

Dirigente d'Azienda

Federmanager Apdai Torino

AGOSTO-SETTEMBRE 2013 | n. 293

La Giornata Nazionale della Previdenza 2013 a Piazza Affari

L'importanza di comunicare, la necessità di conoscere



FEDERMANAGER



ESSERE DIRIGENTI



TERRITORIO



ESPERIENZA



CULTURA



Giornata Nazionale
della Previdenza



E-learning: come acquisire una Laurea o una specializzazione a distanza

07



Ripartono i corsi di About Job, Società di Head Hunting, Formazione e Sviluppo del Personale

11



Gli appuntamenti che attendono la politica europea nel 2014 anno nel quale l'Italia ne assumerà la guida

14



L'improvvisa scomparsa di Gianni Silvestri, Presidente di Federmanager Novara-VCO

19



Il web ci rende liberi? Riflessioni sul saggio del giornalista Gianni Riotta sulla pervasività del web

21



COPERTINA



Tornando con la mente alla Giornata Nazionale della Previdenza 2013, tenutasi a Piazza Affari a Milano ed articolata nei vari eventi svoltisi nei giorni 16, 17 e 18 maggio, l'immagine che meglio la rappresenta, al di là delle numerose iniziative che l'hanno caratterizzata, è proprio quella raffigurata nella nostra copertina.

In questa edizione, più che nella edizione 2012, tenutasi ancora troppo a ridosso della cosiddetta "Riforma Fornero" della previdenza, si è potuto, più a freddo, comprendere meglio il significato di questa riforma che, con un indice di gradimento piuttosto basso anche per le manchevolezze

e sviste molto gravi che l'hanno caratterizzata, ha segnato un cambio di passo molto marcato dalle vecchie alle nuove regole e modalità con cui sarà gestita la previdenza pubblica italiana, il cosiddetto 1° pilastro, a partire dal 2012.

L'atmosfera presente nei vari spazi espositivi e convegnistici e che ha accomunato i numerosi visitatori, costituiti da lavoratori dipendenti ed autonomi, liberi professionisti ed operatori di mercato, era conseguente ad una presa di coscienza collettiva che, ormai, nella nostra previdenza pubblica è intervenuto un forte cambiamento e che per il futuro niente sarà più come prima ma peggio di prima, perché lo Stato non riesce più ad erogare ai suoi cittadini pensioni pari a quelle relative al regime precedente, spesso più vantaggiose ma non più sostenibili, a causa della carenza di risorse.

Contestualmente a tale presa di coscienza, si è fatta strada, nei visitatori, per la prima volta o si è rafforzata in loro se precedentemente maturata, l'idea che, per assicurarsi una adeguata pensione, non troppo distante dall'ultima retribuzione percepita, uno dei modi più sicuri sia quello di affiancare ai contributi obbligatori versamenti volontari che, in prospettiva e in misura direttamente proporzionale al periodo di versamento e al valore delle quote versate, potranno assicurare una adeguata pensione integrativa a complemento di quella pubblica.

Con queste premesse, si spiega l'immagine di copertina che raffigura una piantina, la pensione integrativa, che tenderà a crescere ed a rafforzarsi nella misura in cui si irrobustiranno le sue radici, rappresentate dalle risorse economiche destinate a ciò nel corso della vita lavorativa.

Vale la pena di aggiungere, ciò è anche chiaramente emerso nel corso della GNP 2013, che una seconda piantina ha iniziato a crescere e ad essere alimentata con contributi privati: quella della assistenza sanitaria integrativa che tende a soccorrere la sanità pubblica, rispetto alla quale ci sono già parecchi segnali che si andrà, sempre più, verso una sua restrizione o, a parità di prestazioni, verso un aggravio di spese per i cittadini.

Concludo con l'auspicio che la prossima edizione 2014, oltre ad illustrare in termini tecnici ed economici le modalità di accesso a forme di welfare integrativo, dedichi uno spazio significativo ad illustrare, con analisi approfondite che attingano alle fonti degli Istituti di previdenza pubblici e privati, la presenza di reali condizioni di privilegio create nel passato e di cui usufruiscono categorie di pensionati o usufruiranno i pensionandi e quali possano o debbano essere le misure per attenuarne gli effetti.

Solo con queste iniziative totalmente trasparenti e che "non devono guardare in faccia nessuno" è possibile ridurre il conflitto intergenerazionale in atto, spesso alimentato da "poteri occulti", ma neanche troppo, che tendono a strumentalizzarlo per fini che non sono nell'interesse del Paese.

Come dire, "si apran le fosse, ma tutte le fosse" e "si contino i morti, ma tutti i morti"!!

Antonio Sartorio



DIRIGENTE d' AZIENDA:

www.torino.federmanager.it
Periodico di Federmanager Torino APDAI
in collaborazione con:
Federmanager Aosta e CIDA

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@fmto.it

Direzione - Redazione - Amministrazione:

c/o Federmanager Torino APDAI
via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino
tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03
amministrazione@fmto.it
ildirigente@fmto.it

Editore:

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente:

Massimo Rusconi

Vice - Presidente:

Anita Marina Cima

Tesoriere:

Claudio Cavone

presidenza@fmto.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

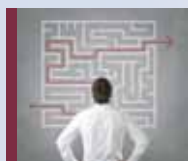
Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.

La tiratura di questo numero è stata di **6.000 copie.**



E-learning, questo sconosciuto - Che cos'è e a che cosa serve!

Come acquisire una Laurea o una specializzazione a distanza



Il manager al timone della propria carriera

Ripartono i corsi di About Job, la Società di Head Hunting, Formazione e Sviluppo del Personale



Europa. passato prossimo e prossimo futuro

Gli appuntamenti che attendono la politica europea nel 2014



Gianni Silvestri: una perdita grave per il nostro sistema associativo

L'improvvisa scomparsa del Presidente di Federmanager Novara-VCO



La rivoluzione 2.0 tra ottimismo e paure

Il web ci rende liberi? Riflessioni sul saggio di Gianni Riotta



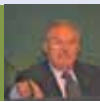
PRIMO PIANO

Sommario

n.293

Articoli in primo piano

.EDITORIALE	4
Giornata Nazionale della Previdenza 2013 (di Antonio Sartorio)	
.ESSERE DIRIGENTI - La professione di dirigente	7
E-learning, questo sconosciuto - Che cos'è e a che cosa serve! (di A.S.) Quale sviluppo per le pmi: la proposta della Fondazione Idi (di M.C.)	
.ESPERIENZA - Il mondo del lavoro	11
Sbloccare il mercato del lavoro: come la crisi può favorire processi di cambiamento nelle carriere dei manager (di Roberto Granatelli) Il manager al timone della propria carriera (La Redazione)	
.TERRITORIO- Articoli legati al territorio e alla società civile	14
Passato prossimo e prossimo futuro (di Emilio Cornagliotti) Un bene prezioso, ma ancora lontano dai cittadini e relazione alla Conferenza internazionale del lavoro (di Luigi Caprioglio) Gestire un'azienda pubblica con efficienza si può (di Mariangela Salvalaggio)	
.FEDERMANAGER TORINO - Attività e iniziative di Federmanager Torino e CIDA	19
Gianni Silvestri: una perdita grave per il nostro sistema associativo (La Redazione)	
.CULTURA - Il mondo della cultura	21
La rivoluzione 2.0 tra ottimismo e paure (di Massimiliano Cannata)	
.WELFARE - Previdenza e servizi sociali	22
Circolare inps n. 119 dell'1/08/2013 - prestazione a favore di lavoratori prossimi alla pensione e aggiornamenti in materia di salvaguardia dei lavoratori "esodati" (A cura della Commissione Previdenza)	
.VARIE - Vita associativa, DirClub, Lettere dei lettori	25
DirClub Poesia "Lentamente muore" (di Giulio Airaghi) News brevi	



La GNP 2013 - L'importanza di comunicare, la necessità di conoscere

Il 16, 17 e 18 maggio 2013 si è tenuta a Piazza Affari, a Milano, la terza edizione della Giornata Nazionale della Previdenza. Si è trattato di un evento che è ormai diventato un appuntamento annuale fisso per tutti coloro che, semplici cittadini, esperti o operatori del settore, visitando le postazioni degli Enti previdenziali pubblici e privati, avvicinando le varie Società operanti sul versante della previdenza complementare e partecipando ai numerosi convegni organizzati su un ampio ventaglio di argomenti attinenti al tema dominante del Welfare, si sono posti l'obiettivo di conoscere più da vicino i problemi esistenti oggi in Italia sul versante della previdenza e del lavoro



L'ingresso della manifestazione, tenutasi a Piazza Affari

In questa Italia, afflitta da mille problemi insoluti e che paiono aggravarsi piuttosto che essere avviati a soluzione, le criticità maggiormente percepite dai cittadini sono quelle connesse alle varie forme di welfare che contraddistinguono una parte sempre più importante del nostro vivere civile. Dalle pensioni all'assistenza sanitaria che il sistema pubblico sarà in grado di assicurare per il futuro, dalle difficoltà, per chi lavora, di mantenere il suo posto di lavoro o, una volta perso a seguito di una crisi perdurante, di ricrearne e di trovarne un altro, ai percorsi tortuosi che devono essere affrontati dai gio-

vani per entrare nel mondo del lavoro al termine dei loro studi.

Tutti coloro che, per vari motivi, avessero voluto conoscere meglio le sottovalutate quanto indispensabili forme di welfare che caratterizzano le varie stagioni della vita, visitando la GNP 2013 sarebbero stati in grado di prendere coscienza delle situazioni in essere e di valutare il livello attuale e futuro delle protezioni sociali di base assicurate dal sistema pubblico e, se ritenuto insufficiente, acquisire tutte le informazioni necessarie per elevarne il livello, attraverso il ricorso ad una protezione integrativa garantita dal sistema privato.

La Giornata Nazionale della Previdenza è l'unica occasione di incontro in Italia, organizzata con l'obiettivo precipuo di stimolare le Istituzioni e la società civile per migliorare e diffondere l'educazione previdenziale.

Astraendoci, per motivi di spazio, dal trattare in questo articolo i problemi, pur gravi e complessi, riguardanti l'assistenza sanitaria, si ritiene qui opportuno riferirsi, invece, per grandi linee, alle questioni relative al sistema pensionistico pubblico recentemente modificato dalla cosiddetta "Riforma Fornero", proiettato, quindi, nel futuro e riguardante, in particolare, coloro che oggi lavorano o che inizie-

ranno a lavorare in seguito e percepiranno la loro pensione di qui ad alcuni decenni.

Utilizzando una serie di informazioni, anche acquisite nel corso della visita, provo ad esemplificare alcuni concetti fondamentali che devono indurre a riflettere a fondo.

Chi dovrà lavorare ancora per qualche decennio, dovrà vivere, il mese successivo alla cessazione del lavoro, con il 35% o il 50% di reddito in meno.

Un giovane lavoratore dipendente che avesse iniziato a lavorare nel 1996, a 23 anni di età e andasse in pensione nel 2037 con 65 anni di

età e circa 39 anni di contributi, percepirà una pensione pari al 65% della retribuzione media degli ultimi 10 anni.

Se questo giovane è, invece, un lavoratore autonomo, la sua pensione sarà pari al 50% circa del valore medio del reddito percepito nel corso degli ultimi 15 anni.

Dovrebbe essere un obbligo, un dovere morale da parte dello Stato italiano, informare i suoi cittadini e soprattutto i giovani sul loro futuro previdenziale.

Oggi gli italiani sono gli europei meno consapevoli del loro futuro previdenziale e, quindi,

della necessità di costruirsi una pensione di scorta, nella maggior parte dei casi utile ad integrare il ridotto assegno pubblico che, in prospettiva, riceveranno dallo Stato e, in un numero di casi decisamente inferiore, utile a permettere loro di mantenere un tenore di vita equivalente a quello tenuto durante l'attività lavorativa.

È necessario e doveroso informare i cittadini sull'esistenza dei tre pilastri previdenziali, di cui il primo costituito dalla Previdenza pubblica di base, incardinata su un sistema a ripartizione, il secondo, ad integrazione del primo, rappresentato dalla Previdenza Complementare Collettiva (Fondi Chiusi o Negoziati, Fondi Aperti ad adesione collettiva e Fondi preesistenti) a capitalizzazione ed il terzo pilastro, avente la funzione di incrementare il livello di reddito in età avanzata, supportato dalla Previdenza Complementare Individuale (Fondi Pensione Aperti ad adesione individuale, Polizze assicurative con caratteristiche previdenziali, cosiddette PIP - Piani Individuali di Previdenza) anch'esso a capitalizzazione.

La "Busta arancione" dell'Inps

L'Inps dovrà, in prospettiva futura prossima, mettere a punto e fornire a tutti i lavoratori pubblici e privati, la cosiddetta "busta arancione" con la quale

verrà fornita, su base annua, una informazione sull'importo annuo dei contributi versati e sull'importo accumulato totale e verrà indicata una stima dell'età del possibile pensionamento e dell'importo pensionistico futuro.

Tutto ciò, si spera, con una comunicazione semplice ed efficace, prendendo ad esempio la chiarezza dell'informativa svedese ed inglese, da analizzare con grande attenzione.

La busta arancione telematica sta cominciando a diventare realtà, in quanto, annunciato nel 2009 dall'allora Ministro del Lavoro Sacconi, tra i servizi on-line del sito dell'Inps www.inps.it, dovrebbe essere stato recentemente attivato, anche per una prima parte di lavoratori italiani (dipendenti privati, autonomi e co.co.co.), a partire dagli iscritti all'Inps nati entro il 1995, il "calcolatore della pensione", grazie al quale si potrà conoscere l'età e l'assegno con il quale si potrà andare in pensione.

Per tutti coloro che hanno contributi accreditati sia nel Fpld (Fondo pensione lavoro-



Il "calcolatore della pensione" sul sito dell'Inps

ri dipendenti) che nella Gestione separata, il servizio fornirà anche il calcolo della pensione in regime di totalizzazione.

