui stato di crisi i media giornalmente ci inondano di informazioni, spesso contraddittorie.

L'associazione si è prodigata soprattutto in quello che è il suo compito istituzionale, fornire sostegno agli iscritti: in primo luogo assistenza contrattuale e previdenziale oltre a consulenza sulle pratiche del Fasi. Sono state poi numerose e di qualità le altre iniziative promosse dall'associazione: forum, convegni, orientamento nelle scuole superiori, progetti realizzati con l'università, meeting...

Il futuro? L'associazione manterrà il livello dell'impegno profuso nella fornitura dei servizi e nelle diverse iniziative, adoperandosi per il loro miglioramento. Sarà, comunque, una priorità il lavoro diretto al coinvolgimento dei soci, in particolare dei giovani e delle donne manager, cui dedicherà spazio e visibilità. Federmanager Alessandria opererà con concretezza e cercherà ogni occasione per creare sinergia con le altre associazioni. A questo proposito, non manca un augurio per la nuova Federmanager Piemonte.

Il presidente non dimentica di gettare uno sguardo oltre il territorio, richiamando i progressi degli enti che erogano i servizi a livello nazionale: Fasi, Assidai, Previdai, Fondirigenti.

La Federazione nazionale sta per concludere un triennio di grossi impegni, ricco di aspetti innovativi: dalle nuove norme del Contratto Collettivo, che danno tutela reale, alla recente "Costituente Manageriale", che ci fa sperare in una "casa comune" dei dirigenti italiani.

L'approvazione del bilancio, all'unanimità, segue la relazione del tesoriere Roberto Promutico e del collegio dei revisori dei conti.

*Intervento di Federico Dosio
Coordinatore Nazionale Gruppo
Giovani Dirigenti*

Lo scorso giugno il Gruppo Giovani Dirigenti si è riunito a Torino per impostare il lavoro futuro. Una novità che caratterizza il modo di operare del Gruppo è l'impiego innovativo di mezzi informatici: per l'invito ci si è serviti di LinkedIn e diversi altri social media sono stati utilizzati per la comunicazione.

Più in generale, possiamo sottolineare come costituisca un segnale decisamente positivo la candidatura di 36 persone, su 27 posti disponibili, per rappresentare i giovani dirigenti a livello nazionale, mostrando un rinnovato interesse del mondo dirigenziale giovanile nei riguardi dell'associazione.

Il tema che è stato scelto per l'approfondimento (da portare a Roma) è quello delle "reti d'impresa", probabilmente non del tutto originale, ma non per questo meno attuale e importante, stante la necessità di unire le forze per innovare in settori dove i competitors internazionali sono quanto mai agguerriti.

Il Gruppo Giovani ha davanti a sé impegni ambiziosi, anche perché stiamo assistendo a un vero e proprio cambiamento culturale, in ogni campo: si prende coscienza che per uscire dalla crisi è indispensabile puntare sulle eccellenze e sulla crescita dei giovani di alto potenziale.

Per conoscere meglio le finalità e le attività del Gruppo Giovani Dirigenti, vi invitiamo a connettervi a:

http://nazionale.federmanager.it/ActionPagina_185.do

*Marina Cima
Referente FEDERMANAGER MINERVA
Provincia di TORINO*

TEMPORARY MANAGEMENT
...omemo, testimonianze; domanda e off

...LE S. 26 NOVEMBRE 2011



La situazione della donna manager, nel nostro paese, non è certo rosea. Le dirigenti sono poche e vivono spesso problemi legati a un contesto ancora in buona parte maschilista e a situazioni di famiglia che comprendono il doppio impegno. Non mancano casi di mobbing e di licenziamento a seguito maternità. Queste situazioni sono spesso figlie della "miopia" di imprenditori che non sanno investire sulle capacità di adattamento, oggi più che mai importanti, di cui le donne manager sono spesso dotate.

Il convegno odierno tratta il temporary management, un modo di lavorare che richiede questa competenza che chiamiamo "saper cambiare". Il manager a tempo è però una figura con esperienza, in genere un over 50, e questo - nel nostro paese - esclude quasi totalmente le donne dirigenti, che sono in genere più giovani.

Un'iniziativa che aiuta le donne manager è quella del Gruppo Minerva, creato nel 2009 in Federmanager, che si prefigge di valorizzare il management al femminile. Ora le iscritte sono circa 200 e operano concretamente con progetti e iniziative ma soprattutto si confrontano e scambiano le proprie esperienze cercando in-

La sede di Federmanager Alessandria



sieme le soluzioni ai problemi. Impegno e solidarietà caratterizzano l'attività del gruppo Minerva e dovranno portare alla consapevolezza diffusa di quanto sia vitale valorizzare la dirigenza femminile, una risorsa finora troppo trascurata.

Stefano Cuzzilla
Presidente FASI

Il presidente del FASI si limita, per ragioni di tempo, a un saluto ai presenti e un cenno alle attività del Fondo, che saranno approfondite nei prossimi mesi, nel corso di un apposito incontro previsto ad Alessandria.

È l'occasione per ricordare le peculiarità del Fasi, una risorsa unica nel suo genere, un fondo in salute, una gestione che non si adagia sugli allori ma prosegue negli sforzi di miglioramento del servizio agli iscritti.

Conferimento premio di laurea

Nell'ambito della collaborazione con l'Università, Federmanager Alessandria conferisce un premio di laurea all'autore di una tesi di argomento inerente il mondo del lavoro e della realtà in cui opera il dirigente.

La tesi premiata, dal titolo "Impresa, lavoro e organizzazione" è originale, soprattutto nella sua parte di analisi sperimentale, in cui si valuta, in "laboratorio", l'influenza del cambiamento nel lavoro del manager.

Convegno sul Temporary Management

Introduce il presidente di Federmanager Alessandria, Francesco Bausone.

Perché la scelta del tema? Abbiamo preferito parlare del manager e del suo lavoro, anziché addentrarci in analisi, previsioni, timori e auspici sui grandi temi dell'economia, che lasciano il (brutto) tempo che trovano. Vogliamo farlo mettendo a fuoco un tema di attualità, di cui si sente spesso parlare, ma di rado con piena conoscenza del fenomeno: il Temporary Management. Abbiamo con noi Maurizio Quarta, un "esperto" che tratterà lo stato dell'arte, poi Maurizio Sartor porterà la testimonianza di un dirigente che lavora "a tempo" e infine daremo la parola al vicepresidente di Federmanager nazionale Giovanni Bigazzi, che esporrà il punto di vista della nostra associazione. Il tutto sarà animato dalla giornalista Elisabetta Colombo.

Elisabetta Colombo

Il tema che trattiamo richiederebbe tempi decisamente più lunghi, ma vediamo di fare comunque luce su questo fenomeno nuovo, ancora avvolto da pregiudizi, preconetti e dubbi.

Vediamo prima di tutto una definizione del Temporary Manager (che chiameremo, per semplicità, TM).

Il TM è un manager altamente qualificato al quale viene affidata la gestione di un'impresa o di una sua parte per garantire continuità all'organizzazione, accrescere le competenze manageriali esistenti e al tempo stesso risolvere alcune criticità, come tagli e riassetamenti economici e finanziari, ma anche per favorire la crescita e lo sviluppo di nuovi business. Per raggiungere questi obiettivi il manager viene dotato di tutte le opportune leve (poteri, deleghe).

Vorrei mettere sul tavolo alcuni interrogativi, prima di lasciare la parola ai relatori, chiedendo loro di darci le risposte. Penso che le domande siano quelle che si pongono molti dei presenti.





• *Quando ricorrere al TM e perché?*

- *Il TM è in contrasto con i manager interni?*
- *Il TM mette in pericolo il ruolo del manager tradizionale?*
- *Il TM è utilizzabile in ogni azienda di ogni dimensione?*
- *Il TM ha ambiti specifici di intervento?*
- *Il TM può migliorare il lavoro del manager aprendogli nuove possibilità?*
- *Il TM corre il rischio di essere sopravvalutato?*
- *Il TM come opportunità o TM come pericolo?*

Maurizio Quarta

Già alla fine degli anni '80, come risposta ai cambiamenti del mercato, appare, nel regno Unito, il Temporary Management. Maurizio Quarta si propone di fare un pò di chiarezza sul fenomeno, avendolo studiato e seguito da quando è nato, verso la fine degli anni '80 nel Regno Unito.

