

5 EDITORIALE

Richiamandosi all'articolo del presidente Lazzati su Progetto Manager, l'editoriale si sofferma sui doveri della categoria, allargandoli alla responsabilità sociale dell'impresa, "affinché essa diventi un patrimonio generalizzato del sistema industriale italiano e della dirigenza".

6 PENSIONI

Il lavoratore – operaio o dirigente – se vincolato allo stipendio fisso, i disoccupati, i giovani con gli impieghi flessibili, tutti coloro che debbono fare i conti con la svalutazione dell'Euro, oggi si stanno lamentando dell'aumento del costo della vita e del depauperamento delle pensioni. Che cosa possono fare? Questa la domanda che dobbiamo presentare a coloro che sono stati eletti da noi che li abbiamo votati. È palese il furto che viene perpetrato ai danni di tutti i pensionati, che assistono impotenti all'erosione delle loro pensioni, per effetto di un perverso meccanismo che sin dalla formulazione intende penalizzarle. Nell'articolo di P. C. Cargnel la documentazione dei diritti alla pensione e in che misura viene sancita dalla Costituzione.

21 GRANATELLI

Il direttore di Federmanager-Torino si è cimentato, in questo numero, su due avvenimenti fra i più drammatici: il licenziamento del dirigente (o dipendente) ed il fallimento dell'azienda. Traumatico, perché, oggi come non mai, un giovane dirigente che non ha ancora maturato il diritto alla pensione, ha bisogno sia di un supporto giuridico, che di un sostegno morale – oltre che professionale – nella scelta di una nuova occupazione. Nella sede di via San Francesco da Paola, 20, c'è chi si impegna con successo in questa specie di "pronto soccorso immediato" e di "terapia successiva".

16 CIDA

La CIDA risorge con un programma moderno, legato all'attualità, anzi proiettata in un futuro ambizioso di "leadership" conquistata sul campo, ponendosi il traguardo della competitività senza limiti, perché solo nella perfezione del prodotto e nella correttezza dei mezzi si può trovare il matrimonio perfetto del profitto con l'interesse comune.

Questa è la lezione dell'**etica**, "Portae inferi non praevalent!" (S. Matteo, cap. XVI v. 18: Se è lecito citare il Vangelo).

GALLERIAa cura di **Andrea Rossi****13 SONDAGGIO**

Chi è il dirigente? È una domanda che ha più risposte, nel senso che una sola definizione matematica – com'è d'uso nei nostri tempi, dove tutto è affidato al computer che sa solo dire sì e no – la domanda sulla dirigenza, che oscilla fra il potere e la subordinazione, non trova risposta univoca.

Infatti, il dirigente non è solo l'uomo dell'organizzazione, ma riveste il ruolo di mediatore umano, che sa appunto far pendere l'uno o l'altro aspetto della sua funzione, a seconda dei casi. È in questo dubbio, in questa sofferta condizione che sta la sua virtù. Novello Amleto, calato in un mondo come non mai incerto degli affari, premuto da ogni parte, insidiato dalla concorrenza, ingannato dall'ambizione o dalle tentazioni autoritarie ed egemoniche dei padroni, rischia di trovarsi come un vaso di coccio tra vasi di ferro.

Forse i manager non fanno la storia, ma evitano che i problemi si traducano in catastrofi.

Parmalat insegna. Davanti al folle disegno napoleonico di dominare il mondo, un'accurata verifica dei bilanci da parte dei dirigenti, anche se timida e contenuta per salvarsi il posto (non tutti sono eroi), i danni sarebbero stati più contenuti. Nonostante questi dubbi filosofici, Federmanager Alessandria ha tentato di trovare una risposta pragmatica alla domanda "chi è il dirigente" e ci è riuscita attraverso un sondaggio a tutto campo, realizzato insieme con l'apporto del dipartimento dell'Università.

Riteniamo che gli esiti della ricerca siano estensibili, con la dovuta correzione, anche a tutti i dirigenti italiani.

