

Dirigente d'Azienda

Federmanager Apdai Torino

APRILE / MAGGIO 2013 | n. 291



ESPERIENZA



WELFARE



CULTURA



ESSERE DIRIGENTI



“Per una nuova Federmanager Torino che vuole rinnovarsi all’interno del sistema e verso il mondo esterno”



WELFARE



Tre tipologie di polizze assicurative destinate ai Dirigenti d'azienda

07



La mission di Fondirigenti per la formazione dei manager di oggi e di domani. L'importanza della formazione nella PMI

12



Il diritto nella dimensione delle “reti”. Intervista a Stefano Rodotà, professore emerito di diritto civile

17



Prevenzione, il FASI rilancia la sfida. Dal 1° marzo 2013 un nuovo pacchetto per la prevenzione per i dirigenti

18



Blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà: al via i ricorsi giudiziari. L'iniziativa di Federmanager e ManagerItalia

20



COPERTINA



La copertina del numero 291 della nostra Rivista si richiama alle recenti Elezioni che hanno rinnovato gli Organi Statutari della nostra Associazione ed ai contenuti dell'Editoriale che, su questo tema, ha scritto il Direttore Responsabile Carlo Barzan.

La parte centrale della copertina riporta, infatti, la struttura "politica" allargata dell'Associazione, quella che potremmo definire, utilizzando un linguaggio "celeste", il "Pianeta Federmanager Torino".

L'Associazione, rappresentata dal nocciolo centrale, è contornata da una serie di "satelliti" raffigurati da altrettanti blocchi che richiamano, da un lato gli

Organi istituzionali in senso stretto, costituiti dal Consiglio Direttivo, Giunta Esecutiva, Collegio dei Probiviri, Collegio dei Revisori, Commissione Sindacale, Commissione Previdenza e Assistenza, dall'altro i Gruppi istituzionali come il "Gruppo Giovani" e il "Gruppo Minerva" e dall'altro ancora le nuove Entità, i nuovi Soggetti, fortemente voluti dal Presidente Rusconi e pienamente condivisi, prima dalla Giunta Esecutiva e successivamente dal Consiglio Direttivo.

Tali nuovi Soggetti "politici" dovrebbero rappresentare, nelle intenzioni del Presidente e dell'intero Consiglio, il valore aggiunto che contraddistingue questa Consiliatura e che dovrebbe connotare in termini innovativi l'azione propulsiva che Federmanager Torino è chiamata a sviluppare nei confronti dei suoi iscritti per elevare il livello di rappresentanza, delle tutele e dei servizi ad essi offerti e nei confronti del mondo esterno per migliorare la sua immagine.

Ecco, quindi, raffigurati i nuovi "corpi celesti" costituiti da "Comunicazione", "Relazioni Istituzionali", "Sostegno alla Mobilità Lavorativa", "Sviluppo Associativo" e "Carta dei Servizi".

Proseguendo nel commento, è possibile individuare, lungo una linea ideale curvilinea situata perimetralmente rispetto alla parte centrale, una sorta di "Universo superiore" costituito da tutti quei Soggetti esterni ad Apdai, identificati dai loro loghi, con i quali l'Associazione intrattiene costanti rapporti istituzionali come, ad esempio, Federmanager Nazionale, Federmanager Piemonte e la Confederazione CIDA MAPI e rapporti di tipo più prettamente operativo sul fronte della previdenza ed assistenza integrativa e della formazione come, ad esempio, gli Enti bilaterali costituiti da Fasi, Previndai, Fasdapi, Previndapi, Fondirigenti, AMC e Fondazione IDI e gli Enti di emanazione Federmanager costituiti da Assidai, Federmanager Academy e Visés.

Lungo questa linea ideale è possibile reperire alcuni dei Soggetti con i quali si intrattengono, preferibilmente ma non solo, rapporti di tipo sindacale come, ad esempio, Confindustria e Confapi, le nostre Controparti per la stipulazione dei C.C.N.L. o con i quali si intrecciano relazioni istituzionali come, ad esempio, la Regione Piemonte, la Provincia di Torino, il Comune di Torino, l'Università degli Studi ed il Politecnico.

Prendendo, quindi, le mosse da questa copertina, si può esaminare la pluralità di Soggetti, peraltro non evidenziati nella loro totalità che è certamente più ampia, con i quali la nostra Associazione deve interessare rapporti e richiamandosi allo spirito dell'Editoriale, che sottolinea ed auspica una "Gestione Rusconi" tendente a rafforzare la presenza di Apdai sia nei confronti dei Dirigenti e Quadri iscritti che iscrivibili, sia nei confronti del territorio di competenza, ci si può rendere conto della complessità e della grande articolazione delle relazioni da curare all'interno del mondo Federmanager allargato ma anche rispetto al mondo esterno dell'industria, dell'economia, della politica, delle Rappresentanze sociali e delle Istituzioni.

Antonio Sartorio



DIRIGENTE d' AZIENDA:

www.torino.federmanager.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:

Laura Di Bartolo

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



FEDERMANAGER



Publicità:

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.55.88

ildirigente@fmo.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@fmo.it

ildirigente@fmo.it

Editore:

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente:

Massimo Rusconi

Vice - Presidente:

Anita Marina Cima

Tesoriere:

Claudio Cavone

presidenza@fmo.it

Grafica:

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

Stampa:

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

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.**



Tre tipologie di polizze assicurative destinate ai Dirigenti d'azienda

Le integrazioni assicurative al contratto nazionale dei Dirigenti d'azienda



La mission di Fondirigenti per la formazione dei manager di oggi e di domani

L'importanza della formazione nelle PMI



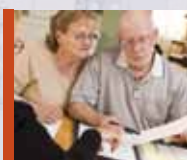
Il diritto nella dimensione delle "reti"

Intervista a Stefano Rodotà, professore emerito di diritto civile dell'Università di Roma, La Sapienza



Prevenzione, il FASI rilancia la sfida

Dal 1° marzo 2013 un nuovo pacchetto per la prevenzione per i dirigenti



Blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà : al via i ricorsi giudiziari

L'iniziativa di Federmanager e ManagerItalia



PRIMO PIANO

Sommario

n.291

Articoli in primo piano

.EDITORIALE	4
Un governo nuovo (di Carlo Barzan)	
.ESSERE DIRIGENTI - La professione di dirigente	6
Un contratto, una visione culturale (Intervista a Giorgio Ambrogioni di Massimiliano Cannata)	
Tre tipologie di polizze assicurative destinate ai Dirigenti d'azienda (di Enrico Galizio e Roberto Granatelli)	
.ESPERIENZA - Il mondo del lavoro	10
L'attivazione e l'utilizzazione di incentivi per l'assunzione di dirigenti e quadri disoccupati (di Edoardo Benedicenti e Roberto Granatelli)	
La mission di Fondirigenti per la formazione dei manager di oggi e di domani (di Renato Cuselli)	
.TERRITORIO- Articoli legati al territorio e alla società civile	13
L'Italia in Europa: le politiche dei trasporti per rimanere in rete (La Redazione)	
.FEDERMANAGER TORINO - Attività e iniziative di Federmanager Torino e CIDA	16
Programma assemblea	
.CULTURA - Il mondo della cultura	17
Il diritto nella dimensione delle "reti". Intervista a Stefano Rodotà (di Massimiliano Cannata)	
.WELFARE - Previdenza e servizi sociali	18
Prevenzione, il FASI rilancia la sfida (di Stefano Cuzzilla)	
Blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà: al via i ricorsi giudiziari (di Mario Cardoni)	
.VARIE - Vita associativa, DirClub, Lettere dei lettori	21
DirClub	
Perché io valgo (di Gianni Formagnana)	
Ricordo di Bruno Vacchina	
Poesia (di Giulio Airaghi)	



Un Governo nuovo

La Presidenza Rusconi prende forma attraverso un modello organizzativo basato sul coinvolgimento e sulla condivisione



Tranquilli colleghi, non parleremo del Governo Letta e non ci lasceremo tentare dal cercare una improbabile concorrenza con gli innumerevoli illustri opinionisti che affollano i grandi quotidiani con analisi sulla sua composizione e durata: il governo nuovo di cui desideriamo parlarvi è quello di Federmanager Torino, la nostra Associazione.

Come vi abbiamo ampiamente riferito, alla fine dello scorso anno si è svolta l'elezione del Consiglio Direttivo, che, a norma di Statuto, ha a sua volta proceduto ad eleggere il Presidente, nella persona di Massimo Rusconi, e la Giunta Esecutiva, secondo la composizione che qui sarebbe troppo lungo ricordare.

La nuova Consiliatura è successivamente entrata nel vivo della propria operatività e la Presidenza Rusconi ha iniziato a operare individuando innanzitutto

il compito che l'Associazione è chiamata a svolgere nei confronti della categoria attraverso tre semplici sostantivi: rappresentanza, tutele e servizi.

È stata definita una Agenda del triennio Consiliare, destinata ad essere di anno in anno aggiornata nei contenuti e basata su un metodo di coinvolgimento dei Consiglieri, e non solo, che prevede la volontarietà dell'impegno, accompagnata dalla continuità.

Sono state quindi individuate le direttrici di lavoro nelle Commissioni Statutarie (Sindacale e Previdenza/Assistenza), nei Gruppi Istituzionali (Giovani e Minerva) e in Aree di Lavoro, non permanenti e con funzioni consultive (Comunicazione, Relazioni Istituzionali, Sostegno alla Mobilità Lavorativa, Sviluppo Associativo e Carta dei Servizi); vi è poi un tema non direttamente operativo, costituito dai rapporti con i due livelli

di Federmanager, nazionale e regionale, e con la Confederazione CIDA MAPI, organismi nei quali Federmanager Torino opera attraverso i propri rappresentanti, ma che può richiedere anche interventi diretti.

Entrando nel merito delle tematiche specifiche, la Commissione Sindacale, coordinata da Antonino Lo Biondo, si occuperà in particolare del rinnovo contrattuale con Confindustria, del contratto Fiat e delle crisi aziendali, che sempre più spesso richiedono l'intervento di Federmanager.

Gli argomenti principali dell'impegno della Commissione Previdenza/Assistenza, coordinata da Antonio Sartorio, sono il rapporto con gli Enti strumentali del sistema Federmanager - FASI/GSR, ASSIDAI, PREVINDAI e PRAESIDIUM - il monitoraggio dei Fondi specifici attivati dai grandi Gruppi Industriali (quali ad esempio

Telecom e Fiat), oltre al contributo alla definizione della posizione della Federazione Nazionale nei confronti dei vari provvedimenti di blocco della perequazione e/o di riduzione dei trattamenti pensionistici.

I Gruppi Istituzionali costituiscono le articolazioni territoriali degli analoghi Organismi Centrali e la loro responsabilità è affidata rispettivamente, per quanto riguarda il Gruppo Giovani, a Federico Dosio (che ne è anche Coordinatore Nazionale) e a Marina Cima per il Gruppo Minerva, che, come crediamo a tutti noto, si occupa di questioni "di genere".

Le Aree di Lavoro costituiscono la vera novità introdotta dalla Presidenza Rusconi, poiché sono destinate a presidiare terreni meno istituzionali e tradizionalmente più lasciati allo spontaneismo di coloro che di volta in volta, spesso solo episodicamente, ritengono opportuno occuparsene. La partecipazione e il coinvolgimento nelle Aree non sono affatto mortificate, anzi sono sollecitate con l'unico limite costituito dalla operatività dei gruppi, ma devono essere stabili e supportate da un impegno prestato con continuità e scrupolo.

La prima di esse, l'Area della Comunicazione, è quella che ci riguarda più direttamente in quanto il nostro periodico è uno degli strumenti attraverso i quali l'Associazione comunica, sia verso i propri iscritti, sia più in generale verso tutti coloro che sono interessati al nostro

mondo, cioè, per usare una terminologia aziendalistica, gli shareholders (azionisti), importante sottoinsieme del più grande insieme degli stakeholders (portatori di interesse). La mia personale impressione è che il periodico su carta, quello sul quale mi state leggendo ora, troverà una sua ragione di esistere a lungo termine se saprà ritagliarsi un ruolo molto superiore all'attuale sul versante degli stakeholders, poiché la demografia è destinata inesorabilmente a fare il suo corso e in un futuro non lontanissimo gli shareholders potranno tranquillamente farne a meno.

Non voglio tuttavia approfittare della mia posizione per parlare solo del periodico, poiché l'Area della Comunicazione è affollata di argomenti di altrettanta se non maggiore importanza, quali la cosiddetta ICT (Information and Communication Technology), e dunque anche la newsletter che ha visto la luce nel corso del 2012, gli Eventi (Assemblea annuale, convegni e quant'altro) e le Relazioni con la Stampa e il mondo dell'informazione in generale, aspetto quest'ultimo che dovrà necessariamente fruire di un appoggio esterno di tipo professionale.

Una seconda Area di Lavoro, molto connessa, ma separata dalla precedente, è costituita dalle Relazioni Istituzionali, il mondo degli stakeholders di cui prima si diceva, che va dalle controparti contrattuali (Confindustria, Confapi ed altre), alle due Università presenti sul nostro territorio, agli Enti Locali, alle altre Associazioni: si tratta di un settore molto meno operativo dove il verbo fare è sostituito da ascoltare, presidiare, intervenire e dunque

dove l'appoggio esterno di tipo professionale in precedenza citato è altrettanto importante.

Il campo di intervento cui è chiamata l'Area del Sostegno alla Mobilità Lavorativa non ha bisogno di ulteriori spiegazioni e la sua importanza è talmente evidente, soprattutto nel tempo presente, da non richiedere sottolineature particolari: si tratta, fra l'altro, di un settore di attività già molto ben presidiato negli anni precedenti, ma con iniziative puntuali, spesso fra loro scollegate e che occorre riportare a fattor comune attraverso una attenta regia unica.