In effetti regna una certa confusione quando si parla di Temporary Management: mediaticamente è un concetto che funziona e crea interesse, ma in concreto la crescita è modesta.

All'analisi del fenomeno, Quarta farà poi seguire una riflessione sull'attuale situazione in Italia e un esame delle opportunità legate al mondo delle PMI e alla riformata legge fallimentare.

Riprendiamo la definizione del Temporary Management, che consiste nell'affidamento della gestione di un'impresa, o di una sua parte, a manager altamente qualificati e motivati, al fine di garantire continuità all'organizzazione, accrescendo le competenze manageriali esistenti, risolvendone al contempo alcuni momenti critici, sia negativi (tagli, riassetto economico e finanziario), che positivi (crescita, sviluppo di nuovi business). Gestione significa inoltre che il manager viene dotato di tutte le opportune leve (poteri, deleghe).

Il Temporary Management è una modalità alternativa per acquisire risorse di supporto alla gestione e può affiancarsi alla dirigenza tradizionale e alla consulenza da cui si distingue per la tipologia di problemi da risolvere e per le modalità di soluzione.

Quali sono le situazioni in cui è opportuno rivolgersi al TM? Prima di tutto quando c'è necessità di management transitorio, cioè per la gestione di fasi di copertura di improvvisi e temporanei vuoti manageriali; poi per la gestione di progetti che richiedono risorse non reperibili all'interno dell'azienda; il TM può essere utile per la gestione di crisi aziendali o per creare competenze mancanti. Più in generale, il TM si addice alla gestione di cambiamenti aziendali e di discontinuità che richiedano un trattamento in tempi brevi: più che la dimensione del salto, è critico il tempo di effettuazione dello stesso.

Che cosa offre il Temporary Manager? Flessibilità, prima di tutto, poi velocità

mancato decollo del TM nel nostro Paese, alla scarsa attività istituzionale a supporto; non mancano comunque gli esempi di provvedimenti a favore del TM: il disegno di legge bipartisan Mosca-Cazzola (2010) con agevolazioni fiscali per interventi nelle PMI, la legge nr. 4, 3/2005 della Regione Friuli Venezia Giulia (nota come legge Bertossi), la legge 7193 (1997) della Regione Umbria, la prima in Italia, oltre a bandi specifici in diverse regioni (Emilia Romagna, Toscana).

C'è poi da tener presente che la legge fallimentare, dopo la riforma, apre nuove prospettive al TM. Diventa più facile gestire le crisi con l'orientamento diretto al recupero dell'impresa in difficoltà e al mantenimento della sua continuità; il presupposto oggettivo è il concetto di crisi reversibile, con la difficoltà ad adempiere ritenuta temporanea, prima di giungere alla vera e propria insolvenza, irreversibile. L'introduzione di regole chiare, che non necessitano più di sofisticate operazioni di aggiramento e il grande spazio attribuito all'autonomia negoziale privata,

rendono il terreno più adatto all'entrata in gioco del Temporary Manager che sarà tanto più efficace quanto più elevata sarà la sua professionalità.

In conclusione, il TM può essere visto come un'opportunità in certe situazioni e in certe condizioni. Non risolve i problemi di manager in difficoltà o di imprenditori che pensano di profittare di queste situazioni di difficoltà.

Maurilio Sartor

L'esperienza di Sartor come Temporary Manager parte da piccole aziende, dove opera soprattutto nel campo fiscale; diventa poi responsabile amministrativo e finanziario in una grande azienda multinazionale; si specializza in tre diversi mestieri: responsabile amministrativo, pianificazione acquisti e supply chain. Maurilio Sartor vanta un'esperienza vasta, in aziende piccole e grandi, nel settore privato e in quello della Pubblica Amministrazione.

Una sua importante esperienza come manager con contratto a tempo determinato è quella di direttore degli acquisti al Comune di Milano. In questa sua funzione, introduce il concetto delle gare di appalto con valutazione tecnico-qualitativa



nell'avviare il progetto, operatività immediata, motivazione, qualità di esecuzione, vantaggi in termini di costi e assenza di complicazioni al termine dell'incarico.

Se diamo un'occhiata al mercato del Temporary Management nel nostro Paese possiamo constatare come questa modalità sia in "decollo continuato" dal 1987 senza uscire da una situazione di stallo. La pratica del TM è da noi in forte ritardo rispetto ai mercati europei più evoluti: abbiamo 4 o 5 società specializzate in TM mentre in Inghilterra sono almeno 200, con 7 - 8.000 praticanti, contro i nostri 450 circa. Le cause di questo ritardo sono diverse e vanno da un limitato interesse delle aziende multinazionali alla scarsità di aziende specializzate, senza trascurare il forte legame culturale con il concetto di dirigente tradizionale e la scarsa attività istituzionale.

Quali sono le opportunità che il TM offre alle PMI? Consente loro di portare in azienda competenze manageriali di alto livello, difficilmente accessibili e sostenibili nel lungo termine, a costi certi. Queste competenze, alla fine del progetto, consentiranno al personale dell'azienda di migliorare i processi gestionali.

Abbiamo accennato, tra le ragioni del

e non, come in precedenza, col solo criterio del massimo ribasso.

L'esperienza di Sartor come TM in piccole aziende dura mediamente 6 - 9 mesi, ritenuti necessari per trasferire le conoscenze. In molti casi, però, le PMI hanno bisogno di competenze a 360° che il TM può apportare, risolvendo così i problemi e prolungando il proprio apporto di collaborazione. Sartor ha lavorato con contratto a progetto anche al Comune di Alessandria, nel campo della riduzione dei costi, per 6 mesi, tornando poi a praticare il TM nel settore privato, sempre nel campo della riduzione dei costi.

Secondo Sartor, il TM deve essere prima di tutto un coach che, a differenza del consulente, non si limita a dire quello che si deve fare ma accompagna il progetto e ne segue la realizzazione. Il TM ha bisogno del tempo necessario al raggiungimento degli obiettivi, non può andarsene prima, né restare dopo.

Giovanni Bigazzi

Presidente Federmanager Academy

Federmanager sta monitorando da tempo la figura del TM che, ricordiamolo, è nata nel Regno Unito al tempo dei governi Thatcher, con funzione di ammortizzatore sociale.

Il ruolo di Federmanager è quello di presidiare le figure di alta professionalità, non certo quello di precarizzare il ruolo del manager. Ma il problema esiste e non si può non tenerne conto. È anche per questo che Federmanager sta monitorando le esperienze di TM in diverse provincie.

Alcune riflessioni: in Italia la diffusione del TM è lenta, c'è stallo - come dice Maurizio Quarta - non esplosione. Il fenomeno del TM tocca poco le multinazionali perché fanno rotazione interna dei loro manager e, se non trovano la figura adatta, si rivolgono a consulenti per cercarla. Nelle PMI, specie nelle fasi di transizione con operazioni di private equity, è utilizzato il TM, come intermediario specializzato.

Il livello del TM deve essere elevato, possiamo dire che deve possedere le caratteristiche professionali espresse dalle 3 "C": coaching, consulting e consueling (tema di un recente convegno a Milano). Un esempio è quello delle più recenti richieste di TM: un direttore generale, un project manager e 5 direttori commerciali. Richiedenti sono PMI che desiderano incrementare le vendite all'estero, non cercano formatori al proprio interno, ma persone capaci di creare volumi di vendita.

Ma la riflessione più importante, per quanto riguarda il mondo dirigenziale è quella del bisogno di mettere in primo piano i valori irrinunciabili che devono stare alla base del loro operare: la meritocrazia collaborativa, il rifiuto del familismo, l'etica professionale e l'integrità morale, il mantenimento della competenza distintiva (core competence) d'impresa e la visione "customer centered" in senso lato. Il manager deve essere embedded nell'impresa, diremmo "fuso" in essa, costituendone un attore che opera con continuità, che ha visione di lungo termine, motivazione personale e forte senso di responsabilità.