Successivamente, il servizio verrà gradualmente attivato ed esteso a tutti i lavoratori che siano in prossimità del conseguimento dei requisiti di pensione.

Per i lavoratori più giovani, ancora lontani dal momento della pensione, il sistema non è in grado di formulare ipotesi sufficientemente attendibili in quanto non si possono dominare le numerose variabili in campo, quali la evoluzione retributiva individuale, gli anni e la continuità lavorativa, la scelta del periodo di pensionamento, la eventuale introduzione di ulteriori modifiche alla riforma previdenziale, ecc...

Per i più giovani è, pertanto, previsto che venga attivato il "simulatore di pensione" che, partendo dall'estratto conto dei contributi effettivamente versati, sarà in grado di elaborare differenti scenari previdenziali sulla base di profili codificati, proiettando ipotesi collegate

all'atteso futuro lavorativo.

Un diverso sistema di calcolo

La maggioranza degli italiani non si è ancora resa conto che il metodo di calcolo della pensione è cambiato.

Fino a qualche anno fa, nonni e padri sapevano che bastava essere iscritti all'Inps (o altro Ente di previdenza obbligatoria) e che l'ammontare della pensione percepita sarebbe dipeso dai versamenti contributivi degli ultimi 5 o 10 anni di lavoro.

Si sarebbe, quindi, potuto versare poco per i primi 25 o 30 anni e poi acquisire redditi alti negli ultimi 10 anni, per avere diritto ad assegni pensionistici piuttosto consistenti.

Oggi e in prospettiva futura non è più così e l'ammontare della pensione dipenderà progressivamente sempre di più, fino alla messa a regime della Riforma, dai contributi effettivamente versati nell'intera vita lavorativa, ma soprattutto la pensione non si potrà più costruire basandosi sugli ultimi anni di lavoro, anzi varranno molto di più i versamenti effettuati nei primi anni di lavoro e se non si verseranno regolarmente i contributi non si sarà in grado di recuperare successivamente e la pensione sarà inevitabilmente modesta.

Gli espositori presenti alla GNP





Cessata integrazione al minimo per i giovani che lavorano dall'1 gennaio 2006 o data successiva

Per tutti i giovani che hanno iniziato a lavorare dall'1 gennaio 2006 o da data successiva, ai quali si applica, quindi, il sistema contributivo puro, non vi sarà più l'integrazione al minimo Inps se il calcolo delle loro pensioni si attestasse al di sotto del minimo e non ci saranno neppure più le maggiorazioni sociali delle pensioni.

Se essi non avranno versato a sufficienza, dovranno lavorare fino ad età avanzata o diventare "pensionati poveri".

Oggi lo Stato integra quasi 7 milioni di pensioni (circa il 30% di tutte quelle in pagamento)



necessarie decisioni e tale conoscenza sarà facilitata se lo Stato e tutti i soggetti istituzionali operanti nel comparto attribuiranno la giusta importanza alla necessità di comunicare in modo efficace e sistematico.

Da una indagine effettuata da "Accenture Global Retirement Services Survey 2012" è emerso che:

- l'84% di un campione di italiani intervistati dichiara di essere preoccupato per la propria situazione finanziaria dopo il pensionamento e solo il 15% pensa che l'attuale livello di risparmio sarà sufficiente a garantire il mantenimento del proprio tenore di vita dopo il

e comprensione adeguate per prepararsi al pensionamento né di conoscere le diverse opzioni pensionistiche disponibili sul mercato;

- il 72% non sa quanto dovrebbe risparmiare ogni mese o ogni anno per mantenere il proprio tenore di vita dopo il pensionamento;
- solo il 26% è iscritto ad una forma di previdenza complementare;
- il 17% non ha alcuna conoscenza dei prodotti previdenziali e ben il 68% dichiara di averne una conoscenza molto limitata.

CONCLUSIONI

Il panorama emerso da questa indagine è, quindi, abbastanza sconcertante e l'auspicio è che:

- Lo Stato italiano cambi finalmente rotta ed informi sistematicamente i suoi cittadini in quanto, nonostante una legge del 1996 prevedesse l'obbligo di una informativa annuale, solo una volta, nel 2007, è stata condotta una breve campagna di informazione;
- I "mediatori" si convincono e si attrezzino per fornire, sul tema previdenza e non solo, una costante e corretta informazione professionale, resistendo alla tentazione, come spesso accade, di drammatizzare il problema;
- la Scuola preveda materie e programmi specifici sul tema ed organizzi incontri ed iniziative ad hoc.

pensionamento;

Chi non prova a crearsi il futuro che desidera, deve accontentarsi del futuro che gli capita!

- il 42% ritiene molto importante risparmiare ora per la sua pensione, il 48% lo ritiene abbastanza importante, mentre solo il 10% lo ritiene poco o per nulla importante;

- ben il 61% ritiene di non avere informazioni



Una massima di saggezza della filosofia buddista afferma che "la vita è qui e ora e quello che va vissuto è solo il presente, nel miglior modo possibile". ma se la vita è il presente, l'adesso in ogni tempo, per poterla vivere bene occorre pensare oggi al proprio futuro affinché il presente di allora possa essere vissuto nel migliore dei modi possibili!

E per fare ciò la necessità è...conoscere e maggiore è la comunicazione e più ampia sarà la conoscenza!

ma in prospettiva non sarà più così in quanto il valore della pensione dipenderà esclusivamente dai contributi versati nell'intera vita lavorativa.

La vita è il presente, l'adesso in ogni tempo e per poterla vivere bene, sempre, occorre pensare oggi al proprio futuro.

Poiché il welfare, il benessere sociale (cioè pensioni, salute e assistenza) è fondamentale per uno sviluppo civile e coeso di una società e dei suoi cittadini, è importante che essi conoscano bene temi come quelli della previdenza e dell'assistenza proiettati in chiave futura, per poter assumere per tempo le

COME ACQUISIRE UNA LAUREA O UNA SPECIALIZZAZIONE A DISTANZA

E-learning, questo sconosciuto - Che cos'è e a che cosa serve!

■ *Il Learning Management System (LMS) è in grado di proporre da remoto contenuti da leggere ed elaborare e si basa su una modalità di apprendimento formale in cui il ruolo dell'allievo consiste essenzialmente nella fruizione di materiali didattici creati da un insegnante ed erogati in un ambiente virtuale*

di A.S.

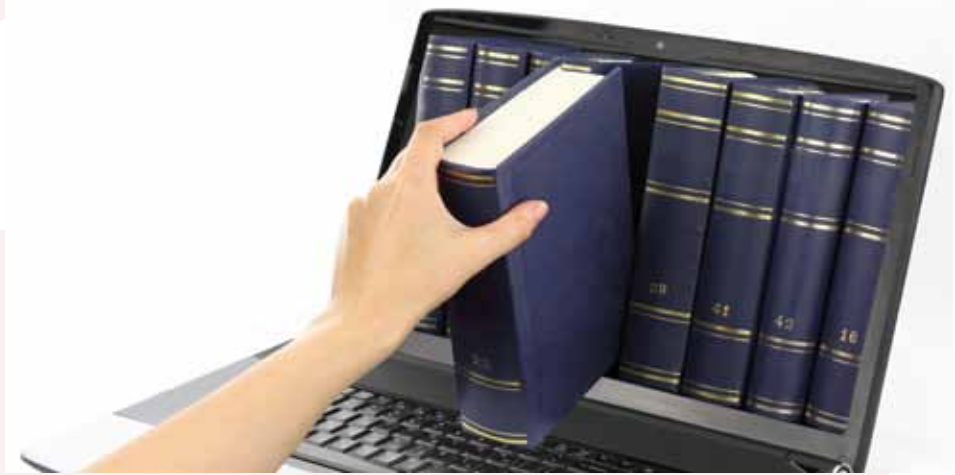
Può risultare alquanto imbarazzante e disagevole dissertare su questo tema, sempre più attuale e che sta catturando sempre più attenzioni, nei confronti di chi, come i nostri iscritti, conosce già in modo più o meno approfondito le sue logiche e probabilmente fra raccomandazioni di suoi collaboratori.

Non ci si vuole porre nella condizione di chi pretende di "portare vasi a Samo e notole ad Atene", ma, purtuttavia, si ritiene utile affrontare, anche se per grandi linee, un argomento che, in questi tempi di grande incertezza e difficoltà sia per chi ha un lavoro e lo deve conservare sia per chi un lavoro non lo ha e lo vuole acquisire, può rappresentare una opportunità di crescita sul piano formativo e professionale.

Già l'Unesco aveva raccomandato e diffuso l'importanza dell'istruzione continua, intesa, quindi, non come quella connessa agli stretti ambiti collegati all'apprendimento tradizionale - scuola dell'obbligo, istruzione superiore o università, bensì come quella che scaturisce dall'impegno costante profuso da ciascuno di noi e teso ad un miglioramento continuo sul piano culturale e professionale.

Rispetto all'istruzione classica, si può tranquillamente affermare che l'acquisizione di un titolo di studio, a vari livelli, non rappresenta, di per sé, una garanzia per lo svolgimento efficace e proficuo di una attività lavorativa ma, d'altronde, non si può non affermare che, al giorno d'oggi, il possesso di titoli di studio legalmente riconosciuti costituisce una certificazione del livello raggiunto nei vari ambiti di conoscenza e di studio e, come tale, indispensabile per accedere a determinate posizioni di lavoro.

Secondo un'indagine riportata sulla Guida "Dall'università all'azienda" (Fonte O&D), i giovani neolaureati che riescono ad acquisire un posto di lavoro con con-



tratto di inserimento o a tempo indeterminato, guadagnano mediamente attorno ai 20/21 mila euro lordi annui.

Nell'arco di qualche anno la laurea offre, però, dei vantaggi anche dal punto di vista retributivo: tra coloro che hanno meno di 30 anni e sono inquadrati come quadri, i laureati guadagnano di più dei diplomati nonostante abbiano una anzianità aziendale inferiore e tra i laureati il 18% diviene quadro prima dei 30 anni contro il 6% dei non laureati.

La medesima indagine dichiara che i laureati sotto i 30 anni guadagnano il 12% in più dei colleghi non laureati.

Nel contesto attuale, caratterizzato da una mutazione rapida e continua delle condizioni di lavoro, il possesso di una laurea deve essere inteso come un importante ed indispensabile punto di partenza per acquisire una determinata posizione lavorativa, ma occorre essere consapevoli che è necessario attivare meccanismi che consentano di mantenere uno stretto collegamento tra le conoscenze di base acquisite durante il corso di laurea e quelle di volta in volta richieste per adeguarsi alle esigenze poste dalla posizione di lavoro ricoperta.

L'incalzante innovazione tecnologica, che è ormai divenuta pervasiva e sta

progressivamente coinvolgendo tutti gli ambiti lavorativi, richiede, senza alcun dubbio, di disporre di buoni laureati e per questo motivo bisogna consentire, anche alle persone che già lavorano, di poter acquisire una laurea oppure, sia laureate che non, di sottoporsi con continuità a fasi di aggiornamento e istruzione aggiuntiva, secondo la ormai indiscussa teoria del

miglioramento continuo e del cosiddetto improvement.

Se il titolo accademico è stato conseguito in età scolare, secondo tempi e modalità classiche, esso rappresenta certamente un importante substrato su cui innestare la propria carriera ed incrementare le proprie conoscenze con l'utilizzo di corsi di specializzazione.

Coloro che sono impegnati in una attività lavorativa che lascia poco spazio temporale libero e che, pur tuttavia, desiderano migliorare la loro posizione lavorativa e la loro carriera, non avendo modo di frequentare le aule universitarie hanno, però, la possibilità di conseguire titoli di laurea e/o post-laurea iscrivendosi ad università telematiche che utilizzano l'insegnamento on-line, il cosiddetto "e-learning".

L'e-learning si può definire come l'insieme dei processi di formazione e di apprendimento resi possibili dall'uso delle tecnologie legate ad Internet e finalizzati allo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e al miglioramento della preparazione e del rendimento in campo professionale.

Federmanager Torino, volendo proseguire lungo il percorso che prevede una





continua integrazione dei servizi resi ai propri iscritti, ha ricercato, nell'ambito del mercato della "I-University", un primo soggetto con cui stipulare una Convenzione, che verrà pubblicata sul nostro sito, di collaborazione a favore ed a tutto vantaggio di quegli iscritti e/o dei loro familiari che si trovino nella necessità di dover migliorare la loro condizione culturale, di lavoro e di carriera puntando sulla acquisizione di una prima o di una ulteriore laurea oppure su una formazione qualificante post-laurea, tramite l'utilizzo degli strumenti di apprendimento a distanza messi a disposizione dalle moderne tecnologie e fruibili mediante la rete Internet.

È stata individuata, in questa prima fase, l'Università Telematica Pegaso, la cui "mission" risiede nel raggiungimento di una completa interazione tra accademia e discente, finalizzata al costante perfezionamento delle qualifiche culturali e professionali ed attuata attraverso un modello pedagogico di formazione continua (il Lifelong Learning) che si basa sul "Personal Learning Environment", un ambiente di apprendimento personale che rende, per l'appunto, e considera come obiettivo centrale l'apprendimento utile che ciascun soggetto è in grado di acquisire.

L'Università telematica Pegaso, istituita con D. M. del 20 aprile 2006 (G. U. n. 118 del

23.05.2006, S. O. n. 125), è un Ateneo costruito e basato sui più moderni ed efficaci standard tecnologici in ambito e-learning ed i titoli accademici rilasciati al termine dei vari percorsi di studio hanno il medesimo valore legale di quelli rilasciati dalle Università tradizionali.

Pegaso è impegnata in uno sforzo continuo

di adeguamento della sua capacità di rispondere in modo flessibile ed efficace alle esigenze delle varie tipologie di "studenti", intercettando ed interpretando le finalità educative e lavorative che essi intendono acquisire lungo il percorso di studio prescelto e garantendo piena indipendenza e personalizzazione della didattica.