L'Area dello Sviluppo Associativo occupa un perimetro ben maggiore del puro proselitismo quantitativo, al quale finora era legata in modo quasi esclusivo, e abbraccia anche aspetti qualitativi, quali i livelli di partecipazione dei già iscritti, a cominciare dalla partecipazione elettorale; avrebbe infatti scarso senso puntare ogni risorsa solo sulle nuove iscrizioni e non tener conto dei mancati rinnovi, che sono invece altrettanto importanti in quanto sintomo di un'aspettativa andata

delusa o comunque di un legame di appartenenza troppo tiepido per reggere nel tempo, al di là di una convenienza di breve termine.

L'ultima Area di Lavoro, la Carta dei Servizi, è molto legata alla precedente, ma da essa si distingue per il fatto di essere molto più direttamente operativa, dal momento che l'erogazione di servizi è per noi una lunga tradizione e già oggi costituisce un nostro fiore all'occhiello, con settori che si sono imposti all'attenzione del mondo Federmanager a livello nazionale per l'eccellenza raggiunta; si tratta dunque di monitorare gli aspetti quantitativi e qualitativi dei servizi erogati, puntando a mantenere e migliorare quel livello, oltre che ad aumentare, con prudenza e selettività, il loro numero, estendendo l'attività ad altri settori.

Resta infine il tema, non direttamente operativo per Federmanager Torino, della partecipazione al sistema nazionale di rappresentanza federale e confederale: i nostri rappresentanti in Fe.Pi (Federmanager Piemonte) e Federmanager Nazionale - Giunta, Consiglio

ed Enti collaterali - nonché in CIDA MAPI, operano in assoluta autonomia, ma sono tenuti a partecipare alle rispettive attività e a riferire a Giunta e Consiglio di Federmanager Torino.

Con questo abbiamo cercato di illustrare ai lettori in modo discorsivo, sebbene necessariamente sintetico, gli aspetti metodologici e di assetto organizzativo della Presidenza Rusconi, innanzitutto perché è giusto che sappiamo come viene gestita la loro Associazione, ma anche perché, esaminato il panorama delle attività in corso o destinate ad essere attivate a breve, possano essi stessi proporsi in termini di partecipazione volontaria. La partecipazione volontaria è il cemento della nostra vita associativa e come tale viene accolta e addirittura sollecitata, con l'unico limite di numero implicito in ogni strumento gestionale partecipativo, ma deve tuttavia essere priva di interessi personali sottostanti e assicurare un minimo di continuità e di impegno.

Buon lavoro a tutti (ovviamente me per primo compreso).





Un contratto, una visione culturale

■ **Puntiamo ad un contratto che valorizzi il ruolo manageriale anche in senso sociale ed offra al Paese un modello di relazioni industriali avanzato ed aperto al futuro**

di **Massimiliano Cannata**

Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro che scadrà alla fine del 2013 costituisce il cuore delle attività che stiamo portando avanti. Si tratta di un appuntamento fondamentale che ci porta a toccare temi centrali per la vita dell'intera categoria. Dobbiamo vivere con il massimo impegno questo momento qualificante di analisi e di confronto, che vogliamo sia aperto al contributo di tutti.

Giorgio Ambrogioni presidente di Federmanager in questa intervista realizzata a valle del Consiglio Nazionale che si è tenuto a Milano lo scorso 15 e 16 marzo si sofferma sul metodo e sulla filosofia di fondo che stanno guidando le iniziative propedeutiche al rinnovo contrattuale.

Presidente, Federmanager sta mettendo in campo delle azioni di studio e di analisi molto mirate in vista del rinnovo contrattuale. Per quale ragione avete costruito un iter così dettagliato?

Abbiamo avuto ben chiaro fin dall'inizio che il rinnovo contrattuale doveva seguire una logica diversa rispetto al passato, era fondamentale connotarlo come un momento di forte coinvolgimento e di partecipazione della nostra categoria che dovesse partire dalla fase di impostazione. Abbiamo condiviso con un primo gruppo di colleghi le riflessioni iniziali, maturando l'idea di tracciare un cammino coerente. Il lavoro è cominciato già dalla seconda metà dell'anno scorso, con l'individuazione di alcuni nodi tematici portanti, su cui

gli organi competenti hanno dato il loro parere. In questa fase di pre - analisi, Carlo Dell'Aringa, noto economista, esperto di relazioni sindacali e industriali (volevamo evitare rischi di autoreferenzialità) ci ha dato il suo contributo in termini di approfondimento e focalizzazione degli ambiti di nostro interesse.

Quali elementi sono emersi?

Una forte attenzione per il ruolo manageriale, il modello retributivo anche in relazione ai meccanismi che ne regolano il funzionamento, lo sviluppo del welfare, le dinamiche evolutive pertinenti agli ambiti della tutela, la necessità di migliorare la disciplina sulla risoluzione del rapporto di lavoro, tutte questioni molto calde e importanti che abbiamo sottoposto a una prima verifica nell'ambito di un seminario di studi che si è tenuto a Riccione il 23 e il 24 novembre scorso. In quella occasione cinquanta colleghi, rappresentativi sia delle realtà territoriali che aziendali, hanno preso parte alla discussione. Hanno partecipato anche i più alti profili tecnici che operano in Federmanager, che conoscono forse meglio di ogni altro la materia in discussione. Il documento originario, da cui ha preso le mosse l'iniziativa, è stato fortemente arricchito da molteplici contributi. Il valore aggiunto, che questa metodologia ci ha assicurato, riguarda la diversità dei punti di vista e delle visioni, che ciascuna componente ha saputo portare sul tavolo. Da questa diversità, sono convinto, deriva la vera possibilità che tutti abbiamo di creare.



Il presidente **Giorgio Ambrogioni**

Il documento cui Lei si riferisce è stato oggetto di una verifica, potremmo dire politica, da parte del Consiglio Nazionale di Federmanager che si è tenuto a Milano il 15 e il 16 marzo scorso. Quali sono i prossimi passi?

Innanzitutto va detto che c'è stata da parte del Consiglio Nazionale un'approvazione sostanziale (non ancora formale) del lavoro svolto e una sollecitazione a procedere nella direzione che abbiamo imboccato. Il rinnovo è un appuntamento fondamentale, un'occasione qualificante che ci consentirà di toccare temi centrali per la vita dell'intera categoria. In quest'ottica abbiamo deciso di proporre un questionario (articolato in 45 interrogativi n.d.r.) che tocca il tema della valorizzazione del ruolo del dirigente, il modello retributivo che non è in discussione ma che bisognerà rendere più cogente nell'attuazione eliminando le "zone d'ombra", i problemi relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro alla luce della recente riforma previdenziale, l'evo-

luzione del welfare contrattuale.

Gli ambiti di cui parla riguardano la situazione esistente. Vi sono territori nuovi di cui bisognerà tenere conto nella definizione del contratto?

Sarà decisivo riflettere con Confindustria sulle forme manageriali che stanno emergendo al di là dell'aspetto codicistico. Nello stesso tempo il contratto deve diventare lo strumento per facilitare nuove nomine e insieme per avviare un processo di managerializzazione delle PMI. Sappiamo, infatti, che da questo processo dipendono le maggiori chances di competitività e di presenza sui mercati nazionali ed esteri per le nostre imprese.

Quali sono gli obiettivi di questa fase consultiva che avrà un'importante tappa il prossimo mese di maggio con la raccolta e l'elaborazione dei dati del questionario?

Il fine è quello di promuovere un'azione forte e convinta all'azione di rappresentanza che la Federazione svolgerà nei confronti delle parti datoriali.

In parallelo abbiamo anche deciso di realizzare degli incontri territoriali con i dirigenti, in particolare delle piccole e medie imprese, nonché un momento conclusivo che vedrà impegnati gli esponenti sindacali dei dirigenti che operano nelle grandi

aziende. Svilupperemo inoltre un'azione di commento sui risultati dei questionari in modo da definire entro la fine di giugno le linee guida per il rinnovo contrattuale, che saranno sottoposte all'approvazione, questa volta anche formale, del Consiglio Nazionale di Federmanager che si terrà all'inizio di luglio.

Il contesto economico e politico fino a che punto condizionerà le fasi di studio e poi del rinnovo contrattuale?

Sappiamo bene che il quadro economico e sociale che abbiamo di fronte è denso di criticità, che influenzeranno inevitabilmente il negoziato. In tempi brevi non intravedo neppure un'evoluzione positiva del quadro politico nella cuspide prospettiva della governabilità, aspetto fondamentale per un recupero di fiducia da parte di imprese ed investitori. Forse saremo costretti a fare delle scelte di priorità. Ovviamente ogni passo dovrà essere condiviso dalla categoria. Una cosa è certa: come classe dirigente faremo sentire la nostra voce perché le forze politiche assumano fino in fondo le loro responsabilità ed offrano alle forze economiche e sociali una cornice di riferimento funzionale alle scelte che devono essere fatte, quelle scelte ineluttabili di cui il Paese ha estremo bisogno.

Lei ha insistito molto sulla necessità di far maturare un "dialogo sociale"

tra le parti, costruttivo e concreto. A che punto siamo su questo delicato fronte?

Stiamo dialogando con i vertici di Confindustria (altra importante novità che abbiamo introdotto) al fine di individuare gli spazi politici per impostare un negoziato che vogliamo risulti coerente con quel modello di relazioni industriali che da sempre chiediamo, che deve essere ricco di contenuti interessanti per la dirigenza e per l'impresa. "Andare oltre le ritualità", questo lo slogan che dobbiamo seguire. Federmanager e Confindustria sono pronte a praticare questo nuovo paradigma. Il contratto che negozieremo dovrà, nei temi, nella sostanza e nei contenuti esaltare la bilateralità e offrire al Paese un modello relazionale funzionale con quegli obiettivi di modernizzazione delle relazioni industriali che non sono meno importanti di un quadro politico certo e della domanda di riforme che è diffusa in tutti i cittadini, come ha dimostrato l'esito delle ultime elezioni. Dobbiamo creare le condizioni per favorire una maggiore diffusione della cultura d'impresa e della presenza manageriale nelle pmi per ridare slancio alla nostra economia e certezze agli investitori, attraverso il ritorno ad una politica industriale che sappia valorizzare le eccellenze dei nostri territori e attirare quei capitali esteri che serviranno a riavvicinare finalmente il motore della crescita.



LE INTEGRAZIONI ASSICURATIVE AL CONTRATTO NAZIONALE DEI DIRIGENTI D'AZIENDA

Tre tipologie di polizze assicurative destinate ai Dirigenti d'azienda

■ Ormai da molti anni si possono individuare essenzialmente tre forme di polizze, che saranno trattate qui in una breve disamina.

La prima: una polizza di copertura-rimborso spese sanitarie e ricoveri.

La seconda: una polizza che prevede la tutela della invalidità permanente da malattia/e, o altrimenti detta IPM.

La terza: una polizza infortuni professionale e/o extra professionale che prevede la copertura di più voci, in genere di invalidità permanente e morte da infortunio mentre, nella più parte dei casi non è prevista l'altra voce di più comune riscontro in queste polizze, cioè quella di copertura della inabilità temporanea al lavoro in quanto i dirigenti sono comunque lavoratori dipendenti

di Enrico Galizio* e Roberto Granatelli

*Consulente medico nazionale del gruppo Reale Mutua Italiana Assicurazioni

La prima polizza, quella di copertura-rimborso spese sanitarie e ricoveri è ovviamente di imme-

diata comprensione in quanto prevede il ristoro, mediamente a piè di lista, delle spese mediche sostenute dal dirigente assicurato e dal suo nucleo familiare, e la tipologia di queste spese rimborsate varia, ed anche di molto, da contratto a contratto per cui, di

volta in volta è necessario avere ben chiaro, leggendo il contratto, cosa può o non può essere rimborsato (esempio classico è quello delle spese dentarie) oppure per quanto riguarda i ricoveri occorre ricordare che sono esclusi i ricoveri per patologie



NOGARD

Odonto Stomatologia

San Giorgio
s.r.l.



Dal 1986 a Torino
due Centri odontoiatrici
al servizio di Tutti.

Strutture e tecnologie di
alta qualità professionale
e organizzativa.



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)

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 PRONTOCARE UNISALUTE	FISDE FASDIP NEWMED	FASCHIM FASIOPEN PREVIMEDICAL	REALE MUTUA BLUE ASS. CYNERGY CARE
--------------------------	------------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	--

Convenzioni in forma INDIRECTA:

MICHELIN ASSIDA	FAIT MANAGERITALIA	ASSILT FASDIR	ASIDAL EMVAP
--------------------	-----------------------	------------------	-----------------

FINANZIAMENTI

Possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con **interessi interamente a carico dei Centri**, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

TARIFE

Applicazioni tariffe minime Ordine dei Medici: per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente **un preventivo dettagliato e una approfondita informazione didattica.**



A tutti gli iscritti ai Fondi Sanitari di Categoria, agli iscritti Cida ed ai loro familiari verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il Fasi, e visite di prevenzione gratuite.

- #### SPECIALITÀ
- PREVENZIONE
 - IGIENE ORALE
 - CONSERVATIVA
 - ENDODONZIA
 - PARODONTOLOGIA
 - IMPLANTOLOGIA
 - PROTESI FISSA
 - PROTESI MOBILE
 - CHIRURGIA ESTRATTIVA E PREPROTESICA
 - ORTODONZIA
 - PEDODONZIA
 - ARTICOLAZIONE TEMPOROMANDIBOLARE
 - PATOLOGIE DEL CAVO ORALE

OPERATORI

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE REALIZZATE ESCLUSIVAMENTE DA MEDICI SPECIALISTI ED ODONTOIATRI IN POSSESSO DI TUTTI I TITOLI E REQUISITI DI LEGGE. L'EQUIPE ODONTOIATRICA è composta da 48 operatori: 16 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche, 16 assistenti alla poltrona, 9 segretarie, 7 odontotecnici

STRUTTURA

LE STRUTTURE ODONTOIATRICHE SI SVILUPPANO SU 700 MQ CON: 18 unità operative con i migliori standard tecnologici, 4 centri di sterilizzazione, 9 apparecchi radiografici, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche, 1 sala conferenze con 40 posti, 2 sale attese, 2 centrali tecnologiche, sistemi computerizzati e di video proiezione, macchina a epiluminescenza per prevenzione neoplasie cavo orale.