Il manager che vorremmo non è temporaneo, ma non ci sono pregiudizi nei riguardi di questa nuova figura e lo dimostra il fatto che, nei programmi della formazione Academy, promossa da Federmanager, è presente anche quella che porta ad acquisire le competenze del TM.

Chiude il dibattito Elisabetta Colombo, mettendo in risalto l'interesse dei presenti e la ricchezza dei contributi, nonostante il tempo ridotto. Siamo in un momento di cambiamento, domani molte cose potranno essere diverse. Il mondo sta cambiando.

Giorgio Ambrogioni

Presidente Federmanager

Abbiamo parlato di un tema che vorrei chiamare semplicemente "evoluzione della specie manageriale".

Questo cambiamento di approccio al management sarà l'oggetto del prossimo congresso, a Bologna, dove vedremo come dagli anni '70 del secolo scorso il terreno sia passato dall'autoreferenzialità, dal "fatto in casa", agli "inquinamenti" della finanza degli anni '90, per giungere, oggi, al "Temporary Manager"...

Contrapporre il TM al manager tradizionale? No. Nel nostro paese ci sono bisogni particolari che nascono anche da un diffuso management familiare di piccole imprese e richiedono risposte non tradizionali.

La prima constatazione è che non stiamo semplicemente vivendo una crisi, ma una metamorfosi. Il quadro politico attuale sta scomponendosi per poi ricomporsi diversamente; alla fine i partiti saranno diversi e rappresenteranno diversamente i blocchi sociali, i valori e le istanze che emergeranno dal paese.

Federmanager ha il dovere di porsi il problema in questi termini e di lavorare per posizionarsi meglio e rapportarsi al quadro futuro che verrà. Se non riusciamo a rappresentare quello che siamo e le

nostre attese in un contesto che cambia saremo condannati alla marginalità. Ma come fare rappresentanza portando in prima fila i nostri problemi e le nostre esigenze?

Dovremo, come si suol dire, "sporcarci le mani", senza entrare in politica, ma facendo politica.

In Parlamento sono rappresentate tutte le categorie professionali, non i dirigenziali. Questo è un tema di fondo, da portare in Congresso. Non Federmanager da sola, ma una Costituente Manageriale, un soggetto che rappresenta un milione di persone e le collega trasversalmente. Federmanager deve essere protagonista di questo progetto di rappresentanza per tutto il mondo del management. Un progetto capace di rispondere alle aspirazioni e ai bisogni, di fornire le tutele necessarie. Federmanager come grande contenitore a servizio della Costituente Manageriale! Il collante non potrà che essere il nostro Contratto Collettivo Nazionale di lavoro: la qualità del suo rinnovo determinerà il futuro della nostra categoria. Una lunga preparazione ci ha portato a risultati importanti (basti citare Fondirigenti) e ora sono da affrontare temi di fondo per i quali il contratto nazionale è lo strumento giusto: flexsecurity, rappresentanza...

Ma tutto questo non sarà sufficiente se Federmanager non saprà darsi un'organizzazione all'altezza, a cominciare dal territorio.

Dobbiamo trovare il modo di interagire meglio con la categoria, di rispondere concretamente ai bisogni.

Dobbiamo chiederci se il nostro modello è ancora valido. Una prima risposta può essere quella di mettere in comune i servizi.

Dobbiamo constatare che il nostro sistema è vecchio, che facciamo enorme fatica a responsabilizzare chi dovrebbe portarsi in prima fila... Si dovrà arrivare ad un ricambio generazionale, in grado di "dare gambe" all'associazione, in altre parole dobbiamo diventare coerenti con quanto ci chiede il Paese!

In conclusione, se siamo classe dirigente del Paese, al primo posto dobbiamo mettere il risveglio delle coscienze per la difesa dei valori eterni di etica, responsabilità e impegno. Dobbiamo incarnare il senso del bene comune.'





Assemblea annuale 2011

■ Il 2 dicembre, presso la Sala convegni della Confindustria Vercelli-Valsesia, si è svolta l'Assemblea annuale 2011 della Federmanager della Provincia di Vercelli



La concomitanza con l'Assemblea Nazionale (alla quale l'Associazione vercellese è stata comunque rappresentata dal Consigliere Lorenzo Giordanino) si spiega con la decisione del neo nominato Consiglio di tenere l'Assemblea entro l'anno e con la mancanza di date alternative.

Tale concomitanza ha determinato l'assenza di ospiti in rappresentanza di altre Organizzazioni manageriali, del Fasi e dell'Assidai.

L'Assemblea ha anche rappresentato la prima occasione di contatto con gli associati da parte del neoeletto Presidente Camillo Cibrario, che ha voluto consegnare un dono al Presidente uscente Renzo Michelini, rivolgendogli un caloroso ringraziamento per i lunghi anni trascorsi al servizio dell'Associazione.

In effetti Michelini ha vissuto gran parte della storia della Federmanager di Vercelli.

Socio dal 1967, ha fatto parte del Consiglio Direttivo dal 1987, è stato Vicepresidente dal 1992, Vicepresidente Vicario dal 1996 e Presidente dal 2005, succedendo a quell'altra nobile figura di dirigente che è il Dott. Giuliano Pio.

Ha anche fatto parte del Consiglio Nazionale in rappresentanza della Federmanager e della CIDA regionali.

Nei vari incarichi ha sempre intrattenuto rapporti cordiali e costruttivi, ricevendo unanime apprezzamento.

In considerazione di tutto ciò il nuovo Presidente Cibrario, gli ha chiesto a nome dell'intero Consiglio Direttivo di continuare a collaborare con la categoria, in veste di invitato permanente alle riunioni del Consiglio medesimo.

Fatta salva l'approvazione dei bilanci, sottoposti all'assemblea dal Tesoriere e segretario Claudio Gherzi e commentati dal Presidente del Collegio Sindacale Renzo Beltramo, la riunione ha anche consenti-

to approfondimenti e confronti di opinioni sui temi che maggiormente interessano la categoria.

Si è fatto cenno alla situazione economica nazionale e locale, sulla quale ha riferito il nuovo Socio Carlo Mezzano, recentemente chiamato alla direzione della Confindustria ospitante; alle conseguenze occupazionali della crisi sulla categoria e al Fasi-gsr, su cui ha brevemente riferito il Consigliere Michele La Rocca; alla perdurante penalizzazione delle nostre pensioni, alla prevedibile insufficienza delle pensioni future e alla difficoltà di individuare adeguati strumenti di risparmio nell'attuale congiuntura, temi su cui sono intervenuti Beltramo, il Consigliere Arduino Vettorello e il Vicepresidente Daniele De Giovanni; al programma di prevenzione di alcune patologie varato dal Fasi.

La serata si è conclusa con una sobria cena presso il Modo Hotel, la quale ha offerto ai presenti ulteriori occasioni di contatto e di confronto.

RINNOVO CARICHE SOCIALI PER IL TRIENNIO 2011/2013

Federmanager Vercelli - Valsesia

Esito del referendum chiuso al 15 ottobre 2011.

Dallo spoglio delle schede, giunte alla nostra sede in numero di 65, ed effettuato dall'apposita Commissione elettorale, sono risultati eletti a COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO:

Bot Augusto, Cibrario Camillo, De Giovanni Daniele, Delleani Giorgio, Gherzi Claudio,

La Rocca Michele, Lupo Carlo Felice, Michelini Renzo, Mortara Giulio, Vettorello Arduino.

Poiché durante lo svolgimento del referendum è pervenuta la comunicazione di Michelini che annunciava le proprie

inevitabili dimissioni da Presidente e da componente del Consiglio, è stato nominato in Consiglio Claudio Bendazzi, primo degli esclusi.

REVISORI EFFETTIVI:

Beltramo Rag. Renzo
Giordanino Ing. Lorenzo

REVISORE SUPPLENTE:

Parolo Rag. Tommaso

Nella successiva riunione del Consiglio Direttivo, svoltasi il giorno 04 novembre u.s., sono state assegnate, a norma di statuto, le cariche sociali per il triennio 2011/2013.