I vari percorsi didattici non presentano alcun vincolo di presenza fisica in aula ma sono costantemente "tracciati" e permettono, pur nella loro peculiarità, di contestualizzare, da un lato l'esigenza formativa dello studente e dall'altro il monitoraggio continuo del suo livello di apprendimento, mediante i frequenti momenti di valutazione ed autovalutazione che vengono proposti per ciascun corso.

I vari docenti sono affiancati da specialisti, come il Tutor, il Mentore ed il Coach, che conferiscono valore aggiunto al supporto didattico utilizzato ed assistono il discente durante l'intero corso di studi, ponendolo nella migliore condizione per raggiungere un perfetto equilibrio di apprendimento che libera ed esalta tutto il suo potenziale e coinvolgendolo in una esperienza educativa e formativa davvero unica ed efficace, mediante il ricorso a Tools altamente tecnologici ed interattivi, TV LEARNING e SOCIAL LEARNING.

I singoli esami vengono svolti in presen-

za, mediante la verifica del profitto finale presso n. 8 sedi dislocate sul territorio nazionale (Torino, Milano, Bologna, Roma, Trani, Napoli, San Giorgio a Cremano e Palermo), affidata ad una Commissione nominata dal Rettore e presieduta, di volta in volta, dal docente titolare della singola disciplina.

Nell'ambito di ogni corso, i discenti sono sottoposti, per ciascuna disciplina, ad una prova in itinere, obbligatoria ma non determinante per l'ammissione all'esame finale, il cui scopo è quello di monitorare costantemente il livello di apprendimento.

L'attuale offerta formativa di Uni-Pegaso, in continua evoluzione, prevede n. 9 corsi di laurea, n. 60 master di 1° e 2° livello, n. 9 corsi di perfezionamento, n. 70 corsi di alta formazione e n. 38 esami singoli.

Inoltre, una rete di n. 200 Poli formativi e didattici distribuiti sul territorio nazionale, denominati "E-learning Center Point (ECP)", opera efficacemente per favorire una perfetta congruenza tra domanda ed offerta universitaria, venendo incontro alle esigenze locali emergenti sul fronte del mercato del lavoro, della scuola, dell'Università e delle professioni in generale.

Gli ECP sono il vero punto di riferimento sul territorio e rappresentano i reali centri di sviluppo dell'Università ed il collante tra i discenti, il mondo del lavoro e la vita sociale, in grado di intercettare le reali esigenze formative del territorio e di proporre iniziative, progetti, attività e nuove partnership e convenzioni con soggetti vari presenti a livello locale.

Anche Torino possiede una sede ECP denominata ANSITO2, che provvede all'orientamento ed al tutoraggio degli iscritti alle varie facoltà ed ai corsi post-laurea e di formazione ed alla organizzazione di corsi di informatica e di certificazioni linguistiche.

PICCOLE E MEDIE IMPRESE NUOVE STRADE PER LO SVILUPPO, ROMA, 26 SETTEMBRE 2013

Quale sviluppo per le PMI: la proposta della fondazione Idi

■ Un evento organizzato per focalizzare le strategie concrete da mettere in atto per la ripresa

di M.C. del convegno organizzato dalla Fondazione IDI il 26 settembre presso la Sala dell'Orologio di Confapi (15.30-18.00) a Roma in via del Plebiscito. All'evento prenderanno

parte tra gli altri il Presidente della Fondazione IDI Aldo Buratti, i leader di Confapi Maurizio Casasco e di Federmanager Nazionale Giorgio Ambrogioni.

Piccole e Medie Imprese Nuove strade per lo sviluppo, questo il tema





Il pres. della Fondazione IDI, Aldo Buratti

L'appuntamento - spiega Buratti - servirà a focalizzare le strategie per la ripresa. Non è più tempo di insistere su diagnosi ormai note, bisogna guardare "oltre", superare il declinismo imperante, preoccupandosi di dare centralità alla realtà delle PMI, che occorre ribadire rimangono il "primo vero motore" della nostra economia. Gli interventi, che avranno un taglio molto concreto, tratteranno da ottiche ed esperienze diverse quattro asset tematici principali: le strategie di internazionalizzazione delle PMI, l'innovazione in ambito manageriale, lo sviluppo del paradigma delle reti d'impresa, le prospettive per il futuro del made in Italy".

Oltre la crisi

Andare oltre sarà la parola d'ordine. Occorre, infatti, una spinta in termini di progettualità e di propensione al cambiamento per superare il guado della crisi che sta soffocando le famiglie e le imprese. È importante puntualizzare - è il commento di Ambrogioni che terrà una relazione introduttiva sui nuovi modelli di riferimento del management in rapporto alla funzione sociale - che senza un rafforzamento del processo di managerializzazione delle nostre PMI, non sarà possibile invertire la tendenza. Quello di cui abbiamo bisogno è un assetto organizzativo e manageriale ispirato ai valori dell'etica del lavoro, dell'efficienza, della produttività, che la parte migliore della nostra classe

dirigente ha saputo storicamente esprimere e che sono negli ultimi tempi rimasti sotto traccia. Per reggere le sollecitazioni che provengono da questo secondo tempo della globalizzazione, dobbiamo attrezzarci a partire dal corpus di competenze richieste da un mercato in continua evoluzione".

"Globalizzazione rimane un termine chiave - aggiunge Roberto Panzarani docente di Innovation Management alla LUISS che coordinerà i lavori - Dobbiamo lavorare sul terreno della formazione per far comprendere in che senso l'apertura delle frontiere commerciali e degli orizzonti di investimento possa tramutarsi da rischio in un'opportunità per il nostro Made in Italy, che, attenzione, non è un concetto obsoleto. Il sistema-Italia può giocare un suo ruolo a patto che, come ha scritto efficacemente Edgar Morin, siamo disposti a praticare un diverso modo di stare nel mondo. Per attuare una governance del cambiamento, e mettere in azione una mente innovativa, bisogna fare un duplice salto di cultura e di visione che ci permetta di valorizzare in concreto tutto quello che la nostra piccola e media impresa ha saputo storicamente esprimere, pur in assenza di politiche industriali ben definite, reggendo l'impatto di una crisi, che ricordiamocelo non ha precedenti".

Le "reti" d'impresa

Allo scopo di conferire un taglio operativo a questo momento di approfondimento tutti gli interventi previsti in agenda metteranno soprattutto in evidenza le "eccellenze" ricavati da concreti "casi aziendali", reinterpretati da diversi punti di vista: dalle soluzioni organizzative, alla selezione del capitale umano, alle strategie di mercato, alle attività di scouting che hanno permesso di sviluppare le attività di ricerca e innovazione.


Lo strumento delle reti di impresa potrebbe essere una chiave importante per superare l'endemica tendenza all'"infinitamente piccolo" del nostro tessuto imprenditoriale. "Fare rete vuol dire mettersi insieme - ci spiega Massimiliano Di Pace, docente di Politica economica presso l'Unimarconi che interverrà al seminario concentrandosi sui temi della competitività e dell'internazionalizzazione delle

PMI - in un quadro contrattuale, che serve a svolgere delle attività che singolarmente un'impresa non è in grado di sviluppare per mancanza di risorse finanziarie, di know-how, di capacità organizzativa e dimensionale. Il paradigma della rete è un'opportunità, ancora in larga parte non adeguatamente sfruttato. È inutile nascondersi dietro le teorie astratte: competere con una impresa cinese, che ancora paga i propri dipendenti che sono capaci di lavorare anche 14 ore al giorno qualche centinaio di euro, pone difficoltà oggettive che è possibile superare, come dimostra il caso tedesco che può vantare un clamoroso surplus commerciale, a condizione di essere in grado di produrre con qualità. Anche su questo terreno la rete può essere lo strumento adatto a praticare un'innovazione qualitativa".

Un e-book per capire dove stiamo andando

In occasione del convegno verrà presentato l'e-book "manager e imprese di fronte al cambiamento" curato da Massimiliano Cannata e Salvatore Pettineo per la Fondazione IDI. Il volume raccoglie voci, analisi e testimonianze di docenti ed esperti sui grandi processi di trasformazione che stanno cambiando il "volto" dell'impresa, aprendola al futuro. "Abbiamo avviato questa ricerca che rimane aperta ad un'azione di aggiornamento continua - ha scritto Eliana Grossi, vice Presidente della Fondazione IDI che ha seguito la confezione dell'e-book fin dalla fase di progetto - per cercare di cogliere il tessuto profondo che anima oggi l'essere impresa, in un contesto difficile per i motivi già noti. Si tratta di un lavoro innovativo non solo per l'impianto tecnologico che lo sostiene, ma soprattutto per i presupposti culturali che ne hanno ispirato l'avvio e lo sviluppo: l'apertura alla diversità degli apporti, delle idee e degli stili. Un messaggio importante che la Fondazione IDI, che ha come mission la formazione manageriale, vuole lanciare al mondo produttivo nel suo complesso, per riavviare un percorso di fiducia di cui la collettività ha assoluto bisogno. Non c'è più tempo da perdere: il futuro è già arrivato, e chiede risposte".





“In un solo giorno ho ritrovato il sorriso vincente di una volta.”

Marco Bianchi
Manager Aziendale

AllOn4™



Immediata

Grazie a All On Four™ potrai ritrovare il sorriso di un tempo in una sola giornata.



Computerizzata, senza bisturi

All On Four™ viene eseguita senza l'utilizzo di bisturi e senza punti di sutura grazie all'implantologia computerizzata.



Definitiva

Finalmente potrai dire addio alla tua vecchia protesi. All On Four™ è una soluzione fissa e definitiva anche in casi di scarsità ossea.

ODONTOBI è una dental clinic specializzata negli anni in diversi ambiti della salute e dell'estetica dentale, è oggi una realtà che offre molteplici servizi personalizzati, dalla diagnosi alla terapia; avvalendosi della più avanzata tecnologia del settore.

La struttura offre una gamma completa di servizi e trattamenti tra i quali:

- **Estetica dentale**
- **Riabilitazione totale fissa della bocca in giornata**
- **Sedazione cosciente**
- **Implantologia computerizzata senza bisturi**
- **Chirurgia endossea e parodontale**
- **Radiografia digitale 3D - TAC**

Struttura Odontoiatrica convenzionata con FASI, e loro famigliari per tutto il Nord Italia



UN'ANALISI DEI CAMBIAMENTI NEI MODELLI ORGANIZZATIVI AZIENDALI

Sbloccare il mercato del lavoro: come la crisi puo' favorire processi di cambiamento nelle carriere dei manager

■ *Lo sviluppo di efficaci politiche di supporto all'invecchiamento della popolazione attiva agevolerebbe anche la possibilità di ingresso e di crescita dei giovani*

di Roberto Granatelli

L'invecchiamento della popolazione lavorativa sappiamo bene essere uno dei cambiamenti più significativi del mercato del lavoro italiano ed europeo, fenomeno di cui la crisi non ha fatto altro che accentuare gli effetti.

Ma se è vero che, come ha detto il nostro Presidente Massimo Rusconi all'ultima Assemblea, nella crisi molti aspetti possono migliorare, analizziamo come il contesto di difficoltà attuale possa accelerare processi di cambiamento nei modelli organizzativi aziendali, sempre più necessari.

Il fenomeno dei mutamenti strutturali del mercato del lavoro, determinati dall'allungamento dell'età lavorativa con un aumento dei costi non sempre commisurato ad un incremento di produttività, è sempre più difficilmente risolvibile attraverso un esclusivo utilizzo di risorse economiche: questo trend porta gli enti HR o chi nelle aziende ha il compito di gestire il personale, a dover trovare altre vie, strumenti e soluzioni che agiscano sui modelli organizzativi aziendali.

La mobilità "prepensionistica" sta diventando, infatti, sempre più costosa, meno praticabile e non sempre compatibile con le attese degli stessi lavoratori "aged": resta dunque questa l'unica soluzione possibile?

Sabina Rosso, head hunter e founder di About Job, Società di Consulenza con la quale anche quest'anno FEDERMANAGER TORINO ha rinnovato la convenzione per l'offerta di servizi agevolati ai manager, ci racconta: "Quante volte nel mio lavoro quotidiano incontro manager usciti da aziende che mi riferiscono di aver ricevuto incentivi all'esodo molto interessanti, superiori a volte alle loro stesse aspettative. Ma quello che più mi colpisce è quanto mi riportano, a volte con evidente sofferenza, su come si sono sentiti svalorizzati, poco

rispettati, quasi un peso, dopo aver dedicato tanto tempo e risorse al lavoro, trascurando, a volte, affetti e interessi personali che non sempre è facile recuperare."

Alla base di queste storie personali più o meno difficili, troviamo la mancanza di politiche del lavoro che si siano fatte carico negli anni di gestire il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione attiva; ma è anche un problema di inerzia al cambiamento tipico della cultura italiana: basti pensare alla scarsa diffusione che ha avuto fino ad oggi il contratto di solidarietà, strumento già disponibile nell'ordinamento vigente che potrebbe consentire una riduzione selettiva dell'orario (e del costo) dei lavoratori "aged", favorendo l'ingresso di risorse giovani negli organici aziendali.

Le iniziative al riguardo, infatti, non mancano; è il caso per esempio del progetto sperimentale "Staffetta generazionale", promosso e finanziato dal Ministero del Lavoro, con Decreto Direttoriale 807 del 19 ottobre 2012.

Vecchie generazioni che passano il testimone alle nuove leve attraverso un meccanismo di ricambio generazionale: una formula innovativa che garantirebbe l'inserimento lavorativo dei giovani e contestualmente il mantenimento dei lavoratori maturi all'interno della stessa azienda.