I due Centri Odontoiatrici sono stati designati dal FASI come **STRUTTURE DI RIFERIMENTO** per tutto il 2013 per **VISITE GRATUITE** di prevenzione dentale e di prevenzione delle neoplasie del cavo orale e per il trattamento edentulia, per tutti gli iscritti. Per sottolineare più di 20 anni di efficiente ed efficace collaborazione con il FASI, tutti gli assistiti che usufruiranno della Prima Visita potranno ritirare un utile omaggio per la prevenzione dentale.

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 cosg@nogard.it www.nogard.it



o in sorte o comunque già diagnosticate prima dell'effetto della polizza.

La seconda polizza, la cosiddetta IPM fa riferimento ovviamente a malattia/e, che abbiano colpito, l'assicurato e che abbiano un riflesso significativo sulla sua validità lavorativa generica o specifica.

Queste polizze prevedono quasi sempre una franchigia assoluta del 24% in altri rari casi una franchigia del 33%, e sono polizze che, una volta superata la franchigia, nella valutazione medico legale, evolvono progressivamente nel rapporto tra percentuale di valutazione e monetizzazione del danno sino a giungere, nel caso di superamento di valori del 60% o anche 66%, a riconoscere il 100% di invalidità.

Questa polizza è forse quella di più difficile gestione anche dal punto di vista squisitamente tecnico medico legale, in quanto per esempio la problematica non ancora risolta perché, varia di molto dalla tipologia di polizza sottoscritta, se il riferimento previsto dal contratto è riferito ad una sola malattia che abbia colpito l'assicurato, tipo per esempio l'infarto, oppure la polizza preveda che possano essere valutate insieme, sommandole, varie patologie che abbiano colpito, il lesa anche in tempi diversi ma sempre comunque tutti successivi alla stipula ed effetto della polizza.

Come è di immediata comprensione per il superamento per esempio di una franchigia del 24% un caso è, se può essere presa in considerazione una sola patologia oppure possono essere presi in considerazione più patologie perché in questo secondo caso, ovviamente il superamento di tale franchigia è estremamente più semplice.

Altro elemento che occorre ricordare, che rende molto impegnativa la valutazione tecnica, dello specialista medico legale, di tale polizze è il riferimento normativo, Ania, vecchio di decenni che come tabella di riferimento per la valutazione, indica la vecchia tabella Inail del Testo Unico 1965, tabella che praticamente non prevede quasi voci di riferimento a malattie professionali mentre prevede principalmente voci di lesioni e conseguenti menomazioni da infortunio, e peraltro solo qualche decina.

Ben altre possibilità valutative per esempio potrebbe fornire l'utilizzo in questi con-



La scelta della giusta polizza

tratti della nuova tabella Inail la cosiddetta 38/2000 la quale, appunto entrata in vigore nell'anno 2000 prevede, ben 385 voci di menomazioni tra infortuni e malattie, ma tant'è, siamo in Italia.....

Ultimo, non indifferente problema per una valutazione medico legale corretta è quello della non, o poca, possibilità contrattuale di una valutazione differita della malattia che ha colpito l'assicurato, per esempio è di immediata comprensione quanto sia importante questa problematica nella valutazione delle più svariate forme tumorali (per esempio carcinomi della mammella, adenocarcinomi del colon, linfomi, melanomi, carcinomi polmonari ecc...) o anche solo della evoluzione di infarti, trattati o non, con stent, oppure aritmie, oppure ancora valvulopatie, ecc...

Soprattutto per una gestione corretta degli interessi dell'assicurato è indispensabile a mio modestissimo avviso che, direi in modo precipuo e specifico, questa tipologia di contratto, particolarmente difficile da interpretare, la polizza IPM, deve essere affidata a specialista medico legale il quale provvederà alla più corretta valutazione affidandosi nei casi più particolari eventualmente alla co-gestione di specialista della branca medica o chirurgica di volta in volta interessata.

La terza polizza, quella infortuni, ha, o sembra avere, per fortuna, minori difficoltà tecniche nella sua applicazione e gestione, sono polizze che fanno riferimento in caso di menomazione esitata dopo un infortunio, alla valutazione della riduzione di una capacità lavorativa generica, senza alcun riferimento alla specifica attività lavorativa svolta dai lesi.

L'infortunio deve essere da causa fortuita, violenta ed esterna che produca lesioni fisiche oggettivamente constatabili e nel caso in cui l'infortunio colpisca un distretto anatomico già menomato, i valori da ap-

plicare cioè quelli riportati nella tabella di polizza dovranno essere diminuiti tenendo conto del grado di invalidità preesistente.

Queste polizze mediamente presentano, di base, delle franchigie, assolute o relative, o del 3% o del 5% e, mediamente sono previste ulteriori franchigie al 10% o al 15%, man mano che aumentano i capitali coperti.

I vari contratti sia nazionali che aziendali, garantiscono per la menomazione esitata dall'infortunio denunciato, oppure per la morte, da infortunio, nelle forme più diverse, nelle quali non è possibile scendere nei particolari, comunque delle capitalizzazioni molto interessanti, pari a multipli (cinque-sei-sette ecc., volte) dello stipendio lordo annuo, quindi non è raro incontrare capitali assicurati di 500/600.000 euro, ed anche ben oltre, per cui per esempio, scendendo nella vil moneta, ogni punto di invalidità, di un capitale da 500.000 euro corrisponde a 5000 euro.

La tabella di riferimento anche in questo caso è la vecchia tabella del Testo Unico Inail del 1965 ma, contrariamente per quanto accade per la polizza IPM, in questo caso tale tabella è decisamente favorevole all'assicurato in quanto porta dei valori di riferimento per le menomazioni esitate, mediamente più alti, tra il 20% e 40% rispetto per esempio alle altre tabelle normalmente proposte al pubblico, dalle compagnie assicurative, quelle cosiddette Ania, e, queste vecchie tabelle sono generalmente anche più alte, ed in alcuni casi non di poco, delle nuove tabelle di menomazione, della 38/2000, ovviamente per le voci che riguardano i danni fisici (per esempio amputazione indice destro in soggetto destrimane, vecchie tabelle 15%, nelle nuove 11%).

Dei criteri di indennizzabilità, dei rischi esclusi, delle preesistenze patologiche e poi ancora, per esempio, delle modalità di valutazione del danno in caso di menomazioni plurime, concorrenti o coesistenti, del danno estetico e del danno psichico, non vogliamo ulteriormente affliggervi, in quanto, questi problemi specifici e non sempre semplici, fanno parte della quotidianità di un corretto lavoro dello specialista medico legale.

Per terminare, per brevità, confidiamo di aver interessato il lettore con queste più





che generiche e riassuntive, brevi note di informazione, sui contratti assicurativi di categoria, e concludiamo evidenziando che non ritenendo che questa sia la sede per addentrarsi ulteriormente nella dettagliata trattazione di altri argomenti specifici, di pertinenza delle tre

diverse tipologie dei contratti assicurativi, sopra illustrati, assicurati, speriamo almeno di aver sollevato la vostra curiosità ed il vostro interesse su argomenti si tecnici, ma che possono rivestire un indubbio riverbero su aspetti umani ed economici.

Ovviamente siamo a disposizione dei soci (con richiesta da effettuare tramite segreteria Federmanager) per tutte le situazioni concrete che vorrete prospettare e analizzare con l'aiuto del dott. Galizio, specialista di medicina legale e delle assicurazioni.

ESPERIENZA



LE POLITICHE DI REIMPIEGO DEI MANAGER ATTIVATE DA FEDERMANAGER

L'attivazione e l'utilizzazione di incentivi per l'assunzione di dirigenti e quadri disoccupati

■ Una serie di interventi, sulla base delle direttive del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, utili a favorire la ricollocazione dei dirigenti tramite convenzioni con le agenzie per l'impiego

di Edoardo Benedicenti e Roberto Granatelli

Federmanager è sempre stata particolarmente attenta alle politiche di reimpiego dei manager, soprattutto dirigenti ma anche quadri, in difficoltà sul piano lavorativo; l'impegno profuso negli ultimi anni ha portato ad una serie di interventi che, oggi, con l'apertura delle iscrizioni anche ai quadri apicali e superiori, devono essere rivolti a favore di una platea ancora più estesa.

Fra i vari interventi legislativi, fortemente sponsorizzati da Federmanager anche con il contributo di Manageritalia, attivati negli ultimi anni, si rammenta la legge n. 266 del 1997 che ha riscontrato notevole successo sino alla "chiusura dei rubinetti", cioè dei fondi annualmente concessi, imposta dalle recenti riforme Fornero e Monti.

La legge 266, ancora vigente ma, appunto, sospesa nei suoi effetti pratici per mancanza di fondi, ha permesso negli anni scorsi di raggiungere notevoli risultati nel reimpiego dei dirigenti disoccupati, essendo rivolta alle Imprese e loro consorzi che occupano meno di 250 dipendenti, rappresentanti, in sostanza, i soggetti imprenditoriali prevalentemente operanti nel tessuto industriale piemontese, qualora tali Imprese assumano, anche a termine, dirigenti disoccupati.

Sulla base delle direttive del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le agenzie per l'impiego hanno pertanto stipulato, con le confederazioni sindacali dei dirigenti di azienda maggiormente rappresentative, convenzioni mirate allo svol-

gimento, in collaborazione con le predette organizzazioni o con organismo per la mobilità dalle stesse costituito, di attività utili a favorire la ricollocazione dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia cessato.

In caso di assunzione di dirigenti privi di occupazione, è concesso, per ciascuno dei dirigenti, un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza (non solo Inps, ma anche Inail) per una durata non superiore a dodici mesi e nei limiti dell'autorizzazione di spesa prevista.

L'erogazione dei benefici avviene mediante conguaglio e, al termine di ciascun anno, gli Istituti previdenziali chiedono al

Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale il rimborso degli oneri. Va sottolineato che il Ministero del Lavoro e l'Inps affermano che la riduzione non si estende alle aliquote riscosse dagli Enti previdenziali in qualità di esattori, il cui gettito è destinato ad altri soggetti come le Regioni e lo Stato. Secondo l'Istituto previdenziale, resta escluso il solo contributo previsto dall'art. 45 della legge n. 845/1978 destinato al Fondo di rotazione o ai Fondi interprofessionali per la formazione continua previsti, in via originaria, dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

In sede di interpellato, il Ministero del Lavoro ha chiarito che l'agevolazione in esame spetta anche qualora un lavoratore si veda attribuita, in fase di assunzione, la

La ricollocazione di dirigenti e quadri





qualifica di dirigente, non posseduta prima.

Oltre alla legge 266/97, non si può dimenticare l'iniziativa assunta da Italia Lavoro che, sempre con Federmanager e Manageritalia, si era adoperata per ottenere uno stanziamento di fondi a sostegno della ricollocazione dei dirigenti over 50 in stato di disoccupazione.

Tale iniziativa costituiva parte integrante dell'azione sistema "Welfare to work" per le politiche per il reimpiego, promosse dal Ministero del Lavoro e prevedeva la promozione di azioni a supporto della ricollocazione di circa 1.000 dirigenti over 50 in un anno, attraverso l'attivazione di contributi da corrispondere alle imprese per il reinserimento di tali soggetti.

A tale fine, la Direzione Generale per le politiche per l'orientamento e la formazione del Ministero del Lavoro aveva stanziato, con decreto ad hoc, la somma complessiva di 10.000.000 di Euro a favore di Italia Lavoro S.p.A. in qualità di soggetto attuatore dell'intervento.

Si rammenta che il "contributo" per il reinserimento dei dirigenti over 50 in stato di disoccupazione sotto forma di bonus assunzionale, era pari a 10.000 Euro per ogni dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato di almeno 24 mesi, a 5.000 Euro per ogni dirigente assunto con un rapporto cosiddetto di collaborazione a progetto di almeno 12 mesi ed a 5.000 Euro per ogni dirigente assunto con contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi.

Quest'ultima iniziativa non ha, nonostante gli sforzi profusi da Federmanager (dibattiti sul territorio e azioni promozionali sviluppate sui media), sortito gli effetti desiderati ed i 10.000.000 di Euro giacciono "inutilizzati" nelle casse di Italia Lavoro.

Federmanager e Manageritalia stanno tentando, quindi, di "ripristinare", per tutti i possibili interessati della platea di riferimento che, come accennato in premessa, non sono solo i "dirigenti" in senso stretto ma i "manager" in generale, tra i quali vi sono, quindi, anche i quadri apicali e superiori, una funzionalità effettiva degli strumenti e delle risorse economiche di supporto al reimpiego che, allo stato attuale, giacciono in una sorta di "silentium" operativo.

Sotto questo profilo, le due massime Federazioni di rappresentanza di tutta la diri-



genza privata, di una parte della dirigenza pubblica e dei quadri hanno, anche grazie alla ritrovata intesa che le ha viste confluire, nello scorso anno, nella nuova Confederazione CIDA MAPI (Manager e Alte Professionalità per l'Italia), avviato svariati confronti con il Ministero del lavoro, nella consapevolezza che l'unione fa la forza, fa massa critica e fa breccia presso il mondo della politica, creando tutti i presupposti per generare le dovute attenzioni, per accrescere i numeri che, in generale, ci riguardano e per ottenere finanziamenti a favore della categoria dei manager che vive da tempo una condizione di forte disagio in quanto estromessa massicciamente dalla vita lavorativa attiva.

Si rammenta, in tal senso, che la rinnovata intesa fra le due Federazioni ha portato anche, nell'agosto 2012, alla nascita di Prioritalia, il nuovo soggetto politico dei manager italiani, con importanti conseguenze, sviluppi e ricadute positive per la rappresentanza della managerialità a tutti i livelli istituzionali.

Lo stesso Ministero del Lavoro, confrontandosi con il nuovo modus operandi degli organi di rappresentanza manageriali, sicuramente più efficace, pur constatando che la situazione della finanza pubblica pone oggettivi limiti alla assunzione di iniziative che comportino l'impegno di risorse economiche, ha ampiamente condiviso che è necessario recuperare nuovi margini di azione per sostenere ed aumentare la competitività delle imprese e, nel contempo, per incrementare le opportunità di impiego della managerialità.