I nuovi incarichi assegnati sono i seguenti:

Presidente: CIBRARIO Ing. Camillo

Vice Presidenti: LUPO Ing. Carlo Felice
DE GIOVANNI Rag. Daniele

Segretario-Tesoriere: GHERZI Dott. Claudio

Consiglieri: BENDAZZI Ing. Claudio
BOT Rag. Augusto
DELLEANI Dott. Giorgio
LA ROCCA Dott. Michele
MORTARA Ing. Giulio
VETTORELLO Rag. Arduino

Past President e invitato MICHELINI Rag. Renzo

DA VERCELLI - VAL SESIA

La situazione industriale del territorio

■ **La Confindustria di Vercelli e Valsesia ha raccolto i dati dell'andamento industriale del territorio per il 2011 attraverso i valori forniti da 100 imprese associate**

L'andamento del comparto industriale nell'ultimo trimestre del 2011. Anche l'ultima parte del 2011 ha evidenziato per l'industria della Provincia di Vercelli un periodo di contrazione produttiva. Complice la crisi del debito sovrano in Europa che dal mese di luglio si è aggravata, la crescita del Sistema Italia che fatica a ripartire e il rallentamento che a livello globale comincia ad avvertirsi, anche l'economia della provincia di Vercelli continua a vivere una fase di stallo. E' quanto rivelano i dati dell'ultima indagine

previsionale a cura di Confindustria Vercelli Valsesia e relativa al IV Trimestre del 2011 (da ottobre fino a dicembre 2011). La ricerca, che si articola in due parti, la prima relativa a tutti i comparti produttivi e la seconda ai tre principali settori dell'industria provinciale, è rappresentativa di un campione di circa 100 imprese associate, che hanno risposto al questionario con una serie di parametri fissi, indicando le proprie previsioni nel breve periodo. Si riportano di seguito i principali valori rilevati.

TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI PRODUZIONE TOTALE

Il peggioramento si evince partendo innanzitutto dalle previsioni in merito ai livelli di produzione totale, cioè relativa a tutti i comparti produttivi a cui appartengono le aziende associate, in quanto il saldo fra imprenditori pessimisti e ottimisti resta ancora in terreno negativo conoscendo però una brusca discesa: da -1,03 a -21,51. Mentre il saldo regionale è pari a -1,70. Tuttavia, continuano a superare il 50% del campione le imprese della provincia che ritengono di conoscere una stabilità dell'attività produttiva (54,84%).

ANDAMENTO OCCUPAZIONALE

Su questo fronte, rispetto al III Trimestre, quando si era assistito a un incremento generalizzato, purtroppo si fa nuovamente un passo indietro, perché il saldo da 6,06 ritorna in terreno negativo a -10,75, con un dato regionale che da -1,60 diventa pari a -6,20. Va segnalato però che le aziende che non intendono intervenire sui valori occupazionali restano comunque oltre l'80%, come nello scorso trimestre.

NUOVI ORDINI IN TOTALE e PER LE ESPORTAZIONI

In ulteriore discesa rispetto al periodo estivo le attese per l'acquisizione di nuovi ordini in totale e per le esportazioni: si resta in terreno negativo e, purtroppo, con entrambi i valori in ulteriore calo. In particolare, nel primo caso, il saldo pessimisti-ottimisti da -2,06 diventa -17,39, mentre il saldo regionale si ferma a -5,30 (quando nel II Trimestre era a quota 13,40); nel secondo caso da -1,33 si arriva a quota -10,67, a fronte di

un saldo regionale che invece resta positivo e pari a 3,50. Ma va segnalato che le aziende della provincia di Vercelli che confermano un valore costante delle commesse per l'export per i prossimi tre mesi sono oltre il 70 per cento.

CARNET ORDINI

Solamente il 53% del campione afferma che il carnet ordini è ancora sufficiente a coprire almeno un mese di produzione contro una quota pari al 63% rilevata nel terzo trimestre.

CASSA INTEGRAZIONE

Per quanto riguarda l'utilizzo della cassa integrazione i dati si differenziano di pochi punti percentuali rispetto al III Trimestre, in quanto la maggioranza delle aziende partecipanti (il 74%) alla ricognizione ha dichiarato di non dover ricorrere a questo tipo di ammortizzatore sociale.

INVESTIMENTI PROGRAMMATI

In tema di investimenti circa il 50% dell'imprenditoria vercellese e valsiesiana dichiara di averne in programma, considerando però sia le aziende che sono pronte a farlo per ampliamento sia quelle che intendono procedere solamente per sostituzione. Il dato è peggiore rispetto alla precedente rilevazione allorché il 60% del campione dichiarava l'interesse per iniziative di rinnovo o ampliamento degli impianti.

ANDAMENTO DEGLI INCASSI RISPETTO AI TERMINI DI PAGAMENTO PATTUITI

Su questo fronte la situazione rispecchia quanto già rilevato nel corso dei precedenti quattro trimestri: la quota già limitata di industriali che riceve pagamenti in anticipo si riduce di 1 punto percentuale (dal 2,04% all'1,08%), mentre quelli che riescono ad ottenere pagamenti secondo un normale andamento diminuiscono dal 50% al 44,09%; purtroppo si consolida la quota di imprese che vede arrivare in ritardo i compensi pattuiti (dal 47,96%



Foto di: Nicola Brunetto



prosegue >

ai 54,84%). Detto ciò, però, per quanto riguarda la tempistica dei pagamenti, va comunque segnalato che, in media, si è riscontrato un lieve miglioramento: i tempi di attesa sono scesi da 98 a 88 giorni, mentre per quanto riguarda gli incassi dalle pubbliche amministrazioni si è passati da 156 a 148 giorni.

GRADO MEDIO DI UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Per quanto riguarda questo parametro il valore si mantiene stabile e pari al 70% circa come media di utilizzo riconfermando sostanzialmente quanto già rilevato per il trimestre precedente.

I TRE PRINCIPALI SETTORI PRODUTTIVI

Lo scenario per i tre principali comparti manifatturieri delle provincia rispecchia, dal punto di vista tendenziale, il quadro delineato a livello globale seppur con alcune differenziazioni che di seguito vengono evidenziate.

.METALMECCANICO

Le previsioni per la produzione totale del

comparto non sono rosee in quanto il saldo fra industriali ottimisti e pessimisti da quota 9,62 è tornato a -26,42 e lo stesso discorso vale sul fronte dei dipendenti, dal momento che il saldo fa un grosso passo indietro a quota -9,43. Peggiorano purtroppo ulteriormente nella chiusura d'anno le previsioni di acquisizione di nuovi ordini in totale, con il saldo pessimisti-ottimisti che da 1,92 conosce una forte battuta d'arresto fino a -23,08. Stesso discorso per quanto riguarda l'acquisizione di nuovi ordini per l'export: il saldo da 4,88 ritorna decisamente negativo a -15,38.

.VALVOLAME E RUBINETTERIA

Il comparto rispecchia in buona parte i trend del settore metalmeccanico di cui fa parte. Pertanto si nota un vero e proprio peggioramento per la produzione totale, il cui saldo da -6,67 scende addirittura a -25, mentre per quanto riguarda l'andamento dell'occupazione il saldo da 3,33 diventa negativo a -7,14; tuttavia va detto che le aziende convinte di non dover intervenire sul personale superano ancora l'80%. In

forte discesa, ancora, i saldi pessimisti-ottimisti per quanto riguarda l'acquisizione di nuovi ordini in totale e per l'export: rispettivamente si parla di -28,57 (quando solo tre mesi fa il dato se pur negativo era pari a -6,67) e di -13,64 (tre mesi fa era positivo a quota 13,04).

.TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Anche il settore tessile, che nel II trimestre di quest'anno aveva conosciuto un breve periodo di euforia, va incontro a una fase di rallentamento come gli altri due comparti già analizzati. In particolare, per quanto riguarda il saldo fra pessimisti e ottimisti in relazione alla produzione totale e all'occupazione, si assiste a un notevole ribasso: per entrambi i valori il saldo passa da -6,67 a -15,38. Tuttavia le realtà aziendali che vogliono mantenere sugli stessi livelli il personale sono circa il 70%. Peggiorano anche le previsioni per l'acquisizione di nuovi ordini in totale e di nuovi ordini per l'export: nel primo caso, il saldo passa da 6,67 a -23,08, nel secondo caso da 7,14 si azzerava.



Un saluto a Renzo Michelini

In una realtà associativa come la nostra - piccola nel grande mare di Federmanager - l'avvicendamento di un Presidente costituisce un evento che finisce inevitabilmente per coinvolgere tutti gli iscritti anche sul piano personale: sono tali e tanti i momenti di incontro, compresi quelli casuali, che non può non essere così

E così è stato per l'avvicendamento fra Renzo Michelini e il sottoscritto, anche se con una specifica accentuazione. Renzo non è un iscritto qualunque: è iscritto dalla sua nomina a dirigente, avvenuta nell'ormai lontanissimo 1967 - quando alcuni (pochi purtroppo) dei nostri iscritti non erano neppure nati - e ha compiuto all'interno dell'Associazione un lungo percorso di impegno che lo ha portato alla presidenza nel 2004. Di fatto però già dal 2000, con la conferma nel ruolo di vicepresidente vicario da lui svolto dal 1992, integrata in quella occasione con la rappresentanza dell'Associazione, egli aveva interpretato il ruolo di presidente, pur nel rispetto assoluto delle prerogative del suo predecessore, lo "storico" Presidente Giuliano Pio, da lui sempre definito "maestro e fratello maggiore" e che oggi continua a partecipare attivamente ai momenti più significativi della nostra vita associativa in veste di Presidente Onorario.

Peraltro neppure nella sua attività di dirigente Renzo Michelini era rimasto nella fila, avendo svolto, fra l'altro, il ruolo di direttore commerciale della Cantone SpA, storica azienda vercellese produttrice di macchine agricole e titolare di brevetti di importanza mondiale per il settore.

Per un motivo o per l'altro possiamo dunque dire che non vi è collega vercellese per il quale Renzo Michelini sia solo un nome e non anche una persona in carne ed ossa, conosciuta direttamente e con la quale si è interagito, per una semplice chiacchierata, per un consiglio, per una ben più impegnativa richiesta di tutela.

Ma Renzo non è conosciuto solo a Vercelli: egli ha rappresentato il Piemonte nel Consiglio Nazionale, sia di Federmanager, sia della

CIDA, per quattro lunghi anni, nei quali non ha mancato di mettersi in luce per l'impegno e la qualità della sua partecipazione, in particolare mirata a difendere l'autonomia e la significatività delle realtà associative piccole come la nostra. E, a proposito del Piemonte, va ricordato il suo impegno, coronato dal successo, nel promuovere la partecipazione di tutti i Presidenti del Piemonte e della Valle d'Aosta alla nostra Assemblea annuale - obiettivo per il quale ha contribuito in modo determinante anche Giuliano Pio - riuscendo a far svolgere alla nostra assise anche un ruolo significativo di condivisione dei problemi, di scambio di informazioni, di approfondimento della conoscenza personale, e in definitiva contribuendo non poco al miglioramento della coesione fra di noi.

E che dire della sua presenza sulla scena pubblica vercellese? Dall'alluvione del 2000, che ha coinvolto pesantemente la nostra Trino, alla nascita dell'Università del Piemonte Orientale, non vi è stato avvenimento della Provincia che non lo abbia visto protagonista in proprio, ma soprattutto in rappresentanza della nostra Associazione, alla quale ha portato lustro e positiva notorietà.

Nella prima riunione del nostro Consiglio Direttivo successiva alla sua cessazione dalla carica, Renzo Michelini ha voluto ringraziare l'Associazione in tutte le sue componenti per avergli offerto "45 anni di gioia e di amicizia" e si è messo a disposizione per quanto eventualmente potesse ancora essere utile: non temere, caro Renzo, tanto per cominciare sarai invitato permanentemente alle nostre riunioni e poi sai, se non cambi il numero del tuo cellulare

Camillo Cibrario



LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO

IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA



L'importanza dell'igiene orale non può essere sottovalutata: la cura dei denti è infatti una componente essenziale per il raggiungimento di salute e benessere.

Ma è altrettanto importante saper scegliere le persone giuste cui rivolgersi, individuando professionisti di alto livello, capaci di offrire - allacciando un rapporto di fiducia con il cliente - risultati concreti e duraturi. A questo proposito, la scelta di Logimedica srl - realtà in grande crescita e

rinomata nel settore per competenza, qualità e trasparenza - rappresenta un'indiscussa garanzia.

Sviluppando il cammino intrapreso dalla struttura pre-esistente, il centro odontoiatrico persegue l'obiettivo di "superare" la vecchia figura del dentista, tramite una serie di servizi di assoluto rilievo - condotti da un'equipe di specialisti - in una struttura moderna e attrezzata con gli strumenti più avanzati del settore.

Lo staff di Logimedica opera su tutte

le branche dell'odontoiatria, dalla semplice cura della carie ai più sofisticati interventi di chirurgia implantare, senza tralasciare la dimensione estetica, con le nuove tecnologie di sbiancamento dei denti, sempre più richieste. Rivolgersi a Logimedica - la sede si trova in zona Crocetta, a due passi dalla Fontana di Merz, all'incrocio tra corso Mediterraneo e corso Leone - significa scegliere la soluzione più completa e affidabile per la cura del nostro sorriso.



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

FASIOOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FASCHIM

FISDAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

Convenzioni interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO "RENATO EINAUDI"

GRUPPO FONDARIA SAI

Cral Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

Cral Toro Assicurazioni

TECNOCASA - KIRON - TECNORETE

FNA ASS. PIEMONTE

CRAL ITALGAS TORINO

Circolo Ricreativo CH4 Sporting Club
(a cui appartengono in qualità di Soci i dipendenti del Gruppo Italgas)

COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ GENTILEZZA - TRASPARENZA

(PER I NON CONVENZIONATI IL COSTO DELLA PRIMA VISITA È DI EURO 40,00)

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

DIRETTORE SANITARIO DR. SIMONE SPAGARINO

PRENOTI UNA VISITA O UNA CONSULENZA AL N° **011 38 52 551** O VISITI IL NOSTRO SITO www.logimedica.it





L'assemblea annuale

Il 23 febbraio scorso si è tenuta l'assemblea ordinaria che annualmente raduna i Soci del Club per l'esame e approvazione del bilancio d'esercizio. Da alcuni anni a questa parte alla manifestazione "statutaria" si affianca la consegna del ricavato dalla cena degli Auguri di fine anno, liberamente conferito dai partecipanti attraverso il meccanismo della lotteria di solidarietà (a dicembre 2011 si sono raccolti 2.000 euro) e destinato ad Associazioni che svolgono attività socialmente rilevanti sul territorio piemontese. È stata, inoltre, effettuata la premiazione di 6 soci che, nel corso del 2011, hanno compiuto il "giro di boa" dei quindici anni di iscrizione e la consegna del premio "lambello" al socio Sergio Farvero quale riconoscimento per l'appoggio continuo ed il sostegno che ha voluto fornire nel tempo alla attività Dirclub, favorendo la partecipazione di dirigenti alessandrini alla vita del Club e partecipando egli stesso, nei limiti del possibile in considerazione delle distanze da coprire.

Erano presenti 51 soci con 10 deleghe, ma la bella sala del Circolo Ufficiali comprendeva anche mogli e mariti nonché alcuni ospiti, in primo luogo i rappresentanti delle Associazioni a cui si era deciso di devolvere il ricavato della lotteria.

Due assegni da 1.000 sono stati consegnati rispettivamente alle Associazioni Casa KONS e ANFFAS, che svolgono opera meritoria in favore dei più svantaggiati. I loro rappresentanti hanno brevemente illustrato ai presenti le finalità e le azioni concrete svolte, offrendo la loro disponibilità a coloro che desiderassero conoscere più a fondo le loro attività ovvero volessero impegnarsi con i volontari che generosamente lavorano in queste associazioni.