**28 PARMALAT-CIRIO**

Le recenti vicende di Parmalat e Cirio hanno interessato e condizionato l'opinione pubblica, non soltanto perché c'è stato un impoverimento tangibile nelle tasche degli ingenui (ma non sprovveduti, se sino a ieri era lecito fidarsi delle banche. Ora non più). Ma non è questo il discorso, che in questo numero viene trattato, sia nell'Editoriale, che in un articolo a parte.

Qui vorremmo parlare di **ETICA**. Che cos'è l'Etica? E subito cadiamo in una disputa filosofica che ci porterebbe lontano; limitiamoci a porci un'altra domanda, che abbiamo trovato su "Progetto Manager", dopo l'articolo del Presidente.

Etici sì, ma verso chi? Più avanti si specificano i contrasti: l'etica del profitto (azionisti, proprietari e, perché no?, licenziamento dei dirigenti e dei dipendenti!); **etica del personale**, che dovrebbe essere sentito, prima di diventare oggetto di una mera questione di mercati.

Chi scrive aveva partecipato, venti (o trenta?) anni fa, ad un corso di formazione, durato ben 15 giorni. Nel corso di una riunione, in cui già si discutevano questi problemi, ad un collega che aveva chiesto qual era il limite di rispetto degli ordini per compiere un'azione contro la legge, il relatore di turno, economista di fama (Ruffolo) rispose: "**fino al licenziamento!**".

Il dibattito che ne seguì trovò l'uditorio diviso. Oggi, sono certo, la risposta sarebbe unanime.





I doveri della categoria

Indispensabile l'etica professionale

Dirigenti d'azienda: la gestione delle imprese deve essere garantita dal comportamento dei Dirigenti aziendali.

Antonio Coletti

Quando, ai primi di febbraio, il Comitato di Redazione del nostro periodico si è, come di consueto, riunito per esaminare il programma del secondo numero di quest'anno, i presenti hanno affrontato l'argomento più delicato del momento, e cioè quello che riguarda la vicenda della "Parmalat", che da qualche giorno aveva occupato le pagine di quasi tutti i quotidiani del nostro Paese (e anche quelle di Paesi stranieri) per la difficile situazione finanziaria dell'Azienda parmense, che, sia nel bilancio della principale attività di distribuzione del latte, sia in quelli delle aziende collegate (turismo, calcio, ecc.) presentava ammanchi di entità ragguardevole, per effetto di manovre finanziarie non prevedibili, favorite peraltro da istituti bancari che si erano prestati alla copertura delle stesse manovre, senza riscontro di conseguenze contabili di segno negativo.

La vicenda Parmalat – già preceduta da situazioni di analoga natura, come quella dell'"Enron", sorta negli Stati Uniti, e quella della Cirio, avvenuta in Italia – ha avuto una risonanza notevole, soprattutto per la quantità di titoli venduti, spesso per diretta pressione delle Banche, che prospettavano ai possessori di azioni la probabilità di facili guadagni; ma, quel che è stato peggiore, per la successiva svalutazione del valore delle azioni e, di conseguenza, per le perdite subite dagli azionisti.

Da quanto si è potuto conoscere dalle indagini dei magistrati, è risultato che i Consigli di Amministrazione del Gruppo Parmalat non hanno avuto conoscenza di quanto successo, ma si sono trovati allo "zero" dei conti azionari e, di conseguenza, le perdite (circa 14 miliardi di euro, a quanto risulta) si sarebbero riper-



cosse sui singoli titolari di azioni, che sono state cedute ad altri Istituti di credito (e poi svalutate...).

Il Comitato di Redazione del periodico ha espresso l'opinione che il nostro periodico avrebbe dovuto affrontare l'argomento con chiarezza, soprattutto tenendo conto della collaborazione che, in tutta la vicenda, i dirigenti aziendali avrebbero dato agli imprenditori, accertando di sottoscrivere la cessione delle azioni alle Banche, in base ad analogo ordine degli imprenditori e senza controllare la mancanza di tracce dell'operazione nei bilanci aziendali.