Poiché, quindi, le "sole" iniziative che

ancora godono, nonostante tutto, di credibilità per la "assunzione agevolata di manager", ora da intendersi e da riproporsi in senso lato, cioè anche a favore dei quadri, risultano essere, oggi, quelle connesse alla "non più finanziata" legge 266/97, nonché quelle promosse da Italia Lavoro, queste ultime "dormienti" anche per inattività delle aziende che non hanno manifestato interesse sufficiente, diventa ora non più differibile nel tempo uno sforzo congiunto dei soggetti sindacali e politici deputati a ciò, Federmanager, Manageritalia, CIDA MAPI e Prioritalia, per far leva su tali iniziative o almeno sui fondi fin qui inutilizzati di Italia Lavoro.

I 10.000.000 di Euro stanziati e non spesi, nonostante tutta l'evidenza di una assoluta e attualissima criticità assunzionale di manager è, eufemisticamente, una vera vergogna dell'attuale sistema - Paese ed è, quindi, indispensabile ed urgente esercitare tutte le necessarie pressioni sugli organi istituzionali preposti, per sbloccare l'inerzia colpevole mostrata dai vari soggetti interessati e per attivare un meccanismo che può permettere alle piccole e medie aziende (per le grandi aziende il problema è meno invasivo anche se ha una sua rilevanza) di acquisire quella managerialità di cui hanno bisogno, ma a cui troppo spesso evitano di ricorrere, con pesanti conseguenze di emarginazione dal mercato, per i costi del lavoro esorbitanti determinati da una politica miope o addirittura assolutamente priva di responsabilità sociale, causando tutti quei fenomeni drammaticamente negativi, sotto il profilo economico e sociale, di cui gli avvenimenti che da parecchio tempo leggiamo ed a cui assistiamo ne sono un palese esempio.





La mission di Fondirigenti per la formazione dei manager di oggi e di domani

■ *L'importanza di valorizzare la nostra piccola e media impresa, che ha saputo nei casi migliori reggere l'impatto di una crisi gravissima, ma che oggi ha bisogno di competenze manageriali molto precise per sostenere le nuove sfide*

di **Renato Cuselli**
Presidente Fondirigenti

L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

Nell'economia della conoscenza vince chi sa. Karl Popper, forse il filosofo della scienza che più ha segnato il Novecento, aveva le idee molto chiare in proposito. Peccato che di quell'insegnamento, di cui oggi avremmo urgente bisogno, non ci ricordiamo mai, se non per caricare di facile retorica gli appuntamenti ufficiali. La centralità della persona e l'esigenza di investire in una formazione non solo tecnico - professionale ma anche etico - valoriale sono le nuove frontiere sulle quali si misura il futuro stesso delle economie e delle società dei paesi di vecchia e nuova industrializzazione. Dovrebbero essere queste le uniche vere priorità della classe dirigente dalle quali far discendere le altre scelte gestionali. Vorrei aggiungere (per avere un'idea più precisa della rilevanza strategica che oggi dovrebbero rivestire il capitale di competenze di cui sono portatori gli individui e le organizzazioni ai fini di invertire il declino che ci sta condannando alla recessione) che l'attuale crisi affonda le sue radici, non tanto e non solo su una matrice economico-finanziaria come hanno tentato di farci credere, quanto in un processo di progressivo sfaldamento della tensione etica delle élite. Inutile sottolineare, dico per inciso, che l'etica ha a che fare con la cultura e la formazione.

OFFERTA DI FORMAZIONE IN ITALIA PUNTI DI FORZA

Qualche numero per comprendere la situazione, in Italia si rileva un approccio poco strutturato alla formazione. Secondo l'Istat le imprese, nell'80% dei casi, non elaborano un piano per le attività di sviluppo delle competenze del proprio personale e solo nell'8% dei casi possiedono un budget dedicato alla formazione; solo il 21% delle imprese ricorre ad analisi strutturate dei fabbisogni formativi, mentre il 19% adotta pratiche per la rilevazione delle specifiche esigenze dei lavoratori.

Di questo passo risulterà molto difficile sfuggire a quella "dittatura" del presente che sta togliendo alle organizzazioni quella capacità di programmare il futuro, pratica determinante in un'epoca in cui l'unica certezza appare essere proprio l'instabilità e l'incertezza con cui il quadro economico, sociale e politico dovrà continuare a misurarsi. Eppure credo basterebbe fermarsi un poco a riflettere sulla connessione che esiste tra il capitale umano, performance e competitività delle organizzazioni produttive per trovare la spinta giusta ad attivare un processo di education permanente. Il peso degli asset intangibili sul valore del mercato delle imprese supera l'80%, mentre il 50% di questo maggior valore è dovuto alla qualità e alla quantità del capitale umano di cui dispone l'azienda. Il gap del nostro sistema c'è ed è evidente, continuiamo a pagare le mancate riforme e la totale assenza di politiche dedicate al grande tema della formazione per la competitività, per cui è urgente avviare un ridisegno strategico che deve investire l'impresa e le organizzazioni produttive. Un ridisegno focalizzato sulla centralità di alcuni valori che questa società degli "eccessi" continua a mortificare, quali: la cultura, l'applicazione, il coraggio, il rispetto dei corretti principi della competizione e del libero mercato, tutti termini che convergono nella riaffermazione del capitale intellettuale come motore del cambiamento.

PERCHE' LE P.M.I. DEVONO INVESTIRE? COSTI E VANTAGGI

Per le PMI non è importante, ma direi vitale investire in formazione, altrimenti non c'è né mercato né futuro possibile. E' cambiato un paradigma produttivo, in concreto serve un management dell'innovazione, adeguato alle sfide del nostro tempo per rispondere alle esigenze di questo "secondo tempo" della globalizzazione, caratterizzato da esigenze di efficacia - efficienza crescenti e da fattori di competitività sempre più aspri. Per attuare una governance del cambiamento dobbiamo fare un duplice



Renato Cuselli

salto di cultura e di visione, che ci permetta di comprendere come valorizzare la nostra piccola e media impresa, che pur in assenza di politiche industriali ben definite, ha saputo nei casi migliori reggere l'impatto di una crisi gravissima, ma che oggi ha bisogno di competenze manageriali molto precise per sostenere le sfide. Molte delle nostre PMI, soprattutto quelle di matrice padronale, devono superare le antiche diffidenze ed aprirsi alle competenze manageriali. Per far questo occorre una cosa semplice e complessa nello stesso tempo: formazione! formazione!

NECESSITA' DI MAGGIORE ATTENZIONE VERSO I GIOVANI

Per definizione un formatore deve guardare ai giovani, come ha fatto e sta facendo Fondirigenti fin dalla sua nascita. Credo che il manager di oggi e di domani debba sempre più saper coltivare l'apertura, il confronto, appropriarsi delle logiche della business collaboration, come suggerisce il bellissimo saggio del grande sociologo americano Richard Sennett che fa vedere molto bene il mutamento dell'assetto capitalistico. Per dirla in termini semplici maggiore spazio a una cultura manageriale avvertita, che sappia fare propria un'etica della responsabilità, orientata al rispetto dell'uomo e al conseguimento dei risultati. Se dovessi tracciare l'"idealtipo" del manager nella knowledge society



L'importanza della formazione

lo tratteggerei con i piedi ben saldati sui territori, da cui proviene la ricchezza dell'esperienza e di tante importanti best practices, e la "testa globale", pronta a catturare tutti i segnali del cambiamento e a tradurli in strategie per la crescita. I connotati del management cui faccio riferimento sono coerenti con la nuova generazione della net economy, fatta di giovani, di menti innovative che sanno interpretare la tendenza fondamentale del nostro tempo.

Fondirigenti si rivolge ai giovani, senza ovviamente dimenticare le esigenze di chi può vantare una maggiore seniority. I Progetti che abbiamo messo in campo, a cominciare dal progetto che si rivolge alle PMI, che stiamo portando

avanti con Confindustria e Federmanager lo dimostrano ampiamente

COSA STA FACENDO FONDIRIGENTI

Faccio prima una considerazione di metodo. La formazione deve stare "dentro il lavoro" e camminare con l'uomo dall'inizio alla fine, orientandone la maturazione. Fondirigenti è consapevole di questo "salto" di paradigma, per questo è impegnata a costruire un'offerta della

formazione efficace e soprattutto coerente rispetto alle esigenze dell'organizzazione aziendale in costante mutamento. A questi principi si ispira il progetto per lo sviluppo delle PMI, cui facevo cenno all'inizio. La novità sta nel fatto che, per la prima volta, potranno beneficiare dei fondi stanziati da Fondirigenti non soltanto i dirigenti (figura che spesso per i motivi che ho spiegato prima è spesso assente nelle Pmi, ma anche quadri, dirigenti non occupati, giovani ad alte potenzialità professionali e gli stessi imprenditori. Stiamo fornendo, cosa molto importante, strumenti di analisi e intervento più vicini alle esigenze delle Pmi, con meno vincoli e procedure di tipo pubblicitario. Inoltre, accanto alla tradizionale formazione

d'aula, è stata prevista consulenza personalizzata e attività finalizzate a far emergere la formazione implicita che spesso le aziende pongono in essere, senza considerarla nel conto economico. E anche importante valutare queste attività sia in termini economici che di finanziabilità.

Non dimentichiamo che la missione dei fondi è quella di supportare le imprese e i lavoratori nella costruzione di un sistema di servizi che deve "accompagnare" gli individui e le organizzazioni nei processi di crisi e di sviluppo non limitandosi al finanziamento delle iniziative di formazione ma agendo, nell'ottica della flessicurezza, in qualità di agenzie integrate di sviluppo. L'analisi del fabbisogno, il bilancio delle competenze, la valutazione e alla qualità, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro sono tutti aspetti che qualificano l'intervento di Fondirigenti. In questo scenario non va trascurata neppure la dimensione europea. L'Italia che partita potrà giocare? Quali prospettive vi sono perché i professionisti della formazione si tramutino da procacciatori di finanziamenti in veri operatori culturali al servizio delle imprese e della crescita individuale e organizzativa? Resta molta strada da compiere. Occorre aprirsi al confronto e alla competizione. In tal senso la sfida della qualificazione dei profili professionali è fondamentale.

TERRITORIO

ROMA, 20 MARZO 2013

L'Italia in Europa: le politiche dei trasporti per rimanere in rete

■ *Un workshop dedicato alle problematiche relative al sistema trasporti e la necessità di politiche più sostenibili dal punto di vista economico, ambientale e sociale*

a cura della Redazione

Lo sviluppo delle infrastrutture e dei trasporti è un tema cruciale per la competitività del nostro sistema Paese e per la produttività delle nostre aziende - ha commentato Giorgio Ambrogioni Presidente Federmanager aprendo il workshop che si è tenuto a Roma il 20 marzo scorso - non è accettabile continuare a trovare l'Italia al 24esimo posto nella classifica dei paesi calcolata in rapporto agli indici di connettività, sicurezza del trasporto, modernità, logistica, affidabilità".

"Sembra di rileggere - ha proseguito il Presidente - uno studio di Confindustria di ventidue anni fa, che segnalava le

identiche problematiche che sono sul tavolo ancora oggi. Questo Paese ha bisogno di un colpo d'ala, la politica dovrà avere una visione strategica. Non si può parlare di competitività dimenticando di dare effetto a politiche che devono intervenire sugli asset strategici. La politica deve elaborare una visione, il management che Federmanager rappresenta deve dare il proprio contributo per tradurre la visione in un progetto".

"Altro aspetto essenziale - ha concluso Ambrogioni - la contaminazione del mondo accademico e del mondo manageriale, da questo mix di esperienze e competenze si può ottenere quell'innalzamento della qualità, anche

un termini di apporti al mondo della politica, che una classe dirigente deve saper dare. L'impegno di Federmanager è quello di puntualizzare e di legittimare il ruolo di una classe dirigente responsabile, attiva, pronta a dare il suo contributo".

Le problematiche relative al sistema trasporti e la necessità di comprendere la rilevanza di politiche di sostegno a modalità di trasporto più sostenibili dal punto di vista economico, ambientale e sociale, sono questi i temi che Federmanager, con il contributo scientifico del CERTeT - Università Bocconi -, ha dibattuto ieri nell'ambito del workshop che è stato anche occasione per presentare il libro "L'Italia in Europa: le politiche dei



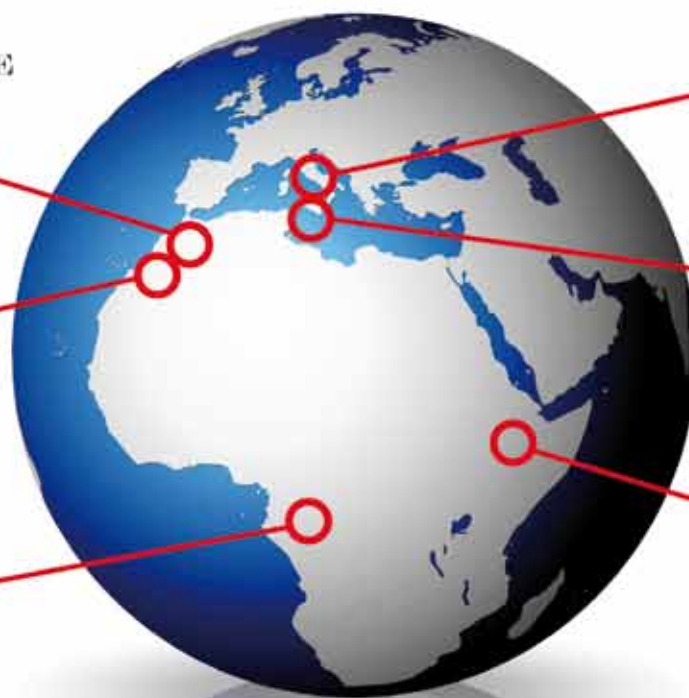
**Rifondiamo la solidarietà
per cambiare il paese**

**DEVOLVI IL TUO 5xmille
a VISES**

**CENTRO DI FORMAZIONE
PROFESSIONALE**
per giovani disabili
in Marocco

**FORMAZIONE
E LAVORO**
per le donne
a Marrakech

**PRODUZIONE
ARTIGIANALE
DI SAPONE**
in Congo



CASA BETANIA
nuova casa famiglia
per bambini disabili
a Roma

**IMPIANTO
FOTOVOLTAICO**
Comune di
Lampedusa e Linosa

BORSE DI STUDIO
per studentesse universitarie
in Etiopia

**Scrivi il codice fiscale VISES
sulla tua dichiarazione dei redditi**

C.F. 08002540584

I trasporti in Italia

trasporti per rimanere in rete'.