L'intervento sperimentale si basa su una formula semplice ed efficace, che stimola l'impresa ad assumere giovani



con contratto di apprendistato e/o a tempo indeterminato, a fronte di una conversione del contratto, da full-time a part-time, dei lavoratori maturi della medesima azienda.

La permanenza full time e prolungata dei lavoratori senior limita, infatti, ulteriormente gli spazi già angusti di accesso al mercato del lavoro per i giovani, alimentando una sterile rivalità fra vecchie e nuove generazioni.

La mancanza di politiche di accompagnamento e di supporto alla fase di uscita dal mondo del lavoro, che possano prevedere altri aspetti oltre a quello economico, non solo rappresenta un costo significativo per le imprese, ma anche per l'intera collettività che in alcuni casi deve farsi carico del costo dell'impatto psico-sociale che si può generare in questo tipo di dinamica, quando il prepensionamento "forzato" non risponde affatto alle attese del senior che, trovate altre forme di collaborazione, avrebbe invece ancora molto da dare alle imprese e soprattutto, alle nuove generazioni, in termini di formazione.





RINNOVATA LA CONVENZIONE FRA FEDERMANAGER TORINO E ABOUT JOB

Il manager al timone della propria carriera

■ **About Job è una Società di Head Hunting, Formazione e Sviluppo del Personale, punto di riferimento per Manager e Imprese a supporto dell'innovazione e dei cambiamenti del mercato del Lavoro**

La Redazione

Tutte le fasi di cambiamento sono complesse e difficili ed occorre trovare, nel disegno di visione complessivo, degli strumenti e soluzioni puntuali che sostengano i manager nel contesto di difficoltà dell'attuale mercato del lavoro.

Per questo FEDERMANAGER TORINO, ha rinnovato per il secondo anno la sua convenzione con ABOUT JOB, Società di Head Hunting, Formazione e Sviluppo Personale di Torino.

In una fase storica in cui è necessario sostenere i nostri associati nel gestire i cambiamenti in ambito professionale (di azienda, di settore, di ruolo, di modalità lavorative, di territorio...), ci è sembrato utile fornire una consulenza alternativa e distintiva al prezioso e ben noto, ormai, servizio di outplacement che FEDERMANAGER TORINO propone ai suoi associati attraverso convenzioni con le più importanti Società di Ricollocazione presenti sul territorio.

Ma il contesto del mercato del lavoro sappiamo bene essere oggi molto frastagliato, complesso e ci sembra interessante e utile poter offrire una risposta strutturata e flessibile anche per i manager che, ad esempio, non possano beneficiare di un percorso di ricollocazione scelto per loro dall'azienda o, più in generale, per quelle persone che necessitino di un supporto qualificato, specialistico e di alto livello, che li sostenga nel gestire in maniera strategica fasi di cambiamento del proprio percorso professionale, molto spesso scelti da loro stessi.



È necessario infatti trovare soluzioni che possano preparare i manager a gestire in maniera più consapevole i sempre più inevitabili e frequenti cambiamenti in ambito professionale, a pianificarli, anticipando situazioni che se non gestite opportunamente possono penalizzare sia le imprese che i manager.

Importante è sottolineare, infatti, che l'interesse del manager non è per forza e sempre antitetico con quello dell'azienda e che, oggi più che mai, diventa necessario per la nostra Associazione esprimere un ruolo più ampio che non riguardi solo la risoluzione del rapporto di lavoro, ma che la prevenga e che, soprattutto, abbracci anche l'incontro dei manager con nuove opportunità professionali. Solo puntando, infatti, allo sviluppo di una campagna di marketing anche verso le imprese, possiamo dare un supporto concreto ai nostri Associati per poter loro garantire nuove e future opportunità di carriera.

Numerose, dunque, le opportunità che il mercato del lavoro attuale può offrire ai nostri Associati ma è necessario che i manager si preparino adeguatamente per poterle cogliere, in un contesto sempre più competitivo che fra i suoi 'effetti' positivi annovera anche la possibilità di favorire la diffusione delle politiche di life long learning.

"Tante le competenze che è necessario sviluppare - ci spiega l'head hunter Sabina Rosso - per potersi adattare alle nuove esigenze del mercato del lavoro attuale: la capacità di relazionarsi con altre culture, di saper prendere decisioni con poche certezze, di adattarsi al cambiamento, di comunicare assertivamente, di negoziare con efficacia, di essere flessibili... L'atteggiamento tenuto dal manager nella gestione di un cambiamento professionale, più o meno scelto, è determinante nell'indirizzo che prenderà la sua carriera successivamente. Avere avuto la capacità di negoziare un'uscita traendo tutti i benefici che quel cambiamento comporta, compresa l'opportunità di rimettersi in gioco, può rappresentare un'ottima competenza, un biglietto da visita spendibile per cogliere con soddisfazione la prossima opportunità professionale."

Prepararsi dunque, prevenire, investire sulla propria carriera, partendo dal presupposto che i manager, le persone

tutte, ambiscono alla soddisfazione economica, ma anche alla gratificazione personale, ad operare in contesti aziendali in cui essere apprezzati, in cui poter dare il meglio di sé, in cui poter contribuire alla redditività dell'impresa.

"Dialogando quotidianamente con i manager - prosegue la fondatrice di About Job - mi rendo sempre più conto che il loro obiettivo non è arrivare alla pensione in tempi più rapidi possibili, ma, piuttosto, raggiungere un meritato equilibrio lavoro-vita privata, che, dopo i sacrifici dei periodi iniziali, consenta un benefico bilanciamento fra le due sfere, in cui un aspetto può influire positivamente sull'altro, generando un prezioso circolo virtuoso da cui può trarre vantaggio tutta la società".

"A conferma di questo bisogno di aiuto, di supporto qualificato e preventivo", continua Sabina Rosso, "sono già più di 50 i manager che hanno richiesto informazioni per poter partecipare alla nuova edizione del percorso IL MANAGER AL TIMONE DELLA PROPRIA CARRIERA, in partenza il 14 ottobre p.v. a Torino e che consentirà ai partecipanti, oltre all'attività d'aula, di effettuare un percorso di coaching individuale, di vero e proprio allenamento, di supporto al raggiungimento dei propri obiettivi.

Le opportunità di continuità lavorativa per i manager ci sono ma sempre più complesso è diventato individuarle a causa di una competitività sempre più spinta: strategica diventa la fase di preparazione, 'allenamento' per puntare a dare il meglio di sé, all'eccellenza.

Una Società di Head Hunting, in costante contatto con le imprese conosce bene quali sono le esigenze del mercato del lavoro e su quali asset devono puntare i manager per affrontare le sfide del futuro e può favorire anche la visibilità della nostra Associazione verso le imprese, interlocutori preziosi con i quali dialogare.

La crisi rende più che mai attuale e necessaria una gestione del personale più 'umana', completa e rispettosa delle persone e delle sue istanze più profonde, ragionando con le Parti Sociali in gioco su una nuova visione delle Relazioni Industriali che possa favorire la ripartenza. Non sarà semplice, ma i tempi sono maturi e siamo certi che la nostra categoria può fare ancora molto per il nostro Paese.

Per informazioni sul percorso "IL MANAGER AL TIMONE DELLA PROPRIA CARRIERA": segreteria Federmanager Torino APDAI, 011/562.55.88 segreteria@fmto.it.

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 FASIOPIEN 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



Passato prossimo e prossimo futuro

■ *Con la sua penna, sempre tanto informata quanto salace e pungente, l'autore tratteggia gli appuntamenti che attendono la politica europea nel 2014, anno nel quale il nostro paese ne assumerà la guida per il proprio semestre di turno*

di **Emilio Cornagliotti**

Il sistema di equazioni contiene molte variabili e molte incognite. Cerchiamo con umiltà di chiarire qualche aspetto attuale dell'infinito problema.

Nel consueto rapporto non conflittuale ma dialettico tra l'Unione Europea, cioè l'Europa in essere a guida intergovernativa, e i fautori dell'Europa federale, spesso critici verso quell'altra, che pure hanno contribuito a costruire in modo decisivo, questi ultimi rilevano che attualmente numerosi mutamenti istituzionali e funzionali sono avvenuti. Come abbiamo più volte esaminato su queste pagine, quando le cose vanno veramente male, la struttura che governa l'Europa, Consiglio, Parlamento, Commissione, e soprattutto Governi nazionali, si svegliano dal loro torpore e corrono ai ripari nell'unico modo possibile, cioè con maggiore intensità di integrazione. Un po' più d'Europa, anziché meno Europa, contrariamente a quel che in generale percepisce la gente.

Prima di commentare il significato di alcuni nuovi termini (Fiscal Compact, Road map, Unione Bancaria, Unione fiscale, Six Pack, Two Pack) vorremmo rammentare che nel maggio del 2010 fu costituito lo European Financial Stability Facility (EFSF), poi integrato e ampliato dallo European Stability Mechanism (ESM), noto come Fondo Salvastati, dotato di capitale proprio, per la gestione, condizionata, delle crisi.

Questi strumenti avranno una capacità di credito che è contemplato arrivi a 700 miliardi. Non va neppure dimenticato che nell'estate del 2012 sono state attivate nuove modalità di intervento per contrastare l'aumento eccessivo dei rendimenti sovrani attraverso le OMT (Outright Monetary Transactions).

Fiscal Compact è un'espressione concisa per designare il Trattato di Stabilità, Coordinamento e Governance nell'Unione Economica e Monetaria entrato in vigore all'inizio di quest'anno in 25 paesi su 27 (tutti meno UK e R. Ceca). L'aggettivo sostantivato Compact vorrebbe indicare sì un trattato ma su di un consenso intergovernativo che non è emanazione diretta dell'UE. L'aggettivo Fiscal significa anche fiscale nel senso di tributario, ma, come è noto, è soprattutto afferente al bilancio nella sua fisionomia complessiva: fiscal year è l'anno del bilancio. Al centro del Fiscal Compact sta l'inserimento, già attuato, nella costituzione di ciascun Paese del pareggio del bilancio strutturale. In sostanza esso presenta un aspetto più severo, ma anche più sistematico, del famoso Patto di Stabilità e Crescita degli anni Novanta.

Per ciò che riguarda la Road Map essa è il percorso che 'i Quattro' (Van Rompuy, Barroso, Draghi, Junker) devono disegnare per raggiungere gli obiettivi del Consiglio Europeo di giugno, e cioè una 'Autentica Politica Economica e Monetaria'. Non

si parla di Unione politica, anche se la bozza afferma che per difendere il Sistema Monetario Europeo occorre un impegno politico. I risultati concreti si sono avuti, per ora, solo in tema di Unione Bancaria e di Unione Fiscale. Il primo stadio è 'Insuring fiscal sustainability and breaking the link between banks and sovereigns'. In altre parole si tratta (come precisa il vicepresidente del Parlamento Europeo Gianni Pittella) di 'combattere l'asimmetria tra l'integrazione finanziaria da un lato e la stabilità finanziaria affidata ai governi locali da un altro'. Gli stati più deboli non devono essere espulsi dai mercati finanziari e lasciati unicamente in balia della Troika (Commissione, Bce, Fmi). All'interno della Bce dovrebbe essere attivato il Single Supervisor Mechanism per la sorveglianza delle banche, ed emanate nuove direttive, una sulla risoluzione dei problemi delle banche in crisi (Recovery and Resolution Directive) e un'altra sulla garanzia dei depositi bancari (Deposit Guarantee Scheme Directive).

L'Unione Fiscale si materializza in questo stadio non solo con l'implementazione del Fiscal compact già descritta, ma anche con l'adozione di 6 regolamenti, Six Pack, per rafforzare il processo di sorveglianza dei budget nazionali di bilancio, per individuare casi di squilibrio macroeconomico in ogni paese e per imporre standard minimi nella strutturazione degli schemi di bilancio. Con il Two Pack si fa obbligo a tutti gli

stati dell'Eurozona di presentare alla Commissione e agli altri Stati, prima dell'approvazione del Parlamento nazionale, il proprio schema di bilancio, seguendo un calendario comune che assicuri la sorveglianza nei primi sei mesi di ogni anno.

Il secondo stadio dovrebbe giungere a "Completing the integrated financial framework and promoting growth and jobs at national level". Ciò avverrebbe attraverso la costituzione di un European Resolution Fund che, finanziato dalle banche, eviterebbe che il peso delle crisi bancarie cada sui cittadini, come è avvenuto dappertutto nella recente crisi, secondo il principio costantemente perseguito di privatizzare i profitti e nazionalizzare le perdite per salvare i risparmi dei cittadini. Sempre in questo secondo stadio il progetto chiamato "Convergence and competitiveness instrument" mira a premiare chi si allinea alle nuove riforme, per es. quella che si preannuncia sul mercato del lavoro. Ciò farebbe presagire che si tenta di congiungere l'invincibile tendenza tedesca al rigore con una notevole propensione verso una integrazione in materia di lavoro, che, come per la materia tributaria, mai fu toccata dalla politica europea, talché si è potuto affermare che, fino ad ora, in Europa non è mai esistita una vera complessiva politica economica, ma solo politiche parziali, limitate agli aspetti mercantili e monetari.

Il terzo stadio, che partirebbe nel secondo semestre del 2014, dovrebbe portare alla costituzione di un vero e proprio Tesoro europeo, con una sua propria fiscalità, e con capacità di intervento attraverso manovre anticicliche, per es. con un Fondo di Disoccupazione. Risorse autonome sarebbero una Carbon Tax sulle emissioni di diossido di carbonio, e una imposta sulle transazioni finanziarie, le quali

raggiungono attualmente un volume stimato 100 volte quello delle transazioni commerciali. Gli scettici su quest'ultima imposta dovrebbero sapere che questa turbo-finanza che non fa altro che danni all'economia almeno un po' di tasse le deve pagare. Oppure dobbiamo arrenderci a questa finanza che distrugge economia e democrazia, e che solo una federazione in Europa potrebbe contrastare?