*
* *

Confesso che, dinnanzi a questa richiesta, chi scrive ha avuto un momento di perplessità, derivante dalla ipotetica possibilità che, a seconda delle espressioni utilizzate, potessero crearsi situazioni di maggiore contrasto, purtroppo facilmente traducibili in mancati rinnovi di iscrizione all'organizzazione sindacale.

Poi ritenemmo di poter rimeditare l'opportunità o meno di riparlarne, anche per prendere atto del pensiero della Presidenza di Federmanager. È stato perciò confortante, almeno da parte nostra, ricevere il consueto supplemento mensile di "Progetto Manager", uscito con data "6

febbraio 2004", nel quale il Presidente Federale Edoardo Lazzati affronta con estrema chiarezza il problema, rilevando che i casi italiani hanno sfatato l'idea espressa in occasione della ENRON, che l'episodio *difficilmente si sarebbe verificato, se vi fosse stata la presenza dominante della proprietà, anziché del management, al vertice aziendale.*

Tenendo però presente, tuttavia, che anche le famiglie imprenditoriali del nostro Paese, possono considerarsi "garanti" dell'etica dell'impresa, Lazzati sostiene la "**necessità che tutti gli attori del sistema economico industriale formalizzino regole di comportamento che vadano al di là della mera osservanza del codice civile e penale**".

Lazzati ritiene che, di fronte all'esistenza di codici etici aziendali formalizzati e coinvolgenti, dal Presidente al Consiglio di Amministrazione e dagli organi di controllo ai dirigenti e dipendenti, si sarebbe forse spezzato qualche anello della perfida catena che ha portato allo sfacelo una delle più importanti aziende italiane.

Sempre secondo Lazzati, è francamente risibile assistere a dichiarazioni di dirigenti di alto livello, secondo le quali essi sarebbero stati costretti a firmare documenti, per ordini superiori, senza rendersi conto di che cosa tali documenti potessero significare.

Con la coscienza della responsabilità che compete al nostro ruolo professionale, Lazzati dichiara l'indignazione della Federmanager di fronte al dramma che alcuni alti dirigenti della Parmalat hanno provocato a migliaia di piccoli risparmiatori e lavoratori, che hanno fiduciosamente consegnato i loro risparmi ed i contributi previdenziali, tramite i loro fondi pensione, ad imprenditori e dirigenti senza scrupoli.

*
* *

Con queste dichiarazioni di Lazzati, riprese pressoché per intero da "Progetto Manager", supplemento di "Italia Oggi" del 6/2/2004, esprimiamo la **piena condivisione del Comitato di Redazione di questo periodico**, con l'aggiunta di un chiaro invito a tutti i colleghi dirigenti, affinché si impegnino ancora di più sulla responsabilità sociale dell'impresa, affinché essa diventi un patrimonio generalizzato del sistema industriale italiano e della sua Dirigenza, e non un terreno disodabile senza ostacoli, con la conseguenza di gestioni fallimentari inaccettabili dai Dirigenti dell'Azienda. □

È necessaria la mobilitazione della CIDA per chiedere il rispetto del dettato Costituzionale

PENSIONI!

Perché non possiamo più accettare il ridotto adeguamento all'attuale costo della vita.

Pier Carlo Cargnel

Il Parlamento, più volte richiamato dagli organi giudiziari preposti, *deve assicurare un reale ed effettivo adeguamento delle misure pensionistiche dei singoli alle variazioni reali dell'inflazione annuale, rispetto all'attuale rivalutazione basata sugli indici Istat.*

Questo richiamo è stato effettuato alle Camere della **Corte Costituzionale**, poco tempo fa quando era Presidente Riccardo Chieppa – che così recita: **“il verificarsi di irragionevoli scostamenti dall'entità dei trattamenti pensionistici, rispetto alle effettive variazioni del potere di acquisto della moneta, sarebbe indicativo dell'inidoneità del meccanismo in concreto prescelto ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia mezzi adeguati ad una esistenza libera e dignitosa nel rispetto dei principi e dei diritti sanciti dall'art. 36 e 38 della Costituzione”** (...I lavoratori hanno diritto che siano previsti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita, in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