“Il libro che ho curato con Francesco Barontini - ha sostenuto Oliviero Baccelli Vice Direttore CERTeT e Direttore MEMIT Università Bocconi - vuole essere un impulso per un salto di qualità necessario in un ambito strategico come quello dei trasporti, altrimenti in un mondo di connessioni globali rischiamo di finire fuori dalla rete. I sistemi di collegamento porti, aeroporti, strutture ferroviarie sono cruciali per lo sviluppo del sistema Paese attraverso l'interscambio commerciale da cui si genera una quota importante del nostro PIL. Un dato per tutti: la Cina in poco più di dieci anni è passata, nella quota dell'export italiano, dal diciottesimo al terzo posto, il cambiamento non è stato solo quantitativo, ma qualitativo, è cambiata la tecnologia. In Italia l'85% dell'esportazione è data dai manufatti, un ambito in cui i margini di redditività sono relativamente bassi, in quanto i costi del trasporto non sono facilmente riducibili, si capisce dunque l'importanza di un sistema logistico efficiente per le nostre imprese. Altro tema cruciale la sostenibilità: paesi come la Svizzera, la Germania, la Francia hanno adottato la ecotax per le esternalità ambientali, dobbiamo stare attenti a quello che accade intorno a noi, questo il senso della ricerca che fa vedere come il mondo sta cambiando a partire dal sistema delle comunicazioni”.

Alla Tavola rotonda hanno partecipato: Valeria Battaglia, Direttore generale di Federtrasporto, Stefano Baronci, Segretario generale di Assaeroporti, Paolo Ferrandino, Segretario generale di Assopporti, Maria Margherita Migliaccio, Direttore generale per lo sviluppo del territorio, la programmazione e i progetti



internazionali del Ministero dei trasporti, Barbara Morgante, Direttore centrale strategie e pianificazione di FS, Luca Sisto, Responsabile Politiche trasporti di Confitarma, Mario Virano, Presidente Osservatorio Torino-Lione e della Conferenza Governativa Italia Francia.

Il dibattito, moderato da Morena Pivetti del Sole 24 ore, è stato di grande interesse ed ha toccato tutti i nodi dell'intero sistema dei trasporti, i relatori sono stati invitati ad evidenziare, oltre alle criticità, anche le necessità ed i provvedimenti più urgenti che il nuovo Governo dovrebbe mettere in campo: una sincronizzazione e regolazione degli interventi, la necessità di avere strumenti di programmazione più a lungo termine ma comunque flessibili e che si adeguino ai cambiamenti avvenuti, l'urgenza, in un periodo di scarsità di risorse, di concentrare gli investimenti, una Authority dei trasporti con ampia visione strutturale e con le necessarie competenze gestionali.

“Europa credo sia la parola chiave di questo bel saggio che fa riflettere

manager e politici - ha concluso Carlo Poledrini Vice Presidente di Federmanager -, in altri paesi europei esiste una stretta connessione tra il Pil e lo sviluppo del sistema delle infrastrutture e dei trasporti, lo stesso non si può dire in Italia. Questo fa capire il livello di arretratezza del nostro sistema. Un elemento importante è il rapporto tra l'occupazione e lo sviluppo della industria dei trasporti che, in un sistema moderno, significa più lavoro per tutti e più lavoro qualificato. Certo bisogna evitare i paradossi del capitalismo di casa nostra: come si vede dallo studio presentato oggi, nel settore dei trasporti, solo tre aziende su dieci sono italiane. Questo per via del nanismo di cui le nostre imprese continuano ad essere affette e per la scarsa managerialità. Sono fattori su cui Federmanager, come rappresentante di una classe dirigente che deve far sentire il suo ruolo, deve impegnarsi”.

“Decisivo risulterà il passaggio dal distretto industriale a un distretto di tipo logistico e territoriale - ha concluso il Vice Presidente Federmanager -, fare sistema, in una parola fare rete, come ci dicono gli autori diventa essenziale per guardare al futuro e per avviare quelle economie di scala, su cui si reggono i grandi progetti dei corridoi strategici, cui l'Italia non deve rimanere estranea. Per far questo occorrono imprese solide e capacità organizzativa e non una logica di perseguire una maggior integrazione economica e sociale con l'Europa e i paesi del Mediterraneo è centrale per la crescita dell'Italia, non solo per accompagnare le esigenze dell'industria manifatturiera attraverso la riduzione dei costi degli interscambi, ma anche per rimanere agganciati a mercati con dinamiche economiche migliori rispetto a quelle nazionali”.

L' Italia in Europa

I driver dello sviluppo del settore dei trasporti e della logistica sono cambiati radicalmente nel corso degli ultimi anni, senza che le politiche nazionali di settore relative alla pianificazione e alla regolazione siano state in grado di adeguarsi in modo convincente. Il ritardo da parte del sistema Paese nel comprendere la rilevanza delle politiche dei trasporti e della logistica promosse a livello europeo, sia per quanto riguarda gli aspetti infrastrutturali (reti TEN-T) sia per le politiche di sostegno a modalità di trasporto più sostenibili dal punto di vista economico, ambientale e sociale, è evidente. L'elevata dipendenza dal trasporto stradale e la disattenzione che per lungo tempo ha caratterizzato la pianificazione delle infrastrutture a supporto degli interscambi internazionali, rimarcano una mancata presa d'atto sia dell'evoluzione delle esigenze della domanda di trasporto in termini di riduzione dei costi e miglioramento della qualità dei servizi, sia della nuova sensibilità sociale rispetto a temi quali la congestione, l'incidentalità e gli aspetti relativi alle esternalità ambientali in generale. Questo lavoro deve essere considerato uno stimolo all'attuazione di forti innovazioni nel settore dei trasporti in logica europeista da attuare in tempi brevi e con logiche non solo di politica industriale in grado di produrre effetti in direzione di una smart mobility inquadrata in un contesto di green economy, ma anche di politica economica ampia, data la capacità del settore di produrre effetti, diretti e indiretti su molti altri ambiti economici e sociali.

Il volume è arricchito da analitici confronti internazionali e da un contributo di Mario Virano, Presidente dell'Osservatorio della Torino Lione e uno di Paolo Costa, presidente dell'Autorità Portuale di Venezia.

Gli autori: Oliviero Baccelli è vicedirettore CERTeT (Centro di Economia Regionale Trasporti e del Turismo) dell'Università Bocconi, e direttore del Master Universitario in Economia e Management dei Trasporti, della Logistica e delle Infrastrutture dell'Università Bocconi. E' autore di numerosi libri e pubblicazioni scientifiche e Membro dell'Osservatorio della Torino - Lione.

Francesco Barontini è dottore in Scienze Politiche e Relazioni Internazionali, ha svolto il Master in Economia e Management dei Trasporti, della Logistica e delle Infrastrutture all'Università Bocconi e attualmente svolge attività di ricerca e consulenza per Gruppo CLAS



ASSEMBLEA ORDINARIA

TORINO
11 GIUGNO 2013

h 17.00 prima convocazione
h 18.00 seconda convocazione

MUSEO NAZIONALE DELL'AUTOMOBILE
Auditorium - Corso Unità d'Italia 40

PROGRAMMA

- 17.00 Registrazione partecipanti
18.00 Benvenuto e saluti
Massimo RUSCONI *Presidente Federmanager Torino*
- 18.30 **ASSEMBLEA ORDINARIA ANNUALE**
Relazione del Consiglio Direttivo: Massimo RUSCONI
Esame bilanci: Claudio CAVONE
- consuntivo 2012
- preventivo 2013
Interventi e approvazione
- 19:30 Tavola rotonda "LA CREATIVITÀ"
Moderà:
Orlando Ferraris *giornalista RTL 102.5*
- 20:45 Chiusura dell'incontro
Cena sociale

La consueta tavola rotonda che chiude i lavori dell'Assemblea avrà per titolo "LA CREATIVITÀ". Un momento di confronto in un'epoca di relazioni complesse e cambiamenti veloci, in cui un moderno manager deve individuare nuove frontiere del business tramite canali alternativi.

Prima dell'inizio dell'Assemblea saranno consegnati i bilanci, mentre la relazione del Consiglio sarà pubblicata on-line.

I coniugi e gli accompagnatori dei Soci, durante i lavori assembleari potranno visitare il Museo Nazionale dell'Automobile. Per partecipare alla visita del museo è **tassativo** presentarsi alle ore 17.45 all'ingresso.

L'Assemblea chiuderà con la cena sociale presso la Piazza al piano terreno.

Per motivi organizzativi è obbligatoria la prenotazione della vostra presenza all'Assemblea e alla successiva cena entro e non oltre il p.v. 4 giugno attraverso comunicazione telefonica o e-mail alla segreteria.

telefono 011 562.55.88 int. 3/7

fax 011 562.57.03

e-mail segreteria@fmto.it

L'INTERVISTA

Il diritto nella dimensione delle "reti"

■ *Stefano Rodotà professore emerito di diritto civile dell'Università di Roma, La Sapienza, ha pubblicato per Laterza Il diritto di avere diritti*

di **Massimiliano Cannata**

Nel nuovo spazio globale delle reti digitali va misurata l'evoluzione del diritto, senza di cui non c'è né democrazia, né pace. Questo il messaggio di fondo che si ricava dall'ultimo saggio del grande giurista. "La logica dei diritti - spiega Rodotà - è oggi lo strumento per una redistribuzione del potere. Nel mondo globalizzato esistono poteri che si muovono senza essere sottoposti ad alcun controllo, scrivendo essi stessi le norme da rispettare. Basta pensare a Internet, dove troviamo i nuovi padroni del mondo, come Google o Facebook, che si sottraggono al tradizionale potere degli Stati nazionali e vogliono imporre la logica economica come unica misura. In questo nuovo spazio si stanno, però, manifestando forme di intervento delle persone che si oppongono alla pretesa di ridurre il mondo a un solo grande mercato e che rivendicano i loro diritti fondamentali. Si afferma, ad esempio, che la conoscenza in rete è un bene comune, come deve esserlo l'acqua: beni, quindi, che devono essere accessibili a tutti per garantire il diritto alla vita e alla libera costruzione della personalità".

La cittadinanza globale

Professore cerchiamo di guardare all'anno che si sta aprendo per tratteggiare il nuovo ambito di elaborazione e maturazione del diritto, che è uno dei grandi temi del nostro tempo, da cui dipenderà il futuro della civiltà. E' la dimensione della globalizzazione, il primo vero fattore di discontinuità con cui dobbiamo misurarci. Quali prospettive si aprono sul piano della civile convi-

venza tra i popoli?

E' cominciata a delinearsi quella che potremmo chiamare una "cittadinanza globale", che fa comprendere una faccia diversa della globalizzazione, non fondata esclusivamente sulle dinamiche del mercato, ma sulla sfera del diritto. La cittadinanza è stata storicamente



Stefano Rodotà e la copertina del suo libro

concepita come uno strumento di separazione. Nel passato si pensava che la persona dovesse godere di alcuni diritti, in quanto legati all'appartenenza a un determinato paese. Oggi si comincia a parlare di "diritti di cittadinanza", in quanto patrimonio che deve accompagnare il singolo quale che sia il luogo del mondo in cui si trova. Significa che salute e istruzione, diritti del lavoro, rispetto dell'eguaglianza e della dignità ci appartengono, al di là di qualsiasi confine spazio-temporale.

Il fattore tecnologico e i nuovi "codici della comunicazione", da sempre al centro delle sue ricerche, in che misura entrano in questa nuova concezione del diritto?

Spazio e tempo hanno mutato il loro significato. Grazie ai computer si vive ormai in una dimensione dove i confi-

ni perdono significato, dove il tempo può essere organizzato secondo le esigenze personali. Non a caso si parla di "ubiquità" in rete. Il fatto che si parli di riunioni "virtuali", di comunità "virtuali", ci dice che lo stare e l'agire insieme offrono opportunità inedite a chi vuole far valere i propri diritti, si tratta di

sfruttarle adeguatamente.

La legge del diritto e la legge del mercato a confronto

La legge del mercato ha spesso prevaricato il diritto. Quale deve essere il giusto rapporto tra queste due sfere?

Con intensità sempre maggiore si individuano beni che devono essere sottratti alla logica economica, che non possono essere oggetto di proprietà. Documenti internazionali affermano che il corpo e le sue parti non possono costituire oggetto di profitto. In Italia lo stesso principio è stato affermato con il voto nel referendum contro la privatizzazione dell'acqua. E questo vale per l'accesso ai beni indispensabili per garantire i diritti fondamentali, che non devono necessariamente passare attraverso la mediazione del mercato.

Le prossime elezioni rischiano di diventare un referendum pro o contro l'Europa. Cosa dobbiamo aspettarci?

Nel 1999 il Consiglio europeo incaricò una "convenzione" di scrivere il testo di una Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che venne approvata a Nizza alla fine del 2000 e che, dal 2009, ha lo stesso valore giuridico dei trattati. La ragione di questa scelta era che solo una carta dei diritti avrebbe dato all'Unione una piena legittimità. La progettazione istituzionale, dunque, c'è stata, è semmai mancata la capacità politica di dare attuazione alla Carta. Un grave errore. Perché solo attraverso il "valore aggiunto" rappresentato da una più forte garanzia dei diritti proveniente dall'Europa, è possibile recuperare una fiducia che si perde quando a Bruxelles si guarda solo come a un luogo dal quale arrivano continue richieste di sacrifici.