Anche se mancano veri e propri accenni agli Eurobonds, ma soltanto agli Eurobills, che sono obbligazioni a breve termine, tuttavia il disegno complessivo è poderoso e viaggia sicuramente nella giusta direzione. Ecco perché si è detto all'inizio che, nonostante le titubanze e rigidità tedesche, senza troppo parere l'Europa viaggia verso una maggiore integrazione. Naturalmente esistono delle condizioni importanti al contorno che derivano dalle posizioni dichiarate o reali di Germania, Francia, e Regno Unito, che peraltro possono mandare tutto all'aria anche per banali ragioni interne. Esaminiamo queste condizioni.

A metà 2011 Merkel, Schäuble, Bundesbank e l'agglomerato complessivo del potere tedesco avevano stabilito quanto segue: non un Euro in più dei 700 miliardi del Fondo Salvastati. Niente Eurobond. Niente Unione Bancaria. Nessuna deviazione dal Fiscal Compact e annessi vari. Controllo strettissimo sull'operato di Draghi. Niente aumento di credito e salari in Germania. Nessun acquisto illimitato di bond dei paesi sotto tiro. Questa perfetta ortodossia neoliberista, che in Italia Monti ha seguito pedissequamente, viene ora abbandonata dalla Germania, non perché i tedeschi non sapessero anche prima che era profondamente sbagliata, benché difendesse certi settori dell'industria tedesca, ma perché era ormai diventato troppo ridicolmente palese a tutti che sbagliata era. Era sbagliata per un principio fondamentale nella moderna economia, e cioè che sono gli investimenti a creare i risparmi almeno quanto i risparmi a creare gli investimenti, e poi perché è chiaro che l'Euro senza Federazione è la più grande delle maledizioni per l'Europa, giacché serve esclusivamente al paese più forte per impedire ai più deboli di svalutare, mentre



una Federazione, cioè uno Stato di Stati, avrebbe una sua politica economica armoniosa, e tutti i problemi tra gli Stati si risolverebbero automaticamente, come avviene concretamente in tutte le Federazioni in essere. Oggi il gioco sembrerebbe cambiato. La Merkel, che non ha mai avuto in testa idee o disegni di sconvolgente novità o profondità, ma è donna di grande concretezza ("non vi sono alternative" risulta essere la sua frase preferita), spinta dalla gravità del momento, sembrerebbe aver abbracciato la causa dell'Europa federale e volersi presentare alle elezioni tedesche con l'aureola di salvatrice dell'Europa, nonostante il pericolo che i nazionalisti superino il 5% e dunque possano entrare in parlamento ed adire alla corte costituzionale (questo articolo è stato scritto nei primi giorni di settembre).

Per ciò che riguarda François Hollande, la sua posizione è espressa dai 4 punti stilati nel maggio scorso, e cioè: governo economico dell'Eurozona con un unico presidente, piano di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, impegno per le energie rinnovabili, mutualizzazione del debito. Tutto sta a vedere quanto questi propositi possano erodere la difesa strenua della sovranità francese. Ma più ancora quanto essi possano essere perseguiti con coerenza da una psicologia ondivaga e oscura come sembra essere quella del presidente francese.

Charles De Gaulle non fu certo un federalista europeo, ma aveva ragione nel non volere in Europa la Gran Bretagna, perché avrebbe sabotato dall'interno qualsiasi progetto di maggiore integrazione, e dunque di sviluppo e progresso del nostro continente, come nel concreto è sempre avvenuto. Ora l'evoluzione recente che abbiamo descritto pone il Regno Unito dinanzi a scelte decisive. Vi è l'interesse obiettivo di mantenere per Londra il ruolo di centro finanziario internazionale, e



questa è la altissima ed esclusiva passione morale e intellettuale di David Cameron. La popolazione, poi, in gran parte in mano ai media pilotati da oltre atlantico, non è divisa tra eurofilo e euroscettico, ma tra eurofilo, euroscettico ed eurofobico. Un referendum attuale vedrebbe soccombere gli eurofilo, ma non di molto. L'incommensurabile ipocrisia che aleggia sopra il modo di pensare della maggior parte dei britannici, e nelle loro teste insufflata, senza che essi ne siano

chiaramente consapevoli, consiste in questo: è certamente vero che un'unità monetaria senza unità economica e soprattutto senza unità politica non può gestire i flussi di capitale, gli squilibri nella bilancia dei pagamenti, l'andamento divergente della competitività tecnologico-industriale, della politica salariale, delle politiche di bilancio. Ma questo, Santo Cielo, è esattamente quel che i nemici dell'Europa hanno sempre voluto e perseguito, in modo da potersene ora lamentare, ed additare alla generale

esecrazione. E adesso che anche i governi europei sono sulla strada di porvi rimedio, forse in modo decisivo e definitivo, il Regno Unito non sa più che pesci prendere. Le opzioni sono le più varie, e vanno dall'uscita dalla UE, al consueto salto all'ultimo momento sul bus europeo (e questo sarà il consiglio Usa), magari con adozione dell'Euro, peraltro molto condizionata, ben s'intende. Chi vivrà vedrà.

EUROPA: IL CONTESTO NEL QUALE OPERA LA CEC

Un bene prezioso, ma ancora lontano dai cittadini

■ *Il Segretario Generale della CEC (Confederazione Europea dei Dirigenti d'Azienda) guarda alla situazione economico/politica europea dal suo elevato punto di osservazione ed espone gli obiettivi che la Confederazione si prefigge in tale contesto*

di Luigi Caprioglio

Il summit del Consiglio di Europa dello scorso giugno ha ancora una volta posto in evidenza che alcuni stati membri sono più animati dai loro legittimi interessi nazionali piuttosto che fautori di una vera politica globale comune.

Basti pensare con quanta fatica hanno dovuto mediare le modeste destinazioni del bilancio europeo, soprattutto per quanto attiene ai provvedimenti per innescare nuova occupazione (soprattutto giovanile e femminile) e sviluppare nuova crescita.

Intanto dobbiamo dire che i padri fondatori dell'Europa si sarebbero aspettati molto di più del mettere in comune la sola politica monetaria. Ormai è evidente a tutti che una Europa unita si manifesta attraverso una politica comune in campo fiscale, economico, delle relazioni estere e della difesa.

Gli Stati membri meno ricchi si stanno

arrovitando per trovare soluzioni pressoché impossibili: destinare investimenti in condizioni di forte carenza di risorse dovute alle minori entrate (recessione economica e riduzione dei consumi) e maggiori uscite (costo del denaro) all'interno del patto di stabilità (pur se alcune deroghe sono state concesse).

In pericolo non è solo l'Europa "economica e monetaria", ma lo è la sua sostenibilità sociale, come ricordato già dal Presidente Barroso nel suo messaggio al Consiglio europeo dello scorso marzo.

E poco importa rimproverare gli Stati membri se in passato hanno sperperato risorse pubbliche; ciò che importa è come oggi si può uscire dalla crisi, che è crisi europea di sistema rispetto alle altre economie planetarie.

Ne consegue che, allo stato, pur non rinunciando al rigore, si affacciano soltanto due possibili soluzioni per liberare risorse europee e nazionali. Il primo consiste nel concedere la possibilità di effettuare



Luigi Caprioglio

investimenti pubblici strutturali e di lungo periodo (trasporti, energia sostenibile, sgravi per l'occupazione, innovazione, ricerca e sviluppo, education, ecc.) al di fuori del Fiscal Compact. In alternativa, si può pensare di mantenere gli obblighi derivanti dal compact autorizzando però la BCE alla emissione di specifici bond, sia pure garantiti dagli stati membri, per finanziare selettivamente i progetti di investimento.

In assenza di ciò la spirale della povertà proseguirà inesorabilmente il suo corso.

La fattibilità di ciascuna delle due soluzioni dipenderà però, è necessario ricordarlo, dall'evolversi dello scenario politico, europeo e di alcuni Stati membri, che si delinerà a seguito di importanti tornate elettorali. Le elezioni europee della prossima primavera saranno dunque la prova dell'efficacia delle misure che la politica europea sarà in grado di adottare per guidare la società europea fuori dalla

Un momento del Consiglio d'Europa di giugno



crisi.

In tale contesto la CEC sta cercando di aumentare la propria visibilità e il proprio ruolo sullo scenario europeo, avviando un piano di azione di sviluppo del proprio sistema di comunicazione sia verso le confederazioni associate che verso l'esterno, un fitto programma di incontri con le parti sociali maggiormente

rappresentative, un contributo di idee nell'ambito del Dialogo Sociale Europeo.

I manager, a qualunque livello operino, non solo operano quotidianamente on their workplaces per sviluppare politiche tese a superare la crisi. Attraverso le rispettive organizzazioni di rappresentanza, infatti, possono farsi portavoce presso i rispettivi governi di

proposte concrete nella soluzione dei vari problemi. Non si è soltanto manager all'interno dei propri uffici.

La CEC si sta impegnando a fondo per far sentire la propria voce. E chi scrive non rinuncerà al proprio credo in una Europa unita negli intenti e solidale nei comportamenti.

Sintesi dell'intervento di Luigi Caprioglio alla Conferenza Internazionale sul Lavoro tenutasi a Ginevra il 13 giugno scorso

Caro Signor Presidente, cari membri delle delegazioni, cari colleghi, cari partecipanti,

è un grande onore per me essere qui presente alla 102ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro, in questo magnifico contesto a Ginevra. L'Organizzazione che rappresento, in qualità di Segretario Generale, la Confédération Européenne des Cadres (CEC European Managers) è l'associazione europea fondata nel 1951 che rappresenta i Manager di tutta Europa e che ha una lunga tradizione di partecipazione alle Conferenze Internazionali del Lavoro, anche attraverso la CIC (Confédération Internationale des Cadres). Abbiamo sempre creduto nell'importanza della cooperazione internazionale nel campo degli affari sociali e abbiamo accolto con favore l'opportunità offerta da questo incontro, arena ideale per lo sviluppo delle cooperazione. Questa conferenza rappresenta per la CEC un forum senza precedenti dove incontrare i rappresentanti della società civile, insieme con i governi, scambiare opinioni, contribuire al progresso della conoscenza, il miglioramento della stima reciproca e la comprensione tra le diverse componenti della società civile organizzata. Per questo, ringrazio sentitamente l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), nella persona del Presidente di questa sessione.

La presenza della CEC è ancora più significativa quest'anno, in quanto il cambiamento demografico ed i suoi effetti sulle caratteristiche sociali e occupazionali attuali delle nostre società sono un argomento ampiamente approfondito dalla CEC. Il 2012 era stato scelto dalle istituzioni europee come l'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni, quale conseguenza della crescente preoccupazione per gli effetti che le attuali tendenze demografiche avranno sui popoli d'Europa. La CEC ha commissionato

uno studio volto a prevedere la futura disponibilità di manager in alcuni paesi europei. I risultati di questo studio rappresentano un futuro piuttosto cupo per la forza lavoro manageriale europea, in quanto mostrano che la diminuzione del numero di manager sarà proporzionalmente superiore alla diminuzione della generale forza lavoro a causa di un eccesso di perdita di posti, e ciò richiede una immediata reazione dei responsabili politici e delle parti interessate della società civile. I manager sono una componente essenziale della forza lavoro e svolgono un ruolo determinante nell'aiutare le aziende (e quindi le nostre società) a superare la crisi ed è pertanto di vitale importanza per le nostre economie disporre della giusta quantità e qualità di manager per far ripartire i motori dell'economia.

Caro Signor Presidente,

i manager sono pronti a sostenere la loro parte di responsabilità e portare il loro contributo alla soluzione di un problema che richiede l'intervento consapevole e appassionato di tutte le parti interessate. Per questo scopo, la CEC ha aggiunto qualche ulteriore approfondimento al suddetto studio. In realtà, la CEC non si è limitata a identificare le proiezioni future, ma ha anche offerto soluzioni e politiche concrete che possano promuovere efficacemente una presenza più lunga, più produttiva e più gratificante dei lavoratori nelle rispettive mansioni. Queste indicazioni sono state raccolte in un compendio di linee guida, sulla base dell'esperienza di migliaia di affiliati, che sintetizza la posizione delle molteplici realtà rappresentate (autorità

pubbliche, responsabili politici, ma anche datori di lavoro e manager in genere) e le proposte pratiche sul modo di affrontare questo problema dalla base della società, vicino al punto in cui tali indicazioni pratiche e politiche possono essere messe in pratica. Queste indicazioni nascono tutte dalla necessità di integrare e far cooperare le diverse fasce d'età favorendo l'equità intergenerazionale in tutte le politiche connesse al mondo del lavoro. Esse comprendono: l'organizzazione di gruppi di lavoro di età mista, organizzazione di spazi di lavoro modulari per consentire ai lavoratori di diverse fasce di età di operare alle stesse attrezzature per favorire il trasferimento di competenze e assicurare il mentoring per la crescita dei giovani.

Portando il suo contributo al dibattito globale sulla forza lavoro più matura, la CEC ha dimostrato che i manager sono, ai pari di tutti gli altri rappresentanti delle forze sociali, perfettamente integrati nelle società in cui vivono e operano, e meritano lo stesso livello di considerazione e riconoscimento della loro rappresentatività sia dai governi che dalle altre parti sociali. Perché le sfide che ci attendono richiedono l'impegno di tutte le forze economiche.

Vi ringrazio molto per la cortese attenzione.



Gestire un'azienda pubblica con efficienza si può

■ **Intervista all'Ing. Francesco Carcioffo, amministratore delegato e direttore generale di Acea Pinerolese**



Ing. Francesco Carcioffo

di Mariangela Salvalaggio

Stati Uniti, Spagna e Cina stanno imparando da Pinerolo. O meglio da Acea Pinerolese, azienda pubblica che opera nel territorio a sud ovest di Torino nei comparti idrico, energetico e dei rifiuti.