In sostanza il perdurare dell'attuale percentuale di variazione determinata dal Ministero sulla base della rivalutazione annuale dell'indice ISTAT limitata al 90% per le fasce di importo delle pensioni tra 3 e 5 volte il trattamento minimo INPS (€ 412,18/2004), e al 75% per le fasce di importo superiore a 5 volte il trattamento minimo, **potrebbe essere dichiarato incostituzionale.**

I giudici della Consulta, pur respingendo un'eccezione sollevata due anni fa dalla Corte dei Conti seconda sezione centrale su ricorso dell'Università di Par-

ma – con riferimento ad un suo dipendente, che lamentava di aver perso il 47% di pensione rispetto a quella di uno di pari grado andato in pensione successivamente – hanno sottolineato che l'attuale meccanismo legato a delle percentuali delle variazioni ISTAT potrebbe creare di nuovo le condizioni per il formarsi delle cosiddette “pensioni d'annata” (*La nostra categoria primeggia sotto questo aspetto con i colleghi andati in pensione prima dell'88*).

Di conseguenza il “perdurante necessario rispetto dei principi di sufficienza ed adeguatezza delle pensioni”, **deve indurre il legislatore**, “Pur nell'esercizio del suo potere discrezionale di bilancia-

I giudici della Consulta hanno sottolineato che l'attuale meccanismo legato a delle percentuali delle variazioni ISTAT potrebbe creare di nuovo le condizioni per il formarsi delle cosiddette “pensioni d'annata” (*La nostra categoria primeggia sotto questo aspetto con i colleghi andati in pensione prima dell'88*).

mento tra le varie esigenze di politica economica e le disponibilità finanziarie”, ad individuare un meccanismo in grado di assicurare un reale ed effettivo adeguamento dei trattamenti pensionistici alle variazioni (**reali**) del costo della vita.

La rivalutazione annuale delle pensioni, in base ad una percentuale fissata dall'ISTAT (D.L. 503 del '92 e la L. 448/98), non garantisce i pensionati dal rischio che in futuro possa diminuire il potere d'acquisto dell'euro (tra il 2001 ed il 2003 la classe dirigente, secondo i dati EURI-SPES, ha perso il 15,4% rispetto all'originario trattamento di quiescenza).

La sentenza n. 30 (giudice De Siervo)



del mese di gennaio, che ricostruisce analiticamente la complessa problematica, riprende i principi giuridici dai quali non si può assolutamente derogare. In particolare riconoscendo alle pensioni natura di retribuzione differita, la **Corte Costituzionale** ha da anni affermato *“che essa deve essere proporzionata alla qualità e quantità di lavoro prestato e deve comunque essere idonea ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*, nel rispetto **dell'art. 36 della Costituzione**, mentre **l'articolo 38** riconosce *“il diritto dei lavoratori affinché siano previsti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria, anche tramite organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato”*.

Secondo l'**Alta Corte**, l'azione di integrazione economica tramite interventi a carico della finanza pubblica, appare tanto più necessaria in presenza di un significativo allungamento della vita e del conseguente prolungamento del periodo in cui è il trattamento pensionistico ad assicurare *“un'esistenza libera e dignitosa”* al pensionato ed alla sua famiglia, pur non escludendo la necessità di forme di assistenza sociale e sanitaria pienamente adeguate.

In questo contesto, è particolarmente importante che siano individuate le modalità per garantire effettivamente la misura della pensione in modo che sia adeguata non solo al momento della quiescenza, ma anche successivamente, in relazione ai mutamenti del suo potere d'acquisto.

È un dovere di Federmanager quello di servirsi di tutti i mezzi disponibili affinché le sentenze della Consulta non restino *“epigrammi”* isolati su dei fogli di carta.

A parere di chi scrive, l'azione dovrebbe essere perseguita dalla CIDA che riunisce quasi tutta la dirigenza italiana di vari settori e dalle alte professionalità, che sono quelli che più risentono in valore assoluto di queste penalizzazioni, poiché l'erosione continua dei livelli remunerativi agisce proprio su parametri medio-alti. □

Giornata della Memoria

Il calore del ricordo scioglie l'ipocrisia dell'indifferenza.