Il ruolo dell'Occidente

In tutto il mondo dall'Africa mediterranea, al Vicino Oriente, dalla Cina, alla Birmania, luoghi non solo reali, ma anche "virtuali" vengono occupati per rivendicare la libertà dai regimi. L'Occidente può avere un ruolo in questo profondo processo di ricostruzione politica ed economica?

L'Occidente non deve soltanto sostenere le richieste di diritti da qualsiasi parte vengano, ma deve riflettere sulla sua stessa tradizione, arricchendola con i contributi che le nuove "rivoluzioni dei diritti" incessantemente producono. Le grandi rivolte che stanno scardinando regimi e logiche autoritarie hanno la loro origine nella rivendicazione di



diritti. E' una buona cosa che questi conflitti per la libertà escano dal solito perimetro storico, e non siano soltanto identificati con la "ragione occidentale". Allargare la visuale sarà decisivo per abbattere ogni egemonia.

La rivoluzione digitale in che modo cambierà il volto e la distribuzione del potere?

La dimensione della democrazia elettronica non deve essere confusa con la possibilità di essere chiamati a dire un sì o un no alla fine di un processo di decisione gestito da

altri. Il potere dei singoli e dei gruppi deve essere esercitato in condizioni di trasparenza, consentendo l'accesso a tutte le informazioni necessarie per esercitare un controllo diffuso, per partecipare alla discussione pubblica integrando la democrazia rappresentativa con quella partecipativa.

Nell'ultima parte del volume Lei apre uno spiraglio sul post umano. Persona e macchina possono convivere?

La rivoluzione tecnologica non cambia soltanto il nostro rapporto con il mondo, offren-

docci opportunità straordinarie di "riparare" il corpo malato o mutilato e di migliorarne le prestazioni. Vi sono limiti all'uso della scienza? Li ritroviamo nei principi di eguaglianza e dignità. Tutti devono poter accedere ai benefici offerti senza discriminazioni, nessuno può usare l'innovazione scientifica e tecnologica per disporre del corpo altrui senza il consenso dell'interessato, per trasformarlo in una macchina da controllare. Dai trapianti agli impianti tecnologici nel corpo, tutto questo mondo nuovo ci parla della possibilità di scelte consapevoli anche là dove

prima comandavano soltanto le leggi di natura. Questa rappresentazione del post-umano trova i suoi criteri regolatori che accompagnano l'umano, cioè nel ricorso ai principi di libertà, eguaglianza, dignità. Intorno a questi valori dobbiamo costruire quello che definisco come il "costituzionalismo globale", quale ultima frontiera cui dobbiamo tendere.

Il Diritto di avere diritti.

Stefano Rodotà

Laterza, collana I Robinson.

Lecture, 2012, € 20,00

Disponibile anche in e-book a € 11,99

WELFARE

PER I DIRIGENTI DI IMPRESE INDUSTRIALI

Prevenzione, il Fasi rilancia la sfida

Dal 1° marzo 2013 un nuovo pacchetto per la prevenzione cardiovascolare rivolto alla fascia d'età tra i 45 e i 65 anni



di Stefano Cuzzilla, Presidente FASI

Per i dirigenti di imprese industriali, dal primo marzo di quest'anno, è disponibile un nuovo progetto di prevenzione sanitaria che mira a intercettare in anticipo i disturbi cardiovascolari e a impedire la degenerazione. Guarda alla fascia d'età tra i 45 e i 65 anni e prevede un tris di azioni volte a isolare eventuali campanelli d'allarme, che si compone di una visita cardiologica, di un elettrocardiogramma di base e di un'ecografia dei grossi vasi. Si tratta soltanto del più recente tra gli interventi in favore della prevenzione della salute sulla quale, al FASI, stiamo costruendo una nuova stagione di assistenza sanitaria per i nostri iscritti.

La virata in favore della prevenzione risale al 2011 ed è certamente recente, ma ha visto, con una portata innovativa, introdurre dapprima programmi per la prevenzione del cancro al collo uterino, al colon retto, al seno e alla tiroide, poi del cancro alla prostata, della maculopatia e del glaucoma. Da quando abbiamo iniziato a programmare i primi pacchetti di screening e diagnosi precoce, è cresciuta la sensibilità della nostra base sociale nei confronti di stili di

vita più consapevoli e di buone pratiche di intervento sanitario. Certamente occorre insistere su questi temi in modo da coinvolgere i nostri 310 mila assistiti in attività essenziali per il mantenimento del proprio stato di salute. Concorre a questo obiettivo chiarire, sin dall'inizio, che il FASI si fa carico interamente del costo delle prestazioni previste nei pacchetti di prevenzione. Agiamo nella convinzione che anche un euro investito in questo settore produca, sul lungo periodo, esternalità positive e sia in grado di incentivare una cultura della salute che punti al benessere della persona e non solo alla cura della patologia. Studi

dell'Ocse attestano che l'Italia impegna in prevenzione soltanto lo 0,5 per cento della sua spesa sanitaria complessiva, contro una media europea del 2,9. Ed è riconosciuto universalmente che esiste un rapporto diretto tra investimento in prevenzione e sostenibilità della spesa.

Ebbene, l'introduzione di un pacchetto dedicato alle malattie cardiovascolari va nella direzione auspicata: questo genere di patologie rappresenta la prima causa di morte nei Paesi industrializzati, tra cui l'Italia, e risulta in costante aumento. Costituisce una vera urgenza, oggi, sia per la

sua continua diffusione nella popolazione adulta sia per gli effetti diretti che produce sulla qualità della vita. Secondo la Società italiana di cardiologia, i problemi cardiovascolari sono almeno in parte prevenibili sin dalla fase asintomatica, mettendo in atto una serie di misure di tipo comportamentale, ma anche valutando e reagendo alla presenza di fattori di rischio che predispongono un singolo soggetto ad andare incontro all'esito patologico. Intercettarli e comprenderli è un valore aggiunto per chi, come noi, sente la responsabilità di svolgere una funzione integrativa in campo sanitario. Ecco perché ritengo che parlare di prevenzione ai

TARGET	ETÀ	PATOLOGIA
❖ Pacchetto Prevenzione Donna	≥ 45 anni	Cancro del Collo dell'Utero, del colon retto e del seno
❖ Pacchetto Prevenzione Uomo	≥ 45 anni	Cancro della Prostata
❖ Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna	≥ 45 anni	Carcinoma del Cavo Orale
❖ Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna	≥ 65 anni	Patologie a seguito di Edentulia
❖ Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna	≥ 30	Maculopatia e Glaucoma
❖ Pacchetto Prevenzione Donna	Tra il 14° e il 44° anno	Cancro della Cervice Uterina (Ricerca del Papilloma Virus HPV)
❖ Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna	≥ 45 anni	Cancro della Tiroide
❖ Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna	Tra i 45° e il 65° anno	Malattie cardiovascolari

FASI - situazione aggiornata al 31 marzo 2013



LA NOSTRA PASSIONE PER IL VOSTRO LAVORO!

INTOO è leader nei servizi di outplacement in Italia.

Nasce nel 1991 come DBM Italia e nel 2005 entra a far parte di Gi Group, prima multinazionale italiana del lavoro presente in 19 Paesi.

INTOO affianca persone e aziende nella gestione della transizione di carriera individuale e collettiva (outplacement), perseguendo la continuità e lo sviluppo professionale dei dirigenti e dei quadri.

INTOO è partner fondatore di Career Star Group, network globale di outplacement, che raggruppa i leader di mercato dei principali paesi del mondo con più di 500 uffici in 51 paesi.

• **1 INCONTRO CONOSCITIVO GRATUITO
E SENZA IMPEGNO**

• **MESSA A PUNTO DEGLI STRUMENTI
DI COMUNICAZIONE:**

- BILANCIO DELLE COMPETENZE
- CV E LETTERA DI PRESENTAZIONE
- COLLOQUI SIMULATI
- CORSI, WORKSHOP E WEBINAR

• 14 FILIALI IN ITALIA

• 40% DEL MERCATO

• CHECK UP PREVIDENZA GRATUITO PER CANDIDATI
INTOO ASSOCIATI FEDERMANAGER APDAI

• CONVENZIONATI FEDERMANAGER APDAI E FASI



INTOO

A GI GROUP COMPANY

developing careers

INTOO Srl

Filiale di Torino:

Via Assietta, 27

10128 Torino

Tel. 011/54.29.65

E-mail: torino@intoo.it

Sede Centrale:

Piazza IV Novembre, 5

20124 Milano

Tel. 02/67.39.711

E-mail: intoo@intoo.it

www.intoo.it



CAREERSTARGROUP

THE BEST LOCAL KNOWLEDGE
TO DELIVER GLOBAL CAREER TRANSITION SOLUTIONS

www.careerstargroup.com





riparo da facili slogan sia possibile, a mio avviso, solo se ci teniamo ancorati al dato scientifico e ci affidiamo a quello su cui autorevoli studiosi di livello internazionale oramai concordano: battere sul tempo l'insorgenza della patologia è la sfida di ogni sistema sanitario contemporaneo. Come Presidente del FASI ritengo che questa sia la sfida anche del nostro Fondo.

Grazie alla determinazione di Confindustria e Federmanager stiamo incrementando i programmi a disposizione dei nostri iscritti e stiamo dedicando molti simposi al tema del benessere e della prevenzione. Stiamo siglando nuovi convenzionamenti

con le strutture sanitarie di eccellenza, sia pubbliche sia private, di questo Paese nella convinzione che sia interesse primario della nostra collettività incontrare la migliore offerta di prevenzione sanitaria presente sul territorio. Così è stato, più di recente, con il convenzionamento diretto con l'azienda ospedaliera di Desenzano sul Garda dove, durante un Convegno dedicato alla prevenzione sanitaria, ho scelto di tenere una relazione che mettesse in luce tutti i vantaggi di un agire precauzionale sul territorio che, nel caso della provincia bresciana, da solo concentra oltre duemila colleghi dirigenti. Proprio sotto il profilo della vicinanza ai nostri assistiti, la natura di Fondo contrattuale ci consente, anche nel

campo della prevenzione, di programmare l'azione di assistenza a seconda delle caratteristiche del momento storico in cui operiamo e delle esigenze della nostra popolazione. Questa come altre esperienze di convenzionamento diretto sono da considerare un risultato dell'impegno di Federmanager e Confindustria che, negli anni, hanno saputo intercettare i bisogni della nostra popolazione e rafforzare il valore sociale del nostro Fondo. Di ciò sono particolarmente orgoglioso: al FASI abbiamo siglato uno dei patti intergenerazionali più consistenti del settore industriale e operiamo senza alcuna selezione del rischio, in ossequio alla più alta vocazione solidaristica che deve guidare un ente no profit.



L'ENNESIMO BLOCCO DELLA PEREQUAZIONE DELLE PENSIONI

Blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà: al via i ricorsi giudiziari

■ *L'iniziativa parte da Federmanager e ManagerItalia per procedere insieme sulle questioni di interesse comune*

A cura di Mario Cardoni

Direttore Generale Federmanager

È davvero irritante la pervicacia con cui il nostro legislatore, di tutte le colorazioni politiche, colpisce le nostre pensioni. Ogni volta che si parla di tagli sui conti pubblici – naturalmente molto teorici, visto che ci si riferisce ai tendenziali mentre la spesa corrente reale ha continuato e continua a crescere costantemente, basta vedere l'andamento del debito che ha superato la soglia dei 2 mila miliardi di euro – la costante è quella di sterilizzare la dinamica perequativa delle pensioni superiori ad una determinata soglia.

Lo conferma l'ennesimo blocco della perequazione contenuto nell'art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, recante: "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici".

Si tratta, infatti, del 5° blocco disposto a partire dal 1979, ma ciò che preoccupa di più è che gli ultimi tre sono stati reiterati in questi ultimi 15 anni. La misura è ormai

Anche in passato non siamo stati certo con le mani in mano. Anche in passato, siamo stati costretti a ricorrere alla magi-

struttura dopo un'intensa azione sul fronte politico istituzionale. Va evidenziata, infatti, con molta franchezza, la difficoltà che ogni volta abbiamo riscontrato nello scalfire un fronte politico trasversale molto compatto, che vede i pensionati in genere, e in particolare quelli con una pensione più elevata, come dei privilegiati che sono stati beneficiari di regole previdenziali molto generose rispetto a quelle previste per i nostri figli e ai quali si chiede un "piccolo" sacrificio" anche se, in verità, così piccolo non è se sommato ai precedenti. Peraltro, oltre all'effetto della sommatoria dei diversi blocchi è l'effetto di trascinamento sugli anni successivi il fattore che pesa certamente di più.

Che i giovani avranno un copertura previdenziale ridotta rispetto ad ora si sa, ma ciò che più ci indigna è che si continuano a chiedere sacrifici ai "soliti noti" che pagano onestamente le imposte fino all'ultimo euro, quando esistono ancora fiumi di sprechi e di iniquità a cui non si vuole o non si riesce a porre rimedio. A cominciare proprio dai trattamenti di quiescenza dei politici che non hanno alcun aggancio alla contribuzione versata e sono sì, questi, privilegiati.

Lo stesso è avvenuto in questa occasione, avendo ben chiara peraltro la dram-

maticità della situazione del nostro Paese che rischiava di seguire la Grecia e l'assenza di ogni volontà del Governo di interloquire con le parti sociali sull'argomento pensioni, data l'esigenza di dare una risposta chiara e tempestiva ai mercati finanziari.

A ben guardare due sono le novità sostanziali di quest'ultimo provvedimento: la prima è che si è abbassata la soglia al di sopra della quale non scatta il meccanismo perequativo, che non opera per le pensioni superiori a 3 volte il trattamento minimo Inps (rispetto a 5 volte del blocco 1998 e ad 8 volte il blocco del 2008) e quindi si è ampliata l'area delle pensioni interessate; la seconda novità è che il blocco della perequazione si applica per due anni consecutivi, il 2012 (al di sopra di 1.441,59) e il 2013 (oltre 1.486,29). Vale la pena incidentalmente ricordare che viene congelata non solo la pensione di base ma anche la prestazione integrativa, laddove operi con il regime a "prestazioni definite".