Nel corso della parte "ufficiale" della manifestazione, sono stati esaminati, attraverso l'illustrazione dei conti svolta brillantemente dal Tesoriere Gianni Bonino e dal Revisore Sergio Persico, ed approvati all'unanimità il bilancio consuntivo 2011 (chiuso con una perdita di 1.500 Euro, legata principalmente alla spesa straordinaria generata dalle manifestazioni di ottobre per il 25° anniversario del CLUB) e il bilancio preventivo 2012.

A seguire, un rinfresco assai apprezzato con il quale si è chiusa in allegria la serata molto bene organizzata dalla vicepresidente Del Core.



Lettera di un iscritto ASSIDA - Associazione per l'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti del Gruppo Telecom Italia

Abbiamo sottoposto la lettera di Claudio De Rosa a Massimo Rusconi, che, oltre ad essere presidente Fe.Pi., svolge nella vicenda il ruolo che egli stesso precisa nella premessa del suo commento. Riteniamo in questo modo di aver adempiuto ad una delle funzioni principali del nostro periodico: rappresentare un punto di riferimento per i colleghi che dibattono dei loro problemi, anche manifestando opinioni fra loro molto diverse, ma sempre nel rispetto reciproco e saremo altrettanto lieti di ospitare altre opinioni in argomento.

La Redazione



C'erano tantissimi pensionati al convegno degli iscritti all'ASSIDA, svoltosi il 12 marzo a Torino Incontra.

Tutti ansiosi di conoscere i progressi conseguiti a nove mesi dal precedente dibattito sull'iniqua stangata imposta sulle quote associative.

Ma tutto si è risolto in un pugno di mosche, nonostante l'impegno dei relatori, i quali hanno esplicitamente lamentato che gli organi ASSIDA volutamente li tengono lontani da informazioni e consultazioni, anche nei confronti di chi riveste cariche importanti in Federmanager.

Mi stupisce che questo irritante ed anche ambiguo comportamento dell'ASSIDA verso Federmanager non trovi, da parte di quest'ultima, un'esplicita e ferma presa di posizione.

Sul piano formale va rilevato che il problema ASSIDA, pur essendo un problema aziendale (debole argomento per esimersi dall'impegno ad affrontarlo ai livelli più alti), investe una cospicua popolazione di iscritti del Lazio, della Lombardia e del

Piemonte, che ripongono in Federmanager la loro tutela.

Eppure il tema ASSIDA, a differenza del FASI, non viene nemmeno proposto dagli organi di stampa federali.

Sul piano sostanziale trovo singolare che, in un contesto di crescente enfasi sulla mobilità, Federmanager non promuova una unificazione dell'assistenza integrativa, per esempio sotto l'egida FASI (questo argomento meriterebbe una estesa disamina).

In conclusione voglio sottolineare che per i pensionati le rivendicazioni fondamentali sono il potere d'acquisto e l'assistenza sanitaria.

È su questi argomenti che, secondo me, si gioca la fidelizzazione verso Federmanager.

Claudio De Rosa



Confermo che all'incontro del 12 marzo a Torino sulle problematiche di Assida eravamo in molti, così come a Roma il 6 marzo e il 15 marzo a Milano. In totale si sono contate 300 presenze. Non convergo invece sull'asserzione che tutto si sia risolto in un pugno di mosche, anzi. I relatori, ed io ero uno di essi sia nella mia qualità di delegato alla assemblea di Assida sia in quella di coordinatore del gruppo di pensionati ex Olivetti, (l'altro era Cesare Mossotto, coordinatore del gruppo di pensionati Telecom Italia "Affari nostri") hanno chiaramente indicato le strategie e le tattiche in corso ed i ruoli che rivestono la RSA del gruppo Telecom Italia e Federmanager. Inoltre sono state fornite tutte le informazioni, anche dettagliate, di come le trattative stanno procedendo, dandoci appuntamento per un nuovo incontro a fine giugno.

Mi pare che siano emersi sia apprezzamento sia accordo sul modo di procedere, non di scontro ma di trattativa, riconoscendo l'impegno di chi la sta conducendo. A Torino, invero, vi è stata una lamentela diffusa per la tempistica, lamentela che è stata raccolta e trasmessa al presidente federale il quale, a dimostrazione di quanto tale vicenda sia ritenuta importante, si sta "spendendo" in prima persona.

Il problema principale di Assida, e anche di altre casse sanitarie aziendali, è quello della stabilità nel tempo, viste le loro dimensioni ridotte e la dinamica demografica in atto che porta rapidamente verso uno squilibrio del rapporto pensionati-dirigenti in servizio, con conseguente aggravio di costi. L'azienda contribuisce con una "quota di solidarietà" a favore dei pensionati che però è in funzione del numero dei dirigenti in servizio, che è in discesa continua. Si mira quindi a stabilizzare la contribuzione aziendale e a moderare le quote dei pensionati, almeno di coloro che hanno le pensioni più basse.

E' anche opinione diffusa, ma non universale, che un passaggio al Fasi e la trasformazione di Assida in fondo integrativo rappresenti un approdo più stabile (Federmanager ha fatto un apposito studio) ma tale passo non può che essere necessariamente il frutto di una trattativa visto che è l'azienda che deve prendere tale decisione.

Si lavora quindi con impegno in più direzioni e il fatto che la vicenda non sia stata riportata dagli organi di stampa federali non significa affatto che essa non sia ritenuta importante e che gli interessati non abbiano informazioni e canali di partecipazione (vi sono gruppi di interesse con ben mille indirizzi di email di pensionati!).

Concludo con un commento alla frase di De Rosa sulla "fidelizzazione": l'obiettivo di Federmanager non è "fidelizzare" i pensionati ma piuttosto di far di tutto perché i loro diritti ed aspettative trovino soddisfazione e ciò non solo per gli iscritti ma per tutti, anche se ci fa piacere constatare che proprio in questo caso di Assida, alcuni colleghi si siano iscritti.

Massimo Rusconi

Presidente FE.PI (Federazione Dirigenti del Piemonte)



"ASSIDA" È IL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE DEL GRUPPO TELECOM ITALIA.

COME PREVISTO DAL CONTRATTO NAZIONALE, È POSSIBILE, TRAMITE UN ACCORDO SINDACALE, SOSTITUIRE IL FASI CON FONDI AZIENDALI, A PATTO CHE SE

NE CONSERVINO I PRINCIPI DI EQUITÀ, SOSTENIBILITÀ E SOLIDARIETÀ, EVENTUALMENTE MIGLIORANDONE LE PRESTAZIONI. MOLTI GRANDI GRUPPI SI SONO AVVALSI E SI AVVALGONO DI TALI FONDI CHE IN GENERE STANNO OGGI SOFFRENDO PER LE RIDOTTE DIMENSIONI, IL DIVERSO RAPPORTO TRA DIRIGENTI IN SERVIZIO (IN DIMINUZIONE) E PENSIONATI (IN AUMENTO), L'AUMENTO DEI COSTI DELLA SANITÀ.

FEDERMANAGER SEGUE DA VICINO LE VICENDE E L'EVOLUZIONE DI TALI FONDI A GARANZIA DEL RISPETTO DELLA IMPORTANTE TUTELA DELL'ASSISTENZA SANITARIA PER I DIRIGENTI.



NOGARD

Odonto Stomatologia

San Giorgio
S.p.A.



*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.

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.

Dal 1 luglio 2011 il Centro Odontostomatologico San Giorgio è stato scelto e designato dal **FASI** per offrire ai propri iscritti prestazioni diagnostiche gratuite per la prevenzione delle neoplasie del cavo orale e terapeutiche per il trattamento dell'edentulia.