In occasione della celebrazione della *Giornata della Memoria*, il Presidente della Regione Piemonte, Enzo Ghigo, ha inviato all'ambasciatore di Israele in Italia, Ehud Gol, e al Presidente della comunità ebraica di Torino, Maurizio Piperno, il seguente messaggio:

“Il calore del ricordo scioglie l'ipocrisia dell'indifferenza. La Giornata della Memoria non è soltanto una riflessione sul martirio epocale del popolo ebraico, ma è anche un momento solenne di impegno sociale e politico affinché l'orrore dell'Olocausto non abbia a ripetersi mai più.

La comunità ebraica piemontese pagò un enorme tributo durante l'occupazione nazista: le vittime della Shoah tra gli ebrei piemontesi furono più di 500. Ma è stata anche una comunità che ha saputo con il suo impegno civile, basato su principi fondanti, dare un importante contributo alla crescita intellettuale ed economica del Piemonte. Il ricordo oggi è una testimonianza per il futuro, e che possa Israele vivere in pace”.

L'UPDAI e le altre Federazioni aderenti alla CIDA si associano alla testimonianza espressa dalla Regione Piemonte

Anna Frank (1944)

È un gran miracolo che io non abbia rinunciato a tutte le mie speranze

perché esse sembrano assurde e inattuabili.

Le conserve ancora, nonostante tutto,

perché continuo a credere

nell'intima bontà dell'uomo.

Mi è impossibile costruire tutto sulla base della morte, della miseria, della confusione.

Vedo il mondo mutarsi lentamente

in un deserto, odo sempre più l'avvicinarsi

del rombo che ucciderà noi pure,

partecipo al dolore di milioni di uomini;

eppure, quando guardo il cielo,

penso che tutto si volgerà nuovamente al bene,

che anche questa spietata durezza cesserà,

che ritorneranno l'ordine, la pace e la serenità.



ANNA FRANK:
PASSATO E PRESENTE

Cercida

Sessantanni fa Anna Frank, giovane sensibile e capace di donare elevazione, scrisse questo testo significativo sugli eventi tragici che stava vivendo per la ferocia ideologica di uomini contro altri uomini. È un testo di forte impatto realistico, che però non manca di fiduciosa attesa e di quella preziosa speranza che non muore quando sono gli uomini a non farla morire, nonostante la violenza, la prevaricazione, il fanatismo che troppo spesso mostrano, per dirlo con Annah Arendt, *“il diritto di decidere chi dovesse o non dovesse abitare questo pianeta”*. Il terrore che segna le nostre vicende umane, interpella le nostre coscienze, le nostre emozioni, le nostre intelligenze sui percorsi e le responsabilità che conducono gli uni contro gli altri e sulla mancanza di decenza e di rispetto per la vita e per le opere dell'uomo, che sono bellezza e grandezza di una civiltà. Molti sono i valori compromessi dai silenzi, dall'indifferenza, dall'odio, dai tornaconti ricercati e condivisi e che non sono di aiuto alla verità e alla giustizia, al di là di episodi individuali e collettivi di solidarietà e di riconoscimento della dignità della persona, che pur sono presenti nelle quotidiane vicende della nostra vita.



“Vedo il mondo mutarsi lentamente in un deserto... ma penso che anche questa spietata durezza cesserà, che ritorneranno ordine, pace e serenità”.

Gli accadimenti da assediati e assediati rappresentano quel malanno che da sempre affligge l'uomo di tutti i tempi, le cui conseguenze incidono sulla nostra esistenza e ci richiamano alle contraddizioni di pensiero e di azione nei vari campi della vita sociale e di relazione, della politica e anche personali e di disagio, che fortemente sollecitano tumulti e reazioni. La mancanza di pensatori e di esempi forti capaci di giustizia – *“la disposizione che rende gli uomini idonei a compiere azioni giuste”* – di pace, che è integrità, tranquillità dell'ordine, ricerca del bene comune, di dare concreto sostegno alla speranza, che fa guardare positivamente al futuro, sono all'origine di tante attese deluse.