La Corte Costituzionale più volte in passato si è espressa respingendo la questione di legittimità costituzionale sollevata dal giudice di merito, ritenendo fondate le inderogabili esigenze di bilancio che autorizzerebbero il legislatore ad intervenire



sulle pensioni applicando il blocco della perequazione (è su questo aspetto che si marca la profonda differenza e quindi la maggiore debolezza della difesa del pensionato rispetto al lavoratore pubblico). Tuttavia, la sentenza più recente della Corte Costituzionale (n. 316/2010), per effetto del rinvio alla medesima Corte disposta dal giudice ordinario, aveva rivolto un monito al legislatore precisando che la frequente reiterazione di tali misure "esporrebbe il sistema a evidenti tensioni con gli invalocabili principi di ragionevolezza e proporzionalità, perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere di acquisto".

Ed è da qui che partiranno i nostri ricorsi-pilota, ormai in via di ultimazione, che saranno presentati nei prossimi giorni con il contributo professionale di un primario studio legale internazionale. Una iniziativa che parte da Federmanager e ManagerItalia, congiuntamente, a dimostrazione della volontà di procedere insieme, di fare sinergia, sulle questioni di interesse comune.

Il primo ricorso sarà presentato al Tribunale di Vicenza (visto che il precedente rinvio alla Corte Costituzionale è partito da qui). È prevista la presentazione a seguire di altri quattro ricorsi in Tribunali di diverse province di dimensioni preferibilmente piccole, ad esempio Rieti, per i tempi contenuti di giudizio. Nelle argomentazioni si cercherà anche di sfruttare le varie puntualizzazioni che la Corte aveva comunque svolto nella motivazione

delle sentenze di rigetto, e che non trovano coerenza nell'ultimo provvedimento legislativo sia riguardo al principio della "adeguatezza" alle esigenze di vita, sia riguardo alla "proporzionalità" della pensione alla retribuzione commisurata alla quantità e qualità del lavoro svolto. Na-



Il calcolo della pensione

turalmente si esporranno le deduzioni per sostenere anche la violazione del principio di "uguaglianza" e di "irragionevolezza", determinando condizioni che vanno ad impedire la conservazione nel tempo del valore del potere d'acquisto a danno di una sola categoria, quella dei pensionati percettori di pensioni che proprio non possono definirsi "cospicue".

Non sarà omesso il richiamo alla violazione del principio della "universalità della imposizione" perché è di tutta evidenza che, al di là del nome, la misura presenta tutte le caratteristiche di una prestazione

patrimoniale di natura tributaria, andando a colpire, con misure ripetute, solo una particolare e ristretta classe di contribuenti, così come viola il principio della parità di prelievo a parità di presupposto d'imposta economicamente rilevante.

Ci sembra evidente che se l'eccezionalità della situazione economica è suscettibile di consentire al legislatore anche il ricorso a strumenti eccezionali, non possono considerarsi eccezionali interventi che si ripetono con tale frequenza ed è compito di uno Stato di diritto garantire il rispetto dei principi sul quale si fonda l'ordinamento costituzionale.

Sono in via di redazione anche i ricorsi attinenti il cosiddetto "contributo di solidarietà" nei confronti dei titolari di posizione in servizio e in pensione presso i "fondi speciali" confluiti nell'Inps, tra i quali l'INPDAl, che hanno richiesto un po' più di tempo per la ricerca di casi che presentassero determinate caratteristiche e che ci riserviamo di commentare nel prossimo numero.

Care Colleghe e cari Colleghi dirigenti in pensione, è nei momenti più difficili che bisogna restare uniti, è in questo momento che abbiamo ancor di più la necessità di sentirvi vicini per affrontare le sfide molto complicate che ci attendono, non solo per difendere i vostri sacrosanti diritti ma anche per contribuire con le vostre competenze e con il vostro entusiasmo a liberare quelle energie e potenzialità - ancora molto presenti, per fortuna - per ridare slancio al Paese e un futuro migliore ai nostri giovani.

VARIE

DIRCLUB Piemonte

Dirclub Piemonte, avventura sociale del nostro tempo per valorizzare conoscenze e gioco di squadra.

Un aspetto particolare di questo Club è quello di avere coinvolto insieme per dialogare dirigenti e quadri di estrazioni diverse, "vecchi" e "giovani".

Ci troviamo di fronte a cambiamenti generazionali, interessi, modi e mentalità nuove nell'affrontare le problematiche necessarie per il raggiungimento di nuovi traguardi. Dobbiamo sostenerci a vicenda con la consapevolezza delle proprie di-

versità professionali e culturali ma anche con la certezza di dare spazio ai giovani riservando loro attenzione e spazi adeguati per realizzare le loro proposte.

Amicizia vuol dire una profonda conoscenza reciproca e accettazione dell'altro, senza incorrere in divergenze di metodo e di posizione che potrebbero risultare controproducenti.

Ci avviciniamo al trentesimo di fondazione del Dirclub. Prepariamoci a festeggiarlo in una promettente atmosfera di sviluppo e novità

Club Dirigenti e Manager d'Azienda

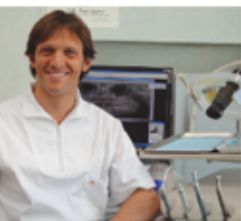


Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia

10128 TORINO- Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34



IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA PER LA CURA DEL VOSTRO SORRISO COMPETENZA, PROFESSIONALITÀ, GENTILEZZA



L' ESTETICA IN ODONTOIATRIA

Argomento di questo numero



L'estetica è divenuta oggi giorno pressochè indispensabile sia per il proprio appagamento personale che nei rapporti con gli altri. L'odontoiatria conseguentemente sempre più si è assoggettata ed è andata verso esigenze ed aspettative estetiche che grazie all'uso di nuovi materiali e nuove tecnologie permettono il raggiungimento di risultati veramente sorprendenti. Tra i trattamenti estetici più richiesti non particolarmente invasivi e costosi annoveriamo gli sbiancamenti da eseguirsi sia in studio con unica seduta che a casa con più applicazioni o le ricostruzioni dei denti con materiali estetici di ultima generazione. Molto interessanti sono anche le faccette in ceramica o in composito da incollare su denti discromici, macchiati o con forme non consone senza dover distruggere il dente per capsularlo come era di uso corrente sino a qualche anno addietro. Infine per chi ha problemi di denti storti e desidera raddrizzarli per ottenere un sorriso perfetto senza sottostare alla presenza di apparecchi altamente fastidiosi ed inestetici composti da fili e placchette in acciaio appiccicate sui denti, esiste il rivoluzionario sistema "Invisalign" di brevetto americano che tramite un set di mascherine ricambiabili praticamente invisibili risolvono in maniera ottimale moltissime problematiche ortodontiche.

Se desiderate sapere come è possibile migliorare esteticamente la vostra situazione dentale (anche in presenza di protesi fisse o mobili) o volete informazioni sul sistema "Invisalign" richiedete alla nostra segreteria una visita per una consulenza estetica e/o ortodontica e visitate il nostro sito www.logimedica.it

(Per i convezionati le visite sono gratuite)



Convenzioni dirette con:

FASI

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

FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDIARIA SAI

Crai Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

Crai 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)

■ Prenoti per una visita o una consulenza al n°.
011-38 52 551 o sul sito www.logimedica.it

■ Una Equipe di specialisti a vostra disposizione in un moderno Ambulatorio alla Crocetta in **Corso Leone 32H**

(per i non convezionati il costo della prima visita è di 40€)

DIRETTORE SANITARIO Dr. SIMONE SPAGARINO

DIRCLUB - Conoscere le nostre terre

Arricchire la nostra conoscenza del territorio piemontese è uno degli obiettivi che il DIRCLUB si è prefissato in modo particolare in questi ultimi anni, anche utilizzando l'esperienza diretta dei nostri soci, e degli amici che abbiamo nelle varie Province. In linea con questo indirizzo si individuano ogni anno alcune mete per le quali costruiamo una gita: l'ultima in ordine di tempo quella che si è effettuata a metà marzo nel Saluzzese e che è riportata come primo evento nel programma del 1° semestre 2013 che sottoponiamo all'attenzione dei lettori non ancora soci del Club, affinché possano prendere visione delle iniziative in corso di realizzazione.

Per molti degli oltre 50 partecipanti la gita è stata un'occasione di scoperta, a cominciare dallo splendido castello di Manta e a finire con il museo dell'arpa a Piasco; quest'ultimo in particolare - credo - sconosciuto ai più. Il fatto che si attendesse per quel fine settimana l'irruzione di aria fredda accompagnata da abbondanti nevicate (come poi si è effettivamente verificato nei due giorni successivi) aveva seminato qualche preoccupazione tra i partecipanti, preoccupazione dissoltasi al momento di ritrovarsi alla partenza del pullman, di prima mattina, con un sole splendido: anche questo è servito a rallegrare la compagnia, insieme alla prospettiva di trascorrere insieme una giornata interessante sotto il profilo culturale e paesaggistico. Così a Manta abbiamo trovato due guide professionali che ci hanno accompagnato nella visita al castello con spiegazioni complete e mai noiose, seguite da tutti con molta partecipazione (e con un'attenzione particolare al grandioso affresco della sala baronale dove è rappresentata la "fontana della giovinezza" in cui si immergono vecchi per ritornare giovani...!). Lasciata ogni speranza al riguardo, la comitiva si è poi recata ad Isasca, all'inizio della val Varaita, per celebrare il rito prandiale in una simpatica "Locanda per viandanti e sognatori". Credo però che la sorpresa più grande sia stata provata con la visita pomeridiana al Museo dell'arpa di Piasco: la brava guida ci ha dapprima illustrato la ricca collezione di arpe, di ogni epoca e regione, e poi ci ha anche fatto ascoltare il suono di questo strumento incredibilmente ricco e complesso nella sua essenza costruttiva, che a Piasco ha trovato la mano sapiente di artigiani probabilmente unici al mondo che costruiscono e riparano con ingegno inarrivabile.

di Giulio Airaghi

Programma in corso del 1° semestre 2013

- 27/4 - gita al Principato di Lucedio (VC). Partenza in pullman ore 9,30: visita del complesso, con possibilità di acquistare i prodotti del territorio (riso in primis); pranzo/de gustazione; nel pomeriggio - tempo permettendo - passeggiata nel vicino Bosco della partecipazione, per apprezzare il risveglio primaverile della natura...; rientro previsto per le ore 18. Prenotazione entro il 18/4 con pagamento della quota di 40.
- 7/5 - caffè Platti ore 20,45: la professoressa Antonella Iscia, musicologa, ci intratterrà su Giuseppe Verdi - nel bicentenario della nascita - con l'ascolto di celebri brani d'opera
- 18/5 - gita nelle Langhe: a Barolo visita alle cantine della cooperativa Terre da Vino ("il nuovo concetto di cantina, storia e modernità del e nel vino"); pranzo al ristorante "La crota" di Roddi; nel pomeriggio visita al Museo del Vino presso l'Enoteca regionale del barolo al Castello Falletti e/o al Museo del cavatappi. Partenza in pullman da Torino alle ore 9; ritorno attorno alle ore 19. Prenotazione entro il 9 maggio con pagamento della quota onnicomprensiva di 50.
- 2/6 - torneo di tennis e di burraco ai Ronchi Verdi: mentre gli appassionati di tennis incroceranno le racchette (sotto il coordinamento di V. Barù), gli appassionati di burraco si cimenteranno nell'annuale torneo, organizzato da S. Nara... I tennisti inizieranno le gare alle ore 9,30 - i "burrachisti" alle ore 14,30.
- Al termine della giornata premiazione dei vincitori e poi aperitivo e cena per tutti quelli che lo desiderano (appassionati e non), al prezzo di 35. Il programma dei tornei, le relative regole e la quota di iscrizione saranno disponibili per gli interessati in Segreteria, dove ci si potrà iscrivere alle gare e prenotare la cena entro il 23 maggio.
- 4/6 - caffè Platti ore 20,45: il socio Piero Quattrocchi racconta "vita e condizione della donna nell'800"
- 9-16/6 - soggiorno termale ad Ischia (Forio), presso l'hotel Tritone. Viaggio in treno A/R (orari e prezzo da definire); trasferimento con bus privato dalla stazione ferroviaria di Napoli all'hotel e viceversa (72 p.p.). Trattamento di mezza pensione in Hotel (bevande incluse), con terme interne e possibilità di trattamenti convenzionati con SSN. Prezzo a persona in camera doppia 80, in singola 95. Prenotazione entro 14 febbraio, con versamento dell'acconto di 100 per persona. In segreteria saranno disponibili ulteriori informazioni sul soggiorno
- 24/6 - merenda sinoira presso l'Agriturismo "La dimora di Artemide" a Stupinigi (25 a persona) con rientro in tempo utile per assistere individualmente, volendo, allo spettacolo dei fuochi d'artificio di San Giovanni.

Ricordiamo che per le serate al caffè Platti è obbligatoria la consumazione (10).

Come necessaria anticipazione del programma relativo al secondo semestre 2013, informiamo che MGM Viaggi ci propone di partecipare alla crociera Costa Classica "Terre Sacre e Isole nel blu", nel periodo 12-19 ottobre, di cui alleghiamo il programma. Iscrizione con pagamento dell'acconto di 250 p.p. entro il 14 febbraio; saldo entro il 12 settembre.

Segnaliamo inoltre l'organizzazione di un viaggio di 5 giorni (21-25 settembre) tra Bassa Toscana e Alto Lazio, in pullman, per visitare quel bellissimo territorio ricco di vestigia storiche, località termali, laghi e paesaggi suggestivi (programma disponibile in segreteria).

La segreteria del Club è aperta dal martedì al giovedì (ore 9-12) in corso Re Umberto 138; il recapito telefonico è 0113186442

UNA BUONA NOTIZIA!

I soci del DIRCLUB Piemonte ricorderanno che la somma raccolta a fini benefici nel corso della cena degli Auguri di fine 2012 (pari a 2000) era destinata a concorrere all'acquisto di una incubatrice da trasporto per l'Ospedale Martini di Torino. Ebbene, la buona





notizia - comunicatoci dalla nostra socia dott.ssa Angela Patanella, che opera appunto nel reparto Neonatologia e Pediatria di quell'ospedale - è che col concorso di altre Associazioni si è raggiunta la cifra necessaria per effettuare tale investimento.