Un responsabile del dipartimento Ambiente di San Francisco ha visitato lo stabilimento pinerolese per toccare con mano la tecnologia che consente di recuperare energia dai rifiuti organici. Ricercatori di Barcellona hanno esaminato il sistema utilizzato in Acea. Il gruppo pinerolese collabora con un progetto patrocinato dall'Onu e invia il suo compost ad agricoltori di Agadir, in Marocco. Il polo ecologico è diventato anche caso di studio per la Cina e il presidente di Acea, Roberto Prinzi, è intervenuto ad un seminario sulle tecnologie strategiche Brasile Italia per presentare come Acea tratta l'umido a fini energetici.

Nello smaltimento di rifiuti, infatti, Acea Pinerolese adotta una soluzione innovativa e pressoché unica nel suo genere, che associa il processo di digestione anaerobica (fermentazione in assenza di ossigeno) al più tradizionale compostaggio aerobico. Questo sistema, non solo risulta assolutamente inodore, ma permette di valorizzare le qualità intrinseche degli scarti organici, ricavandone due importanti risorse: il digestato per produrre compost di qualità e il biogas, da cui derivano energia termica e elettrica.

Nato nel 2003 per rispondere alle

esigenze degli utenti del bacino pinerolese, ad oggi il polo ecologico Acea gestisce l'intero ciclo integrato dei rifiuti (raccolta, trattamento e smaltimento), reti gas e il servizio idrico in 47 comuni, con 370 addetti. Acea Industriale Spa ha chiuso il bilancio 2012 con un utile netto in crescita del +7,02%. Le due società della galassia Acea hanno registrato, come da dati di bilancio 2012, un fatturato di 140-150 milioni di euro e un utile netto di oltre 1 milione e 200 mila euro. I cittadini serviti sono all'incirca 150 mila.

Ne parliamo con Francesco Carcioffo. Amministratore delegato e Direttore generale di Acea Pinerolese.

Ingegnere, nell'immaginario collettivo c'è che le aziende pubbliche sono poco efficienti. E invece Acea Pinerolese è un'azienda pubblica che fa guadagnare i comuni, conferma?

Confermo. Acea è un esempio positivo di azienda pubblica che produce ricchezza per il territorio. Vede, l'azienda pubblica funziona bene se resta fedele alle regole dell'efficienza e del produrre ricchezza come qualunque società per azioni.

Cosa provoca secondo lei l'inefficienza?

La politica, quando vuole entrare nella gestione delle società pubbliche con criteri che non sono propri della gestione di una azienda. Tutte le aziende pubbliche o a capitale pubblico che funzionano hanno una corretta suddivisione dei ruoli tra politica e amministrazione aziendale. Detta così, questa considerazione sembra una banalità: far politica vuol dire dare gli indirizzi, individuare le strategie, ma chi fa politica deve lasciare scegliere le persone da assumere a chi ha il compito di gestire l'azienda.

Per circa 20 anni ho amministrato aziende private e per l'altra metà sono stato nel pubblico, in Acea appunto. Sono

in una posizione privilegiata perché ho vissuto le due esperienze. Acea smentisce il luogo comune che l'azienda privata sia più efficiente di quella pubblica. Ci sono, è vero, innumerevoli esempi di realtà così. Se non ci sono interferenze della politica non ci sono clientelismi. Questo è ancor più vero soprattutto nel settore dei servizi pubblici locali. I dipendenti nel privato sanno di lavorare per un padrone e non sempre questo li motiva, anzi. Chi opera nel privato non ha sempre senso di responsabilità. Le faccio un esempio: molti dei miei dipendenti sanno di portare l'acqua alle persone e se ci sono rifiuti in strada sanno che, togliendoli, stanno dando un servizio alla collettività. Certo è che, se in azienda entrano persone che non fanno niente ma che sono imposte dalla politica, anche i migliori si demotivano. Noi abbiamo trovato il sistema per evitare l'interferenza becera della politica e abbiamo un assenteismo bassissimo.

Quanto il vostro Gruppo sta risentendo della crisi?

I comuni - che sono i nostri azionisti - hanno avuto delle restrizioni. Talvolta

Una passerella fa vedere l'impianto di smaltimento rifiuti a osservatori e studiosi



comprano meno servizi perché hanno meno risorse ma il calo si nota molto poco. La crisi la vediamo di più nei cittadini che producono meno rifiuti, usano meno acqua e gas. Allora, non potendo come azienda riadattare tutti i costi, si impiegano meno addetti ed è per questo che con il calo nei consumi si determinano ripercussioni più che altro a sfavore dei cittadini.

Qual è stata la sua soddisfazione più grande?

Sono due: aver dimostrato al mondo che un'azienda pubblica può funzionare come una privata e anche meglio. La seconda è di aver trovato un sistema per togliere dalle discariche i rifiuti organici con un sistema industriale senza sgradevoli odori, dimostrando che il rifiuto è una ricchezza. Il rifiuto, opportunamente gestito, è un grande valore economico per il territorio, in termini di produzione di energia pulita, di calore per riscaldare e di compost di altissima qualità. Dobbiamo uscire dalla logica del ciò che buttiamo va rifiutato e cancellato. Io dico

va trasformato. Trasformato è la parola chiave. Trasformato in ricchezza e valore per l'ambiente. Nel polo si producono 15 Gigawatt all'anno di energia elettrica, pari al consumo di 4000 appartamenti, e 17 Gigawatt di energia termica pari al consumo di circa 2000 appartamenti. Questo significa risparmiare l'emissione di 100 mila tonnellate di Co2: come fermare il traffico autostradale di 6 milioni di auto per un'ora!

State aprendo all'auto: a che punto è il progetto per biometano da fonte organica per autotrazione?

Trattiamo 50 mila tonnellate di rifiuti organici all'anno. Attualmente, con quel gas, produciamo energia elettrica e termica con la quale riscaldiamo una parte di Pinerolo. La parte di biogas derivata dai rifiuti è già ampiamente industrializzata. La ricerca però non arretra: stiamo cercando altri impieghi come questa bioraffineria sperimentale. Sarà piccola come un'auto, poi se vediamo che funziona la produrranno a livello industriale.

Quali input date ai manager in Acea?

Il primo input è comportarsi in maniera industrialmente corretta, dimenticandosi che la committenza è pubblica. Parlare, ad esempio, di profitto in un'azienda di servizio pubblico apparentemente può sembrare antitetico. Una volta quasi tutte le aziende come la nostra erano in monopolio e i comuni affidavano direttamente. I costi non erano tenuti in considerazione. Oggi il trend è di mettere tutto a gara. Per molti la competizione pubblico-privati è stata la morte, per noi è stata un'opportunità: nessun può dirci che le tariffe sono troppo alte perché sono quelle di mercato. E in questo contesto si possono avere anche margini.

Un consiglio a un giovane manager che inizia la professione?

Mi ripeto. Se il manager viene assunto in un'azienda pubblica l'invito è a comportarsi come se la politica non esistesse. Sembra un messaggio utopistico perché, si sa, le pressioni esistono. Ma chi reagisce si tutela e tutela l'azienda.

FEDERMANAGER TORINO

L'IMPROVVISA SCOMPARSA DEL PRESIDENTE DI FEDERMANAGER NOVARA-VCO

Gianni Silvestri: una perdita grave per il nostro sistema associativo

■ *Un breve ricordo dell'uomo e del collega, un dirigente di alto livello aperto al mondo e nello stesso tempo radicato sul suo territorio: un glocal ante litteram della dirigenza italiana*

La Redazione

Nel pieno dell'estate, mentre anche lui era in vacanza, al fresco delle montagne della sua Valsesia, un malore improvviso ci ha privato di un grande collega, di una persona ricca di iniziative e di umanità, più di quanto il suo comportamento lasciasse trasparire, come innumerevoli testimonianze successive alla sua morte hanno segnalato alla sua famiglia e alla sua associazione. Un uomo e un presidente che faceva senza dire, senza appuntarsi sul petto i lustrini del suo operato, una perdita tanto più grave, quanto più nel nostro tempo è poco "di moda" questo tipo di comportamenti.

Gianni Silvestri era nato in Francia nel 1936 a Thionville, importante centro siderurgico ai confini con il Lussemburgo, dove la famiglia si era trasferita per consentire al padre di cogliere un'opportunità professionale interessante. Pur essendo la famiglia rientrata in Italia dopo pochi anni, in

conseguenza dello scoppio della guerra, Gianni aveva evidentemente tratto da questa breve esperienza di vita all'estero, vissuta nei suoi primissimi anni, un'apertura al mondo e una predisposizione alla conoscenza delle lingue che avrebbe messo saggiamente a frutto nella vita professionale.

La famiglia si stabilì inizialmente a Marano Ticino, un comune del novarese che avrebbe segnato tutta la sua vita, e nel dopoguerra si trasferì a Novara, dove Gianni compì i suoi studi, terminati con la maturità scientifica conseguita presso il Liceo Antonelli, per iscriversi successivamente al Politecnico di Milano.

Laureatosi in Ingegneria Aeronautica nel 1960, l'ormai ing. Silvestri ricevette il suo primo incarico di lavoro dall'allora Servizio



Gianni Silvestri scia nella "sua" Alpe di Mera

Acquedotto del Comune di Novara, per il quale, fresco di studi e di entusiasmi, contribuì fattivamente alla progettazione delle condotte di adduzione dell'acqua alla città e dell'impianto di distribuzione urbana. Sono infrastrutture ancora oggi perfettamente funzionanti a mezzo secolo dalla loro entrata in esercizio e delle quali egli andava particolarmente fiero.

Dal 1961 al 1963 l'ing. Silvestri lavorò presso la Fiat Nucleare, ove fu incaricato - ecco la prima palestra ove sperimentò la capacità di intrattenere relazioni internazionali - di tenere i rapporti con la CEEA, meglio nota come Euratom, la Comunità europea che aveva per oggetto la messa in comune delle attività legate all'energia nucleare e che, insieme alla CECA e al MEC, costituì uno dei pilastri fondativi dell'attuale Unione Europea.

Negli anni successivi Gianni Silvestri operò alle dipendenze della Sirti di Milano, la società che posò, per conto delle allora concessionarie telefoniche, la maggior parte della rete nazionale di telecomunicazioni, oggi gestita da Telecom Italia, con vari incarichi di tipo strettamente tecnico, relativi proprio ai lavori esterni, che gli imponevano continue trasferte fuori sede.

Ma nel 1965, quasi avesse sentito il richiamo della foresta, l'ing. Silvestri prese servizio alla Siti, un'azienda di Marano Ticino, presso la quale avrebbe compiuto tutto il resto del suo percorso professionale e che avrebbe lasciato definitivamente solo nel 2002.

La Siti, tipico frutto degli ampi spazi che l'immediato dopoguerra offriva alla genialità imprenditoriale, produceva macchinari ed impianti per l'industria ceramica legata all'edilizia e, nata nel 1946, si trovava allora nella fase della sua maggiore espansione, con una proiezione internazionale che la portava a realizzare impianti chiavi in mano nei quattro angoli della terra; in quel tempo veniva nascendo la rinomanza internazionale che fa ancora oggi di quel settore industriale uno dei principali

successi del made in Italy. Dunque, quale miglior palcoscenico per mettere a frutto il know-how tecnico dell'ing. Silvestri e la sua apertura alle relazioni internazionali?

Ed infatti i risultati non tardarono ad arrivare: nominato dirigente nel 1973 nell'ambito della Direzione Tecnica, egli vi percorse tutta la carriera, per approdare, nel pieno della maturità professionale, alla Direzione Commerciale, dove, cessato il rapporto di lavoro con l'azienda nel 1993, rimase fino al 2002 con un ruolo consulenziale di alto livello, centrato - guarda caso - proprio sulle attività internazionali di quello che nel frattempo era divenuto un Gruppo Industriale.

Già all'apice della carriera, nel 1988 Gianni Silvestri si iscrisse a Federmanager Novara e, terminati gli impegni professionali, si avvicinò sempre più all'associazione, dalla quale nel corso del 2006 fu incaricato di rappresentarla nel comitato di redazione di questo periodico, circostanza che ci ha consentito di conoscerlo di persona e di avere con lui una frequentazione durata molti anni.

Sul suo fecondo rapporto con il nostro periodico e sugli infiniti ricordi personali che da esso derivano lasciamo la parola al nostro condirettore, Andrea Rossi, che, più di ogni altro ha avuto modo di seguirlo nei suoi primi contributi scritti e di invitarlo caldamente a non farci mancare le sue riflessioni su vari aspetti delle vicende della nostra associazione e, più in generale, della vita pubblica del nostro paese.

In questa sede ci limitiamo a dire che, divenuto presidente della sua associazione nel 2008, egli non rinunciò al ruolo, ben più modesto, di membro del comitato e continuò la sua collaborazione

con il periodico fino a tempi recentissimi, quando valutazioni di ordine superiore indussero la sua associazione, insieme alle



altre associazioni piemontesi, ad interrompere il legame, mantenendo peraltro un rapporto personale di grande e reciproca simpatia con i membri della redazione.

Che dire ancora di Gianni Silvestri? Che nel sistema associativo di Federmanager occupava ruoli non irrilevanti anche a livello nazionale, per la sua presenza nel Consiglio Nazionale, per essere membro del Consiglio di Amministrazione del FASI, per essere coinvolto in molti dei processi decisionali che regolano la vita di rappresentanza della nostra categoria, ma ci piace terminare queste poche righe con una nota più legata alla sua persona.

Dopo la sua morte, dai colleghi presenti alle sue esequie - che hanno riempito il Duomo nonostante il periodo feriale - e dalla cronaca del Corriere di Novara, abbiamo appreso anche delle sue insospettite qualità di poeta dialettale, che rivelano un attaccamento alle tradizioni della sua terra, di primo acchito non immaginabile in una persona con una vita professionale così proiettata sugli scenari internazionali. La cosa non deve però stupire: per essere aperti al mondo non occorre essere apolici, anzi, in una foresta, gli alberi più alti, quelli che abbracciano un territorio più ampio, sono anche quelli con le radici più profonde.