1991-2011  **FASI**
20 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto l'anno 2011, tutti gli Assistenti 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
STET
UNISALUTE

FISDE
FASDIP
NEWMED

FASCHIM
FASIOPEN
PREVIMEDICAL

REALE MUTUA
BLUE ASS.
PRONTOCARE

Convenzioni in forma INDIRETTA:

MICHELIN
AUGUSTA

ASSIDA - FAIT
MANAGERITALIA

ASSILT
FASDIR

ASIDAL
EMVAP

A tutti gli iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli iscritti Cida ed ai loro familiari verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il Fasi.

FINANZIAMENTI

La Nogard ha stipulato con un importante gruppo bancario una convenzione che dà la possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi interamente a carico dei Centri, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

TARIFFE

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



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

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





Dirigenti "esodati" senza sostegno

 **Il Presidente Federmanager Ambrogioni scrive al Ministro mettendo in evidenza l'anomala posizione di quei dirigenti che per legge sono esclusi dai provvedimenti a favore degli "esodati", pur avendo contribuito al loro finanziamento**

Roma, 5 aprile 2012

Gentile Ministro, siamo perfettamente consapevoli delle difficoltà che il nostro Paese sta vivendo e del difficile compito che è stato attribuito a questo Governo e in particolare a Lei quale Responsabile del Dicastero del Lavoro e Politiche Sociali.

Ci rendiamo anche conto della necessità di prendere decisioni rinviate da troppi anni in quanto impopolari, come era quella di ricostruire un patto generazionale in materia di previdenza tra vecchie e nuove generazioni. Ma qualche correttivo si rende necessario. È evidente, infatti, come l'immediata entrata in vigore del sistema contributivo pro rata abbia creato forte disagio per quei lavoratori purtroppo numerosi, tra cui i dirigenti, che in questi ultimi anni, per effetto della crisi, sono stati esodati dalle loro aziende e che si sono visti spostare anche di parecchi anni l'accesso al pensionamento cui avevano fatto affidamento quale unica fonte di sostentamento. Tema di cui questo Governo si è già fatto carico con l'estensione dell'area delle esenzioni contenuta nel decreto "Milleproroghe", ma in modo ancora inadeguato.

Sussiste un problema di copertura finanziaria, ma riteniamo che per problemi così

seri le risorse si devono trovare e siamo certi di condividere con Lei che esistono ancora ampi margini di spesa improduttiva da tagliare, senza necessariamente andare ad aumentare il cuneo contributivo già oggi troppo elevato. Nel merito, ci preoccupa l'ipotesi emersa da notizie di stampa



Il ministro Elsa Fornero

su cui il suo Dicastero starebbe lavorando, di dare una risposta all'esigenza dei cosiddetti "esodati" estendendo l'istituto della "mobilità" per il periodo necessario al conseguimento della pensione, e comunque entro un periodo temporale massimo predefinito. Ancora una volta, sarebbe un'i-

potesi che guarderebbe esclusivamente a quelle categorie di lavoratori a cui si applicano gli strumenti di sostegno di cui alla legge n. 223/1991 in caso di licenziamenti collettivi. L'ipotesi in esame sarebbe, quindi, discriminatoria verso quelle categorie di lavoratori, quali ad esempio i dirigenti, che, come noto, sono esclusi per legge da tale strumento di sostegno al reddito, pur contribuendo a finanziarlo. Pertanto, i dirigenti normalmente spinti dall'azienda a concordare la risoluzione del rapporto di lavoro sono rimasti privi di lavoro, hanno visto allontanarsi significativamente l'accesso alla pensione e non dispongono di alcun ammortizzatore sociale, nonostante che sulle loro retribuzioni abbia gravato la contribuzione per la disoccupazione e la mobilità.

Sarebbe preferibile far rientrare costoro nella clausola di salvaguardia di mantenimento del precedente regime previdenziale. In ogni caso, soluzioni alternative dovrebbero basarsi su meccanismi di sostegno maggiormente correlati alla retribuzione e alla relativa contribuzione previdenziale.

La prego, confidando nella sua sensibilità, di farsi interprete di tale nostra preoccupazione individuando, pur nelle difficoltà, soluzioni che possano essere applicate per la categoria dirigenziale e siano coerenti con la specificità della figura e dei livelli di contribuzione versata.

Cordialmente,

Giorgio Ambrogioni
Presidente Federmanager



SEMINARIO ORGANIZZATO DALL' AGENZIA PIEMONTE LAVORO IN COLLABORAZIONE CON L' UNIONE REGIONALE CIDA

Il ruolo strategico delle alte professionalità

Il 16 marzo 2012, a Torino, al Pala Olimpico Isozaki, si è tenuto un seminario orientativo sul tema del Mercato del Lavoro in relazione alle attività del comparto turistico/alberghiero, alimentare e della grande distribuzione. L'incontro era finalizzato ad evidenziare l'importanza della conoscenza delle diverse opportunità lavorative su più fronti ed era rivolto a dirigenti ed imprese che intendano approfondire i contenuti formativi nelle aree dell'innovazione e dell'internazionalizzazione e che mirino a sviluppare le proprie competenze per affrontare le difficoltà del mercato del lavoro.





Sulla collina di Torino una nuova struttura per i malati terminali

Un malato che non può guarire, ma può essere curato con attenzione e professionalità. Una famiglia sconvolta dall'esperienza di malattia che sta affrontando. Un minore che si trova ad affrontare la perdita di un genitore.

A tutte queste persone si indirizza l'attività della Fondazione FARO che da 23 anni si occupa dell'assistenza domiciliare e in hospice ai malati terminali e alle loro famiglie.

Nata da una felice intuizione del prof. Alessandro Calciati, all'epoca primario di oncologia all'Ospedale San Giovanni, e dei suoi assistenti fra cui il dr. Oscar Bertetto, la Fondazione ha assistito fino ad oggi, in modo assolutamente gratuito, più di 15.000 pazienti nell'ambito della provincia di Torino.

L'attenzione che l'equipe medico - infermieristica della FARO ha sempre avuto anche per i familiari dei pazienti, considerati l'altro soggetto colpito dalla malattia, ha portato nel 2001 all'avvio di un progetto di assistenza psicologica, ma anche

Faro veduta

sociale, alle famiglie cosiddette "fragili". Al progetto sono interessati i principali centri oncologici della provincia, il cui personale è stato coinvolto e messo in grado di segnalare alle nostre psicologhe i nuclei familiari in cui siano riscontrati elementi di fragilità che vanno dalla presenza di minori alla solitudine di famiglie ristrette nelle quali uno dei due membri è colpito da malattia.

Per ognuna di queste famiglie, ormai migliaia, è stato disegnato un progetto specifico coinvolgendo di volta in volta altri soggetti quali la Croce Rossa, la Fondazione Paideia che si occupa di minori, la Fondazione Adecco che cerca di ricollocare nel mondo del lavoro i pazienti guariti o i familiari superstiti.

L'iniziale attività di assistenza domiciliare si è completata nel tempo con l'apertura dell'hospice "Sergio Sugliano" all'interno del Presidio di San Vito dove, in 14 camere singole con servizi privati e in ampi spazi comuni, sono accolti i malati

che, per le loro condizioni o per l'esaurimento delle risorse familiari, non possono essere adeguatamente assistiti presso il loro domicilio.

La struttura si è presto dimostrata insufficiente ad accogliere tutti i malati con queste caratteristiche ed è stata quindi avviata la realizzazione di un secondo hospice, sempre all'interno del Presidio di San Vito, ancora una volta finanziato dalla Compagnia di San Paolo e realizzato a cura dell'Azienda Ospedaliera San Giovanni Battista, proprietaria dei locali.

La struttura, con una capacità di 20 posti letto in camere singole - suddivise in tre moduli contraddistinti da diversi luminosi colori - ha ampi spazi comuni e una sala polifunzionale con un arredamento più simile a quello di una casa piuttosto che di un ospedale.

I primi pazienti sono stati accolti all'inizio di aprile.

Tutto ciò che la FARO ha realizzato in questi anni, è stato reso possibile grazie al sostegno delle Fondazioni bancarie cittadine, della Fondazione Specchio dei Tempi e di tanti benefattori - per la maggior parte familiari e amici delle persone assistite dalla FARO - che con donazioni, lasciti testamentari e la scelta del 5 per mille hanno voluto far sì che altri potessero ricevere le stesse cure ricevute dai loro cari.