Il nostro "vate" Giulio Airaghi ha giustamente definito "un regalo alla vita" questo risultato, di cui possiamo quindi essere orgogliosi. Esso rappresenta infatti un tassello del composito quadro che illustra le attività del DIRCLUB: rivolte principalmente alla cultura e al tempo libero per creare uno spirito di amicizia tra i suoi iscritti, ma anche ai bisogni della società in cui viviamo. In modo specifico, poi, un'iniziativa di questo genere costituisce idealmente un inno di speranza, rivolto al futuro e quindi alle generazioni che seguiranno.

di Eligio Bessone



Sì, io valgo, ma quanto?

di Gianni Formagnana

Qualche tempo fa c'era uno spot pubblicitario alla televisione di uno shampoo dove appariva una modella famosa che illuminava lo schermo con la sua bellezza. Camminava con sicurezza, mentre i folli capelli biondi fluttuavano intorno alla testa con una morbidezza di seta. La modella mostrava il flacone del prodotto e pronunciava con voce suadente, lo slogan: "Perché io valgo".

Nella mente inebriata dello spettatore, il messaggio lavorava tra le cellule cerebrali rimaste ancora attive nonostante l'apatia televisiva: se la bella modella usa questo shampoo, deve essere un prodotto insuperabile e io mi farei torto a non comprarlo, "perché io valgo". In effetti questo tema costituisce l'architrave della propaganda da cui siamo costantemente bombardati. Cartelloni pubblicitari, spot televisivi, giornali, opinionisti, maghi del look, personal trainer, ci spiegano che noi siamo persone speciali, che meritiamo sempre il massimo, che è sacrosanto fare vacanze in villaggi esclusivi, passare il fine settimana in costosi centri benessere, riempirci di costosi aggeggi elettronici da rinnovare quasi con la frequenza dei cambi di biancheria, per dare sempre il massimo a noi stessi, per coccolarci, per regalarci ciò che meritiamo.... "Perché io valgo".

L'aspetto curioso della faccenda sta nel fatto che questa preziosità della persona, questo grande valore, esiste soltanto se l'individuo in questione è un acquirente, se deve mettere mano alla sua piccola o grande disponibilità finanziaria e buttarla sul piatto dell'affamato mercato globale. Infatti, quando la stessa persona deve inserirsi nel mondo del lavoro subisce una perdita radicale della dignità umana, una svalutazione improvvisa della moneta-uomo che non "vale" più quanto credeva di valere quando era sul divano a guardare i capelli biondi della modella dello shampoo. Adesso scopre che il salario non è, nemmeno lontanamente, adeguato al suo percorso formativo, ma va bene così, perché, oggi, c'è molta concorrenza e bisogna adeguarsi; che il precariato è lo stile lavorativo del futuro ed è arroganza pretendere di avere il posto fisso e non accettare la modalità dei contratti a termine; che il licenziamento è una legittima misura anticongiunturale e lo si deve accettare con spirito di servizio; che le ore di lavoro sono straordinarie solo se superano le dodici al giorno, mentre per tempi inferiori sono solo risposte alle esigenze dell'azienda. Ma io non sono lo stesso di prima? Non sono quello che vale? No, per la nostra società non lo sono. Questa posizione non è contraddittoria. Si fonda, infatti, sul grave svilimento che ha subito, oggi, la dignità della persona, che è costantemente reificata, usata in modo diverso secondo le circostanze, in base a una manipolazione che non si accontenta di farci agire in modo funzionale agli obiettivi di ristretti gruppi di interesse, ma vuole arrivare ad influenzare la visione che abbiamo di noi stessi, il nostro modo di guardarci, come se ci riempisse la schiena di piccole vele invisibili sulle quali può soffiare a suo piacimento, mandandoci, di volta in volta, nella direzione più consona ai suoi obiettivi. Per sottrarci a questa ragnatele che ci imbriglia, dobbiamo ritrovare veramente il rispetto della nostra dignità che non è possedere qualcosa, raggiungere una visibilità pubblica, conquistare posizioni di predominio, concederci svaghi e soggiorni in alberghi prestigiosi, ma riscoprire il legame con l'assoluto e la possibilità di essere canale per il suo manifestarsi. Se i nostri gesti sono ispirati da altro, se non si ripiegano su noi stessi, allora possono assumere un valore infinito, quello di ogni uomo.



In ricordo di Bruno Vacchina

Bruno ha rappresentato noi dirigenti della Valle d'Aosta dal 1994 alla fine del 2008 e lo ha fatto a livello locale e in sede nazionale in veste di rappresentante per la nostra regione presso il Consiglio nazionale di Federmanager. Tanti anni di militanza intelligente ed impegno che lo hanno fatto conoscere ed apprezzare a moltissimi colleghi in tutta Italia per le sue doti di onestà, sobrietà, schiettezza e disponibilità nei rapporti umani.

Dopo soltanto cinque mesi circa dalla scomparsa di Giuseppe Scoffone, con il quale Bruno ha condiviso la gestione della nostra associazione per molti anni, anche Bruno ci ha lasciato, alla fine del mese di Marzo, all'età di 71 anni.

È certamente nella natura delle cose che gli uomini passano, ma non è retorica in questo caso affermare che ciò che Bruno ha saputo costruire attorno a sé nel lavoro, in famiglia, nel volontariato e nella nostra associazione resta. Limitandoci al mondo della rappresentanza, il suo contributo a Federmanager in Valle d'Aosta è stato importantissimo, in un momento di profonda trasformazione della società, dell'industria e della nostra associazione, perché grazie alla sua competenza, al suo impegno e alla sua disponibilità, noi colleghi abbiamo sempre potuto trovare una persona di riferimento estremamente attenta, ma anche, attraverso di lui, gli indispensabili



collegamenti al di fuori del nostro territorio, in Piemonte in particolare ma non solo. E' sicuramente grazie a lui, grazie alla sua capacità di lavorare con i colleghi e di tessere le giuste relazioni con tutti, che oggi la collaborazione tra la nostra associazione e quelle limitrofe di Torino e delle altre province del Piemonte è eccellente, aperta e cordiale.

Bruno avrebbe potuto dare ancora molto alla nostra associazione quando nel 2008, colpito dalla malattia che purtroppo in questi ultimi anni lo ha fatto soffrire, decise di passare la mano e preoccupato per le sorti di Federmanager Valle d'Aosta si attivò per cercare un successore.

Bruno ed io ci conoscevamo da molti anni, colleghi in Cogne e per un breve periodo affiancati nella conduzione dello stabilimento di Verrés, quando ad inizio 2008 mi chiese se ero disponibile a candidarmi per subentrare nel ruolo di presidente in Valle d'Aosta e di Consigliere nazionale, essendo io in quel momento un membro del suo consiglio direttivo.

Come già ebbi modo di scrivere nel pezzo che a fine anno scorso dedicai a Bruno Scoffone, avevo alcune perplessità e preoccupazioni ad accettare un ruolo abbastanza lontano da tutte le esperienze fatte sino a quel momento. Bruno seppe insistere con gentilezza, fu persuasivo e così iniziai il percorso che mi vede ora al secondo mandato. Ricordo che dopo aver mosso i primi passi e aver partecipato ai primi incontri a livello nazionale, conosciuto molte persone che operano nel nostro mondo, il mio coinvolgimento divenne sempre più convinto e l'interesse per l'esperienza che avevo iniziato a fare crebbe e si radicò in me.

Ricordo che al ritorno da una riunione a Roma sentii il desiderio di ringraziarlo per l'opportunità che mi aveva dato e gli telefonai per farlo. Percepì chiaramente in lui la soddisfazione di chi avendo lavorato in modo convinto e disinteressato per una causa in cui credeva veramente sentiva che il suo compito era stato portato a termine in modo compiuto, garantendo la continuità dell'azione svolta.

Grazie Bruno, penso che se questo fosse lo spirito che anima tutti coloro che ricoprono ruoli e cariche in enti ed istituzioni in ambito politico e amministrativo il nostro paese non si dibatterebbe oggi in una situazione così difficile ed in una crisi che non ha purtroppo soltanto dei connotati economici. Credo che la testimonianza di Bruno debba guidare tutti noi in questa direzione e darci la forza per far crescere e propagare questo semplice ma essenziale concetto del mettersi al servizio, quando si ricoprono determinati ruoli.

Marco Farinet *Presidente Federmanager Valle d'Aosta*

La Poesia



PER FARE UN PRATO
di EMILY DICKINSON

Per fare un prato bastano
un trifoglio, un'ape
un trifoglio un'ape
e un sogno.

Può bastare il Sogno
se le api sono poche.

TRA SOGNO E REALTA'

L'essenzialità della breve e intensissima lirica della Dickinson scuote l'immaginazione e da visione al desiderio che vorrebbe realizzare con lo sguardo e il pensiero il Sogno stesso, sulla spinta di sensazioni e ricordi. Quante volte l'essere umano cerca nel Sogno la realtà che vorrebbe che invece manca in qualità e quantità nella vita quotidiana, carente di affetti, di successi, di sicurezza, di futuro. Da sempre infatti l'uomo cerca di dare al Sogno una qualche spiegazione, e le teorie che nel tempo si sono avvicinate riflettono le tendenze, le credenze, le supposizioni spesso legate al pensiero religioso, filosofico, speculativo, persino magico. I sogni profetici considerati come presagio di avvenimenti futuri per antonomasia sono quelli citati nella Bibbia ebraica nella quale è inserito il "Libro di Daniele" sulla storia del Sogno le cui visioni sono spiegate da un Angelo: -l'Angelo avverte Giuseppe di fuggire con moglie e figlioletto per cercare scampo alle persecuzioni di Erode. Il Sogno del Faraone delle "sette vacche grasse e sette vacche magre." Giuseppe lo interpreta come monito all'opulenza sfarzosa, come avvertimento severo e ammaestramento: compagno sicuro dell'opulenza è il tempo della carestia e delle calamità (Genesi). Ieri come oggi è la faticosa realtà che si ripete. Ma il sogno oltre che immaginazione vana, fantastica, di cose irrealizzabili, indipendente dalla volontà del sognatore, è anche una grande e fiduciosa speranza che avvicina visioni e intendimenti laddove trasforma magicamente effetti, affetti in grado di destare meraviglia. Altra immagine offerta da una reminiscenza mitologica: Scipione l'Africano racconta di un Sogno nel quale il suo antenato, Scipione Maggiore, dopo averlo condotto attraverso le sfere celesti e le loro divine armonie, gli ha rivelato il destino felice riservato dopo la morte a chi governa con saggezza gli Stati terreni. L'aspetto caratteristico del Sogno è l'essere vissuto come nella veglia reale, rivelatore di superiori verità da cui trarre vantaggi dei contenuti esperienziali che nella vita da svegli non hanno possibilità concrete.

di Giulio Airaghi

ERRATA CORRIGE

Sul n. 288, Dicembre 2012 e sul n. 290, Marzo 2013, rispettivamente a pag. 30 e a pag. 9 è apparsa la dicitura errata "Franco Ciociola - Avvocato costituzionalista presso il Foro di Torino".

La dicitura esatta è " avv. Franco Ciociola patrocinante in Cassazione"; ci scusiamo con l'avvocato Ciociola per questo errore di trascrizione.



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 Martedì - Mercoledì - Giovedì: 9.00 / 12.30	Segreteria: Gianna Villata	tel. 0141- 43.69.65 fax 0141 - 59.46.44 email: astifedermanager@federmanager.it
FEDERMANAGER BIELLA Assoc. Biellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Francesco Renzo Penna	Via Nazario Sauro 3 - 13900 Biella Mercoledì: 15.00 - 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: 8.30 - 12.30 Giovedì: 8.30 - 12.30	Segreteria: Emanuele Giordano Lucia Musa	tel. 0171- 69.54.46 fax 0171-69.25.51 email: dirigenticn@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: Massimo Rusconi	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@fnto.it
FEDERMANAGER VERCELLI Assoc. Vercellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Camillo Cibrario	Via A.Manzoni 7 - 13100 Vercelli martedì e venerdì: 15.00 / 18.00 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: 16.00 / 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 | ildirigente.it



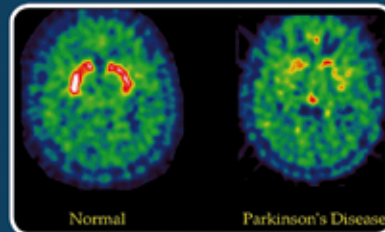
UN INNOVATIVO MEZZO DIAGNOSTICO PER LA DIAGNOSI PRECOCE DELLA MALATTIA DI PARKINSON

Presso il CIDIMU di Torino, nell'ambito del Gruppo di Studio per la Diagnosi e Terapia della Malattia di Parkinson e delle patologie correlate all'invecchiamento cerebrale, è possibile effettuare l'**Ecografia Cerebrale**



per la diagnosi precoce della Malattia di Parkinson.

Tale esame risulta essere il metodo più efficace, utile e meno costoso nell'individuare e differenziare il Parkinson dai parkinsonismi e tremori essenziali, consentendo così al paziente di intraprendere in una fase molto precoce terapie che rallentino o blocchino l'evoluzione della malattia.



CENTRO ITALIANO DI DIAGNOSTICA MEDICA ULTRASONICA S.p.A.

Via Legnano, 23 - 10128 TORINO - Tel. 011.56.16.111 - Fax 011.56.23.367

cup@cidimu.it - www.cidimu.net



Prima della sottoscrizione leggere il Fascicolo informativo reperibile nelle Agenzie Augusta o sul sito internet www.augusta.it

AUGUSTA ECO CASA L'Ecorisparmio è in casa!

*Scopri come. Chiedi in Agenzia.
Per te subito un omaggio.**

*fino ad esaurimento scorte

www.augustaecocasa.it

AUGUSTA
MARCHIO DI ALLEANZA TORO S.p.A.

ALLEANZATORE
PER LE OASI
DEL WWF