Il ricordo di Andrea Rossi

Ho appreso con sgomento l'improvvisa ed imprevedibile scomparsa dell'ing. Gianni Silvestri, con il quale ho intrattenuto un rapporto intenso e fecondo, non tanto per la carica che rivestiva, quanto piuttosto perché fedele ed apprezzato collaboratore del nostro periodico.

Il nostro rapporto non è venuto meno neppure quando le province del Piemonte hanno deciso di recedere dalla loro collaborazione con Federmanager Torino per quanto riguarda l'edizione del periodico, fra l'altro proprio in tempi in cui l'aggregazione - a parere dei più - favorisce un miglior risultato per raggiungere gli obiettivi comuni.

Di questa scelta il collega non mancava di dolersi riservatamente in tutte le visite che mi faceva in ufficio, quando aveva occasione di venire a Torino a motivo della sua carica, anche se poi non ha evidentemente potuto non seguire la corrente maggioritaria.

Fedele ed assiduo collaboratore come i nostri lettori avranno potuto accertare, giacché era dotato di una spontanea vena letteraria. In realtà scriveva di tutto. Era naturalmente portato ad un piglio giornalistico nell'affrontare tutti i temi della vita quotidiana: economia, costume, politica, sindacale.

Si era creato una specie di vetrina che riportava nell'occhiello il titolo 'L'uomo della strada'. Un suo articolo aveva destato l'attenzione ed il coinvolgimento di altre testate. 'Diamoci alla politica': un argomento scottante per la categoria che poi non ha avuto seguito, ma rivela il suo carattere battagliero aperto e reattivo.

In occasione delle feste natalizie di solito accompagnava gli auguri con una poesia, riuscendo a rendere curioso e divertente anche un argomento sul quale è difficile non cadere nella banalità. Mi rammarico che il nostro archivio non ci restituisca il suo ultimo saggio.

Questa sensibilità letteraria lo rendeva cordiale ed espansivo. Aveva accettato l'incarico di presidente seguendo forse inconsciamente le orme dei suoi celebrati predecessori: Spigarolo e Bellussi che si erano distinti per la vivacità degli interventi sia per gli argomenti trattati che per la capacità critica.

Anche Gianni Silvestri era così, pronto all'attacco ma con il garbo dovuto.



RIFLESSIONI SUL SAGGIO DI GIANNI RIOTTA

La rivoluzione 2.0 tra ottimismo e paure

■ *Il web ci rende liberi?*

di **Massimiliano Cannata**

“ Quando il tasso di cambiamento esterno supera il tasso di cambiamento interno, la fine è in vista ”

Jack Welch, storico amministratore delegato di General Electric, di fronte a una platea affollata di economisti e studiosi, non ha trovato parole più adatte per rappresentare il senso di spaesamento e di inadeguatezza che il divenire della storia, sospinto dall'eccezionale sviluppo delle tecnologie, sta generando a tutti i livelli. La società, le imprese, e sempre di più la politica, come si sta vedendo molto bene in questi giorni in Italia (il fenomeno Grillo insegna) stanno subendo la pervasività del web, senza riuscire a capirne meccanismi e regole. Fuori, il mondo ha assunto un profilo inedito, dentro, le istituzioni, i governi, i partiti, le associazioni, sono ancorati al passato, annaspiano per trovare i linguaggi, per intercettare le trasformazioni in atto. L'avvento di Internet ha aperto un terreno straordinario di sperimentazione, di ricerca, che si è ben presto rilevato molto difficile da controllare. La partita è aperta, come dimostra l'ampia pubblicitaria che negli ultimi tempi, sta affollando gli scaffali delle librerie. Il saggio di Gianni Riotta *Il web ci rende liberi?* (ed. Einaudi) appare emblematico. Le tecnologie della comunicazione ci stanno emancipando, o ci rendono schiavi di meccanismi che non conosciamo ancora? Il libro si apre con un'affermazione forte: "In principio era il web e il web era presso Dio e il web era Dio. Un incipit dal sapore

biblico - spiega il giornalista palermitano - giustificato dal fatto che non c'è aspetto della nostra vita, dagli affetti, alla scuola, al lavoro, all'economia, al consumo, al denaro, perfino alla religione, che non passi attraverso internet. Il web è il vitello d'oro del XXI secolo che tutto corrompe, e nel contempo la tavola della legge digitale che tutto saiverà. E' l'angelo che ci libera dalla tirannide, ma anche il demone che ci esilia dalla realtà".

Il virtuale (ed. Raffaello Cortina) - niente sarà come prima. Una nuova categoria dell'essere si mescolerà alla dimensione tradizionale, modificando le relazioni interpersonali, le abitudini, gli atteggiamenti individuali e i comportamenti collettivi. Ancora non sappiamo le conseguenze che scaturiranno dalle enormi potenzialità che la multimedialità porta con sé". Parole profetiche se si considera quello che sta avvenendo



Gianni Riotta

L'ambivalenza del "virtuale"

Forse mai tanta ambivalenza aveva accompagnato una scoperta, che già gli storici della scienza e della tecnologia paragonano allo sconvolgimento apportato dall'uso dei caratteri mobili e dalla diffusione del motore a scoppio. Bisogna dire che in tempi non sospetti, studiosi del calibro di Pierre Lévy avevano provato a metterci in guardia, quando ancora la rivoluzione digitale stava scandendo i primi passi: "con i digital media - scriveva Lévy

oggi. "Le proporzioni del nuovo paradigma digitale - riprende Riotta - sono straordinarie. Basta pensare che la biblioteca del sapere online raddoppia in grandezza ogni undici ore, che in una sola giornata internet si moltiplica per due, in una settimana per quattordici. Duecento milioni di tweet, due miliardi e mezzo di sms scambiati ogni giorno fanno rimbombare il tam tam frenetico della tribù umana. Il capolavoro di Tolstoj Guerra e pace può essere contenuto in due mega byte, una unità di misura piccolissima, rispetto ai grandi depositi digitali, che

sono in grado di contenere la biblioteca universale in piccolissimi spazi. Purtroppo la nostra saggezza non raddoppia in parallelo al web, la nostra attenzione alle informazioni non cresce geometricamente, la nostra capacità di leggere e assorbire, analizzare e meditare i dati resta sempre la stessa, quella di Socrate rispetto alla scrittura, quella del Cardinale Borromeo ostile al teatro". Sono i paradossi della società della conoscenza che Michel Serres nel suo *Non è un mondo per vecchi* (ed. Bollati Boringhieri) denuncia con efficacia. Il filosofo francese ricorre all'immagine del martirio di San Dionigi, che pur decapitato cammina con la testa sotto il braccio fino alla chiesa di Saint-Denis, posta sulla sommità di Montmartre che ne eternerà il sacrificio. Ai giovani di oggi accade la stessa cosa: stanno delegando a PC, Smartphone e tablet facoltà superiori tipicamente umane, come la memoria, l'immaginazione e la capacità di ragionamento. Le generazioni del "pollice" hanno messo così in tasca le facoltà cerebrali, le hanno riposte nello zaino, magari nel cellulare; salvo ogni tanto, come fanno i bambini a scuola mentre il maestro/professore spiega, accendere lo strumento per cercare risposte alla nostra curiosità. Le perplessità di Serres dimostrano come siamo solo all'inizio della rivoluzione, i ragazzi non hanno più la stessa testa, non abitano il nostro spazio cognitivo, è cambiata la lingua, come la fatica e il lavoro. Stiamo cominciando a capire che la tecnologia non basta, la vera sfida si giocherà su contenuti e la capacità autentica di innovare.

La governance dell'innovazione

Bisognerà colmare al più presto lo scarto tra il sapere diffuso e la governance dell'innovazione. "Le innovazioni sono un





acceleratore drammatico del cambiamento, possono però trasformarsi in un'arma pericolosa se non diventano fattori di costruzione della socialità e di nuove comunità di idee e valori. La tecnologia ha una forma molecolare, ognuno di noi è un mondo, ma potremmo dire un'azienda, con il suo tablet. L'economia e le aziende tradizionali non lo hanno compreso fino in fondo, questa la tesi provocatoria di Roberto Panzarani, docente di Innovation management alla Lumsa di Roma, che sugli impatti sociali delle tecnologie ha dedicato numerosi scritti. Nell'ultimo *Sens of Community* (ed. Palinsesto) emerge una delle ragioni più gravi del nostro declino economico ma anche politico. "Quando il premier Letta annuncia di voler sburocratizzare il sistema Italia, ci sarebbe da rispondere: perché lo diciamo da vent'anni senza mai attuare il cambiamento? Nei luoghi del mondo dove l'innovazione permea la vita di ogni giorno, mi riferisco alla Silicon Valley, ma anche alla Bangalore Valley in India, alla straordinaria potenza di

fuoco di start up che sono nate a Tel Aviv, il cambiamento si tocca con mano, è visibile, nell'architettura, nelle organizzazioni produttive, nelle imprese, nella politica. L'Europa sta perdendo il monopolio del sapere, della conoscenza, il declino morale, prima che economico che ci ha fatto precipitare nella crisi che appare senza via di uscita, comincia in questa incapacità di governare il nuovo paradigma".

Il tema della dimensione problematica del digitale è quanto mai delicato, tanto da far emergere una sorta di Innovation Pessimism, per usare la definizione di Andrea Granelli (Il lato oscuro del digitale ed. Franco Angeli) con cui occorrerà, dopo gli anni segnati da una superficiale euforia fare i conti. "Le inesattezze e falsificazioni di Wikipedia, il potere sotterraneo di Google, il finto attivismo politico digitale svelato dall'espressione click-tivism, sono aspetti che impongono una regolamentazione intelligente della rete. Granelli, che ai fenomeni del cambiamento ha sempre

guardato con competenza e intesse, richiama alcuni dati molto significativi: "il numero di email inviate quotidianamente è di 294 miliardi, di cui l'89% è costituito da spam, mediamente un impiegato americano riesce a concentrarsi in modo continuativo per 3 minuti prima di essere interrotto da tweet, messaggi, mail...per non parlare dell'energia per cui si stima che con l'attuale tasso di crescita dei data center e delle reti, nel 2020 il consumo sarà di 2000 miliardi di chilowattora che rappresenta il consumo di Germania, Francia, Brasile e Canada messi insieme".

Le rivoluzioni dolci

Ce n'è abbastanza per imporre una riflessione attenta. Siamo dentro a una svolta epistemologica, occorre affrontarla senza dimenticare, tornando a Serres, "che viviamo insieme in quanto figli del libro e nipoti della scrittura"; la stampa e la scrittura sono state le "rivoluzioni dolci" che hanno sconvolto le culture e le collettività più degli utensili e della durezza apportata dalle macchine. "Il dolce organizza



e federa coloro che utilizzano il duro, senza la scrittura non avremmo avuto il diritto, le città, né degli Stati organizzati. L'esercizio avvertito di una "mente innovativa" potrebbe aiutarci, ridando senso alla centralità dell'individuo, invocata dallo stesso Cardinale Martini, che Riotta si riserva di consultare nella parte finale del suo saggio, quasi a voler svelare una profezia: "Se non ripartiamo dall'uomo, dalla sua consapevolezza - rivela il teologo - non sapremo dove ci porta il web, ma soprattutto non saremo mai padroni della nostra vita e quindi del nostro futuro". Coraggio perciò, la sfida è appena all'inizio....

WELFARE



Circolare inps n. 119 dell'1/08/2013 - prestazione a favore di lavoratori prossimi alla pensione al fine di incentivarne l'esodo e aggiornamenti in materia di salvaguardia dei lavoratori "esodati"

A cura della Commissione Previdenza

Con la Circolare n. 119 del 1° agosto scorso, l'INPS ha fornito le attese indicazioni operative per dare definitiva attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della Legge n. 92 del 28 giugno

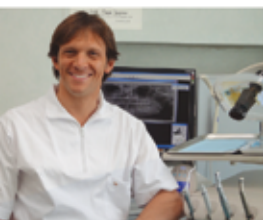
2012 (Riforma Fornero), così come modificata dalla Legge n. 221 del 17 dicembre 2012, che prevedono la possibilità, nei casi di eccedenza di personale, di stipulare accordi tra i datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, al fine

di incentivare l'esodo dei lavoratori più prossimi al trattamento di pensione.

Come già segnalato nella Circolare federale n. 2420 del 27 giugno u.s., in base alla richiamata disciplina, il datore di lavoro si impegna a corrispondere all'INPS la provvista finanziaria necessaria per l'erogazione ai lavoratori di una prestazio-



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



L' IMPLANTOLOGIA

L'implantologia è oggi la fantastica realtà scientificamente accettata e consolidata che consente di riavere nella propria bocca denti fissi come i naturali andati perduti. Tutto questo tramite l'applicazione di speciali perni in titanio avvitati nell'osso con interventi chirurgici normalmente molto poco invasivi e conseguentemente poco o addirittura per niente dolorosi nel decorso post operatorio. I vantaggi sono enormi, ad esempio si può evitare di dover rovinare monconizzando i denti sani limitrofi al dente mancante per fare ponti protesici.

Con l'implantologia moderna vi è la possibilità di poter sostituire le protesi rimovibili, sia scheletrate che addirittura le protesi totali con denti fissi tornando praticamente a riassaporare la piacevolezza di avere i propri denti.

Per i portatori di protesi totali e non solo è anche validissima la tecnica poco invasiva "All on four" e/o "All on six" cioè tutti i denti su quattro/sei impianti

Infine in alcuni casi dove l'estetica ed i tempi sono importanti si può addirittura procedere all'estrazione del dente compromesso con il contestuale inserimento dell'impianto su cui viene poi immediatamente fissato il dente nuovo, più semplicemente: il paziente entra nello studio odontoiatrico con un dente da estrarre ed esce con il dente nuovo! Questa è la somma di due tecniche dette "dell' Impianto post estrattivo" e "dell' Impianto con carico immediato"

Va comunque detto che le suddette tecniche non devono essere applicate indiscriminatamente ma solo in presenza di determinati fattori positivi evidenziabili solo da un'attento studio di ogni singolo caso.