Giornata della Memoria - 27 gennaio 2004

Ricordo di Marco Levi

Oggi 27 Gennaio 2004, Giornata della Memoria, vogliamo ricordare il dott. Marco Levi, nato a Mondovì il 20/10/1910 - Dottore in scienze economiche e commerciali - Ragioniere, iscritto alla nostra Associazione dal 4 Aprile 1946 sino alla Sua morte avvenuta nel 2001.

Il dott. Marco Levi – Dirigente della Ceramica Besio di Mondovì, dal 1 Aprile 1931, il 12 Maggio 1939 in dipendenza delle infami leggi razziali dovette rinunciare formalmente all'incarico di Dirigente in quanto a chi era ebreo era proibito essere Dirigente.

Date le Sue alte capacità gli fu consentito di fare l'impiegato. Nel Settembre del 1943 avvisato da persona amica rimasta sconosciuta, dovette fuggire con i Suoi famigliari da Mondovì.

Si rifugiò nelle montagne del Monregalese aiutato e salvato da famiglie di montanari.

Fu più volte costretto a vagare in località impervie delle valli in occasione di diversi rastrellamenti disposti dai nazifascisti.

Nel 1946 riprese il Suo lavoro ben operando e ben meritando per la Sua Azienda, per la Sua città Mondovì, per la nostra Associazione a cui fu iscritto per oltre 50 anni.

In affettuoso ricordo di un amico ed in commosso memoria di tutti Coloro che non tornarono.

Per non dimenticare e perché ciò non accada mai più. □

Federmanager Cuneo
Pier Franco Sibilla

La comunità di Sant'Egidio per gli anziani

La Comunità di Sant'Egidio è un'organizzazione nata a Roma nel 1968. Oggi è un movimento di laici cui aderiscono 40 mila persone, sparse in tutto il mondo, con un compito specifico: assistere gli anziani. A Torino la comunità ha sede in via Palazzo di Città 4, tel. 33363969702, che ha organizzato una mostra fotografica aperta purtroppo solo per 10 giorni, dal 14 al 24 febbraio, e quindi fuori dai tempi utili per i nostri lettori.

Siamo però lieti di riprendere dall'introduzione della mostra alcuni passi che ben illustrano lo spirito che muove e anima questo centro e accompagnano con commosse parole le immagini della mostra.

Una società che è a misura di anziani è una società a misura di tutti. È la convinzione profonda che anima i promotori di questa mostra fotografica e di questa gara a raccontare per immagini gli anziani come raramente vengono raccontati. Senza carte patinate per trasformare la vecchiaia in quello che non è. Ma per riscoprire l'incredibile densità di affetti, di divertimento, di profondità umana, il mondo a tutto tondo di chi è avanti negli anni: con realismo, con intelligenza. Ne emerge un affresco ricco di emozioni, a volte ingenuo come ingenui sono alcuni scatti, ma mai convenzionale. Non è mai convenzionale lavorare per rendere possibile che in tanti si possa dire con ragione: "viva gli anziani!"



Costituzione di un'Agenzia per la ricollocazione professionale e la intermediazione tra domanda e offerta di lavoro dirigenziale.

Dalla Federazione

LA PRESIDENZA FEDERMANAGER RICEVUTA AL MINISTERO DEL LAVORO

Il 12 febbraio c.a. il Presidente Edoardo Lazzati con la Direzione Generale Federmanager, ha incontrato, presso il Ministero del Lavoro, il nuovo direttore generale dell'INPS, dr. Vittorio Crecco.

L'incontro, come segnalato nel numero precedente di Dirigente d'Azienda, era stato già programmato e ha consentito al nostro Presidente di esprimere, a nome dell'organizzazione i dovuti rallegramenti al nuovo direttore generale, ma soprattutto ha consentito di effettuare un aggiornamento sulle problematiche della confluenza dell'INPDAL nell'INPS.

Il dr. Crecco ha dato assicurazione che alle sedi territoriali Federmanager, verranno forniti i necessari supporti informatici utili a svolgere in maniera efficace l'attività di assistenza e consulenza agli iscritti, evitando che i dirigenti debbano rivolgersi direttamente alle sedi provinciali INPS.