Molte sono, inoltre, le organizzazioni, le aziende, i privati che con agevolazioni e iniziative di vario tipo o donandoci una parte del loro tempo - come fanno gli oltre 200 volontari riuniti nell'Associazione "Amici della FARO" - sostengono l'iniziativa.



Convegno Federmanager 3 maggio 2012 ore 18:30

Sistema dei controlli in tema di sicurezza ed ambiente dopo la sentenza Thyssen ed Eternit: la responsabilità del dirigente e dell'imprenditore individuale:

Introduce

Presidente Renato Cuselli - Federmanager Torino e Fondirigenti

Moderatore

Prof. Avv. Toti S. Musumeci - Università di Torino, Foro di Torino

Relatori

Dott.ssa Laura Longo - Sostituto procuratore della Repubblica

presso il Tribunale di Torino

Avv. Maurizio Bortolotto - Foro di Torino

Tablora Rotonda

Dott. Giuseppe Gherzi - Direttore Unione Industriali di Torino

Sig. Livio Costamagna - Presidente Confapi Piemonte

Dott. Franco Arborio - Amministratore delegato Ecosafe Srl

- Centro congressi Torino Incontra - via Nino Costa - Torino
3 maggio 2012, ore 18:00 - 20:30.



Associazioni Federmanager del Piemonte e Valle d'Aosta

FEDERMANAGER 	VIA ORARIO  	SEGRETERIE 	CONTATTI 
FEDERMANAGER ALESSANDRIA Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Francesco Bausone	Via Legnano 33 - 15100 Alessandria dal lunedì al venerdì: 9.00 / 13.00 Sportello Fasi Mercoledì: 9.00 / 13.00	Segreteria: Nicoletta Boidi	tel. 0131- 44.21.31 fax 0131 - 44.59.63 email: alessandria@federmanager.it
FEDERMANAGER ASTI Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Pietro Masoero	P.zza dei Medici 4 - 14100 Asti Lunedì - Martedì - Giovedì: mattina	Segreteria: Gianna Villata Carla Fornero	tel. 0141- 43.69.65 fax 0141 - 59.46.44 email: adaiaasti@tin.it
FEDERMANAGER BIELLA Assoc. Biellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Francesco Renzo Penna	Via Nazario Sauro 3 - 13900 Biella Mercoledì: 16.00 - 19.00 Sabato: 8.30 - 12.30	Segreteria: Rino Vaudano	tel. 015- 35.11.76 fax 015 - 35.11.76 email: repenna@tin.it
FEDERMANAGER CUNEO Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Pier Franco Sibilla	C.so Dante 49 - 12100 Cuneo Lunedì: 14.00 - 19.00 Giovedì: 8.30 - 12.30	Segreteria: Emanuele Giordano Erika Demaria	tel. 0171- 69.54.36 fax 0131 - 69.25.51 email: direction@cnnnet.it
FEDERMANAGER NOVARA V.C.O Assoc. Novarese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Gianni Silvestri	Via Monteverdi 2/A - 28100 Novara Martedì-Mercoledì-Giovedì: 14.30 - 18.00	Segreteria: Maria Antonietta Bagnalore	tel. 0321- 62.66.42 fax 0321 - 62.66.42 email: novara@federmanager.it
FEDERMANAGER TORINO Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Renato Cuselli	V. San Francesco da Paola 20 10123 - Torino Lun. - Mart. - Merc. - Giov.: 9.00 / 17.00 Venerdì. 9.00 - 13.00	Direzione: Roberto Granatelli Segreteria: Paola Castagnone Cristina Codazza	tel. 011- 562.55.88 fax 011 - 562.57.03 email: segreteria@fmo.it
FEDERMANAGER VERCELLI Assoc. Vercellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Camillo Cibrario	Via A.Manzoni 7 - 13100 Vercelli martedì e venerdì: 9.00 / 17.00 Sabato mattina su appuntamento	Segreteria: Loretta Faccenda	tel. 0161- 54.797 fax 0161 - 213.773 email: dirigentivc@libero.it
FEDERMANAGER AOSTA Sind. Valdostano Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Marco Farinet	Via Giorgio Elter 6 - 11100 Aosta martedì: 9.00 / 18.00	Segreteria: Edda Sartor	tel. 0165- 33.299 fax 0165 - 33.299 email: aofndai@gmail.com

DIRIGENTE d' AZIENDA - direzione:

Via San Francesco da Paola 20 - 10123 - Torino
 Tel.: 011.5625588 | Fax : 011.5625703 | idirigente.it

CIDIMU INFORMA

LA TAC A BASSA DOSE DI RADIAZIONI

La TAC è un esame di secondo livello, da utilizzare quando tecniche come la radiologia tradizionale e l'ecografia non sono risolutive. Con la TAC si studiano patologie di vari distretti corporei: cranio, torace, addome, apparato muscolare e scheletrico.

Uno dei problemi della TAC è l'utilizzo delle radiazioni ionizzanti.

Il rischio nella vita di ammalarsi di cancro indotto da radiazione erogata durante gli esami TAC è stato stimato intorno a 2%. Questo è da tenere in considerazione poiché siamo costantemente soggetti anche a un minimo assorbimento di radiazioni proveniente dal fondo naturale e dal cosmo.

L'abbassamento della dose con i comuni apparecchi TAC crea molti artefatti e rende meno accurata l'interpretazione del radiologo.

È ORA A DISPOSIZIONE, PRESSO L'ISTITUTO DIAGNOSTICO CIDIMU, UN APPARECCHIO TAC CHIAMATO ASIR™ CHE OFFRE IL VANTAGGIO DI RADIAZIONI MOLTO PIÙ BASSE PER I PAZIENTI, CON IMMAGINI QUALITATIVAMENTE MIGLIORI.

ASIR (Adaptive Statistical Iterative Reconstruction) rappresenta un nuovo metodo di ricostruzione delle immagini che permette di ottenere non solo delle immagini qualitativamente migliori (grazie alla riduzione del rumore) ma anche di non erogare al Paziente una dose elevata di radiazioni:

Con ASIR la dose su tutto il corpo può essere abbassata del 40-50%.

CON METÀ DOSE DI RADIAZIONI SI OTTENGONO IMMAGINI QUALITATIVAMENTE ANCORA MIGLIORI.

La tecnica ASIR a bassa dose trova grandi indicazioni:

Nella popolazione **pediatrica**

Nei soggetti che necessitano di **multipli esami TAC di ristadiatione**

Nello **screening** (in soggetti asintomatici che si sottopongono ad esami di prevenzione ad esempio per il tumore polmonare o il tumore del colon)

Nella **valutazione coronarica** (in soggetti sintomatici e non)

Nella **popolazione obesa** (con qualità di immagini più che soddisfacente)

Nelle **donne gravide** (che non possono o rifiutano di sottoporsi a una risonanza magnetica)

Ovviamente i vantaggi sono per tutta la popolazione.



non a bassa dose



a bassa dose (ASIR)



Per informazioni e prenotazioni
Istituto CIDIMU S.p.A.

Via Legnano 23, 10128 TORINO Tel +39 011 56 16 111
info@cidimu.it - cup@cidimu.it - www.cidimu.it



“Con te al mio fianco, il futuro mi sorride.”

Costruisci oggi il tuo domani di serenità. **BenePensione Più** è al tuo fianco per darti la sicurezza di una pensione integrativa che risponde alle tue esigenze, qualunque sia il tuo lavoro. In più ti fornisce una destinazione sicura per il TFR. Le forme pensionistiche cambiano, la serenità è sempre con te.

Per una consulenza assicurativa personalizzata chiedi alla tua Agenzia di fiducia. Scopri l'Agenzia più vicina su www.augusta.it



BENEPENSIONE
PIÙ

AUGUSTA
MARCHIO DI ALLEANZA TORO S.p.A.



Attenzione! Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Nota Informativa, il Regolamento e le Condizioni Generali di contratto. La documentazione è consultabile presso le Agenzie e sul sito internet www.augusta.it