Se desiderate riavere denti fissi ove mancanti, eliminare protesi parziali o totali rimovibili con protesi fisse o dare eccezionale stabilità alle protesi totali come se fossero fisse richiedete una visita implantologica alla nostra segreteria e visitate il nostro sito www.Logimedita.it

(Per i convezionati le visite sono gratuite)

Argomento di questo numero



Convenzioni dirette con:

FASI

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

FASIOOPEN

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.logimedita.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



ne di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe al momento della risoluzione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti e per l'accredito della contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

Come noto, sono ammessi alla prestazione anche i dirigenti risultati in esubero nell'ambito di un processo di riduzione di personale avente qualifica dirigenziale, conclusosi con un accordo firmato dall'associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria, ovvero da Federmanager in via esclusiva per la dirigenza industriale.

I predetti lavoratori devono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei 4 anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro presenta domanda all'INPS accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. L'accordo diviene efficace a seguito di validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al datore di lavoro e al lavoratore. A seguito dell'accettazione dell'accordo, il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa correlata.

Rinviano al testo della Circolare INPS, che è a disposizione presso i nostri uffici, per l'esame dei requisiti soggettivi e delle procedure, si precisa che la prestazione in argomento, sul cui importo non è attribuita la perequazione automatica, risulta a totale carico del datore di lavoro, non è reversibile ed è alternativa all'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl).

Tenuto conto che l'articolo 4, comma 1, della Legge n. 92/2012, dispone che al soggetto che accede all'esodo, il datore di lavoro corrisponde una prestazione pari all'importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore in base alle norme vigenti, la prestazione di che trattasi sarà soggetta alla riduzione di cui al comma 10, dell'art. 24 della Legge n. 214/2011 - pari ad 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni - prendendo a riferimento l'età anagrafica del soggetto al momento di accesso alla

prestazione.

Si evidenzia, inoltre, che la liquidazione della pensione al termine del periodo di esodo sarà comunque effettuata sulla base della normativa in vigore alla data di decorrenza del trattamento pensionistico, per cui nel caso intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello previsto a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite dei 48 mesi, a carico del datore di lavoro esodante, anche con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria.

Merita di essere segnalato, infine, che sia nella richiamata normativa di riferimento che nella Circolare in esame, non è previsto alcun vincolo ostativo alla possibilità di svolgere una ulteriore attività lavorativa successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con il precedente datore di lavoro che provvede alla prestazione in esame.

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI SALVAGUARDIA DEI LAVORATORI "ESODATI"

Con il Decreto Legge 31 agosto 2013 n. 102, recante "Disposizioni urgenti in materia di IMU, di altra fiscalità immobiliare, di sostegno alle politiche abitative e di finanza locale, nonché di cassa integrazione guadagni e di trattamenti pensionistici", all'art. 11, sono state introdotte ulteriori disposizioni di salvaguardia per i cd. esodati, allo scopo di consentire l'accesso al beneficio del pensionamento anche ai casi di cessazione "in ragione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro".

Questa nuova salvaguardia, che viene riconosciuta nel limite di 6.500 soggetti (che si aggiungono ai circa 130.000 soggetti delle precedenti salvaguardie), riguarda, quindi, esclusivamente i casi di risoluzione del rapporto di lavoro a causa di licenziamento individuale (cioè senza accordo di risoluzione), ferme le seguenti condizioni per i soggetti interessati:

a) abbiano conseguito successivamente alla data di cessazione, la quale comunque non può essere anteriore al 1° gennaio 2009 e successiva al 31 dicembre 2011, un reddito annuo lordo complessivo

riferito a qualsiasi attività, non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, non superiore a euro 7.500;

b) risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla disciplina pensionistica vigente prima della data di entrata in vigore del D. L. 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico entro il trentaseiesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del citato Decreto Legge n. 201/2011.

Ai fini della presentazione delle istanze di beneficio, si applicheranno le procedure relative alle precedenti fattispecie di salvaguardia, con particolare riguardo alla circostanza che la data di cessazione debba risultare da elementi certi e oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie alle Direzioni territoriali del lavoro, ovvero ai soggetti equipollenti.

L'Inps provvederà al monitoraggio delle domande di pensionamento fino al raggiungimento del limite numerico indicato, oltre il quale l'Istituto non prenderà in esame ulteriori domande.

In ogni caso, pur risultando apprezzabile che il Governo sia intervenuto per ampliare l'ambito della salvaguardia a favore dei lavoratori/dirigenti che avevano perso il posto di lavoro a seguito di licenziamento individuale e che erano esclusi dalle precedenti casistiche di salvaguardati, rimane comunque una vasta platea di soggetti che non rientrano ancora nell'ambito dei requisiti richiesti per accedere al pensionamento con le vecchie regole precedenti alla Riforma Fornero, a sostegno dei quali Federmanager continuerà la propria azione politico-istituzionale.

A questo proposito, nei giorni precedenti la pausa estiva i vertici di Federmanager si sono già confrontati su queste problematiche con il Ministro del Lavoro, Prof. Giovannini, e con i competenti Presidenti delle Commissioni Parlamentari, con i quali abbiamo è stata approfondita anche l'analisi su possibili forme di flessibilità di pensionamento che consentano, attraverso un sistema di premialità e penalizzazione dell'assegno pensionistico, un accesso flessibile al trattamento previdenziale, a partire da un'età comunque congrua.

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

Assolte le "fastidiose" (!) incombenze delle vacanze estive, le attività del DIRCLUB riprendono con rinnovato entusiasmo. Il Consiglio Direttivo propone per l'ultimo trimestre 2013 tre appuntamenti serali al caffè Platti dedicati rispettivamente a ritrovarsi tra amici e raccogliere proposte per il programma 2014 (1° ottobre); vedere le immagini da India, Nepal e Birmania realizzate dal socio R. Sciadra (5 novembre); ritornare... nello spazio con l'ing. Vittone (3 dicembre). L'incontro di ottobre avrà una sottolineatura particolare per i Soci di recente iscrizione che, magari, hanno avuto finora pochi contatti col Club: per loro sarà l'occasione di fare la conoscenza con altri soci, "respirare" l'aria amichevole che sempre permea i nostri incontri e formulare suggerimenti per le prossime iniziative.

Nel mese di ottobre una trentina di soci si imbarcherà sulla "Costa Classica" per una crociera nel mar Adriatico (Grecia, Montenegro e Croazia), mentre sabato 5 visiteremo Tortona ed il suo territorio nell'ambito del progetto di ampliare la conoscenza del nostro Piemonte e coinvolgere dirigenti delle altre Province. Sempre in tale ambito sabato 19/10 ci sposteremo nell'Eporediese per una visita alla tenuta "Fontecuore", di cui potremo assaggiare ed acquistare i prodotti tipici.

Come d'abitudine, novembre sarà caratterizzato dalla tradizionale bagnacauda, che vedrà sabato 23 ancora una volta tanti soci ai tavoli riccamente imbanditi del ristorante De Filippi a Bussolino di Gassino. Non mancherà anche quest'anno una serata - con pizza finale - in cui nuovi iscritti e famigliari dei soci potranno presentarsi professionalmente; nell'occasione la dott.ssa Emanuela Truzzi ci intratterrà sul tema "aggressività e assertività": appuntamento ai Ronchi Verdi per il giorno 12/11 - ore 19.

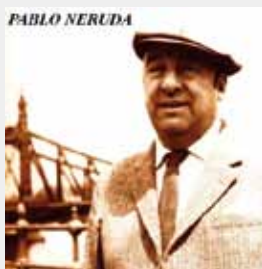
Dicembre da sempre si caratterizza per la cena degli Auguri, che quest'anno avrà luogo presso il ristorante del Centro Congressi - Unione Industriale sabato 14/12.

Ai singoli eventi possono partecipare anche non-soci, compatibilmente con la disponibilità di posti, prenotandosi telefonicamente in Segreteria (corso Re Umberto 138 - 0113186442 dal martedì al giovedì ore 9-12) dove è reperibile il programma dettagliato delle manifestazioni.

di **Eligio Bessone**

La poesia

LENTAMENTE MUORE



Lentamente muore chi diventa schiavo
dell'abitudine, ripetendo ogni giorno
gli stessi percorsi, chi non cambia la marca,
chi non rischia e cambia il colore dei vestiti,
chi non parla a chi non conosce.
Muore lentamente chi evita una passione,
chi preferisce il nero su bianco e i puntini
sulle "i" piuttosto che un insieme di emozioni,
proprio quelle che fanno brillare gli occhi,
quelle che fanno di uno sbadiglio un sorriso,
quelle che fanno battere il cuore davanti





all'errore e ai sentimenti.
 Lentamente muore chi non capovolge
 il tavolo, chi è infelice sul lavoro,
 chi non rischia la certezza per l'incertezza,
 per inseguire un sogno, chi non si permette
 almeno una volta nella vita di fuggire
 ai consigli sensati. Lentamente muore chi non viaggia,
 chi non ascolta musica, chi non trova grazia in se stesso.
 Muore lentamente chi distrugge l'amor proprio,
 chi non si lascia aiutare; chi passa i giorni a
 lamentarsi della propria sfortuna o della pioggia incessante.
 Lentamente muore chi abbandona un progetto prima
 di iniziarlo, chi non fa domande sugli argomenti
 che non conosce, chi non risponde quando gli
 chiedono qualcosa che conosce.
 Evitiamo la morte a piccole dosi, ricordando sempre
 che essere vivo richiede uno sforzo di gran lunga
 maggiore del semplice fatto di respirare.
 Soltanto l'ardente pazienza porterà al raggiungimento
 di una splendida felicità.

Pablo Neruda

La poesia di Pablo Neruda (1904-1973-premio nobel 1971) sa darci l'immagine viva della quotidianità della vita e delle sue molteplici realtà, dell'uomo "schiavo dell'abitudine" e del suo agire incerto tra il fare e il non fare, nel non trovare "grazia in se stesso", nel dimenticarsi di essere vivo in una lamentazione che distrugge entusiasmi e progetti. Poesia della non rassegnazione esprime il desiderio, necessario per sopravvivere, di dare voce alle eterne radicali esigenze del cuore umano, al bisogno di determinazione e passione come attestato insostituibile di "quell'ardente pazienza che porterà al raggiungimento di una splendida felicità".

di Giulio Airaghi



News brevi



Convenzione con Scotwork Italia

Si informano i nostri associati che è attiva la convenzione tra Federmanager Torino e Scotwork Italia per i corsi di formazione e coaching alle abilità negoziali; sul sito <http://www.torino.federmanager.it> è possibile scaricare il modulo da compilare per l'iscrizione.



Nominato il nuovo Presidente Federmanager Novara-VCO

A seguito della prematura scomparsa dell'ing. Giovanni Silvestri, il Consiglio Direttivo di Federmanager Novara-VCO, riunitosi nella seduta del 16 settembre 2013, ha nominato nuovo Presidente l'ing. Bruno Franco FERRARIS e riconfermato nella carica di Vice Presidente il Sig. Mario Fattori per Novara e l'ing. Carlo Ricchetti per il VCO.

Stelle al Merito del Lavoro 2014

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare in data 31 luglio 2013, ha reso noto che il 1° Maggio 2014 saranno consegnate le decorazioni della "Stella al Merito del Lavoro", come previsto dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 143.

In proposito è stato precisato che le proposte di cui trattasi potranno essere inoltrate dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali ed assistenziali, nonché direttamente dai lavoratori interessati e dovranno essere presentate alle Direzioni Regionali del Lavoro, competenti per territorio, incaricate della relativa istruttoria, entro e non oltre il termine tassativo del 31 ottobre 2013.





NUOVA RISONANZA MAGNETICA AD ALTO CAMPO MAGNETICO

Uno degli obiettivi principali del CIDIMU è da sempre quello di eseguire esami caratterizzati da elevata qualità dell'immagine con alta accuratezza diagnostica garantendo il massimo confort al Paziente.

La nuova Risonanza Magnetica Ingenia Philips rientra in pieno nel progetto CIDIMU che in tutti questi anni ha sempre affidato a professionisti eccellenti apparecchiature molto sofisticate.

La nuova RM è una macchina da 1,5 Tesla (elevato campo magnetico) dotata delle seguenti caratteristiche:

- **Innovativo sistema di illuminazione** in grado di ridurre la tensione emotiva del Paziente
- **Gantry** (foro di apertura della macchina dove è posizionato il Paziente) molto ampio per ridurre notevolmente il disagio per il Paziente specie se claustrofobico o oversize.
- **"Bobine digitalizzate"**: ne deriva una riduzione del rapporto segnale/rumore di circa il 30% con sensibile incremento della nitidezza delle immagini. L'acquisizione del segnale risulta pertanto molto rapida e ciò riduce gli artefatti da movimento consentendo di studiare in modo eccellente organi come il cuore. La RM cardiaca è quindi caratterizzata da immagini di **elevata qualità**. Il sistema completamente digitalizzato consente inoltre di eseguire gli esami RM in tempi assai ridotti.
- **Campo di acquisizione molto ampio** che consente di eseguire in un'unica soluzione esami di tutto il corpo dalla testa all'estremità dei piedi (RM whole body). Questi esami sono di grande utilità nella diagnostica medica specie nella ricerca di patologie oncologiche. Tutto il rachide vertebrale risulta compreso in una sola sequenza, ottenendo uno studio panoramico di grande significato clinico.
- **Bobine dedicate per tutte le parti del corpo**: è quindi possibile eseguire indagini dei segmenti scheletrici e delle articolazioni nonché studi molto sofisticati dei tumori mammari anche di piccole dimensioni.



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