Aggiornamento sulla liquidazione delle Pensioni

La Direzione Generale dell'INPS ha confermato che circa 900 dirigenti hanno ricevuto un acconto della pensione e già nel mese di gennaio c.a., 500 posizioni sono state liquidate in maniera definitiva.

La situazione, comunque, dovrebbe andare a regime nel giro di un paio di mesi.

RISCATTI ONEROSI

Le domande di riscatto, ai sensi della legge n. 29/1979 e della legge n. 45/1190, nonché di riscatto laurea, presentate



all'INPDAL prima del 31/12/2002, sono state trasferite presso le sedi territoriali INPS di appartenenza.

Gli interessati, per la definizione della relativa richiesta, dovranno rivolgersi presso tali sedi.

PROSECUZIONE VOLONTARIA IN PRESENZA DI LAVORO AUTONOMO

La Federazione da tempo ha esercitato pressioni sugli organi istituzionali e di Governo, finalizzate a consentire la prosecuzione volontaria anche in presenza di svolgimento di lavoro autonomo, che purtroppo comporta anche versamenti contributivi alla Gestione separata dell'INPS.

La Federmanager ha ricevuto assicurazione che, nell'ambito del provvedimento di legge-delega in materia di previdenza, verrà presentato un emendamento all'art. 6 - disposizioni in materia di prosecuzione volontaria.

Il ministero ritiene che si possa ottenere la definitiva approvazione entro settembre p.v.

Ciò consentirà: *"A coloro che non svolgono più attività di lavoro dipendente, di effettuare la prosecuzione volontaria presso l'istituto previdenziale di appartenenza, per un periodo complessivamente non superiore a 5 anni, pur in presenza di una contemporanea attività di lavoro autonomo."*

Accordo Federmanager-Confindustria 6 febbraio 2004

La Federmanager, con apposita circolare, ha reso noto che venerdì 6 febbraio, nel quadro degli incontri di negoziato per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, Federmanager e Confindustria hanno sottoscritto l'accordo di cui si allega il testo.

Con tale accordo viene costituito un Gruppo di studio paritetico, con lo scopo di esaminare e risolvere ogni aspetto relativo alla costituzione, auspicabilmente in ambito **Fondirigenti**, di una Agenzia avente l'incarico di svolgere attività di supporto alla ricollocazione professionale e di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro dirigenziale.

Su indicazione della Presidenza federale e del Capo Delegazione, sentita la Giunta Esecutiva, a rappresentare Federmanager in detto Gruppo di studio sono stati indicati i colleghi Mario Cardoni, Agostino D'Arco, Giancarlo Locatelli, Nicolo Biagio Tosto.

La firma dell'accordo in argomento costituisce un primo risultato rispetto ad un obiettivo quanto mai attuale e qualificante, che Federmanager ha posto con grande determinazione al tavolo del negoziato.

Accordo Federmanager- Confindustria (6 febbraio 2004)

Confindustria, rappresentata dal Direttore Area Strategica Welfare e Risorse umane, Giorgio Usai e dal Direttore Previdenza Assistenza e Sanità, Elio Schettino,

e

Federmanager, rappresentata dal Capo della Delegazione, Luigi Caprioglio, dal Direttore Generale, Giorgio Ambrogioni, dal Vice Direttore Generale, Mario Cardoni,

ricordato che

- con accordo 26 marzo 2003, hanno concordato che, a far data dal 31 dicembre 2003, data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, si deve procedere ad un accordo di rinnovo, che si articolerà sulla base di specifici criteri, tra i quali anche la definitiva implementazione di Fondirigenti;

- nel documento sui "Contenuti del rinnovo del CCNL 23 maggio 2000, come modificato e integrato dal verbale di accordo 26 marzo 2003", approvato dal Consiglio Nazionale di Federmanager il 21-22 novembre 2003, viene evidenziata la necessità

"nell'ambito degli spazi affidati alle parti sociali dal decreto attuativo della legge di riforma del mercato di lavoro", di predisporre attraverso Fondirigenti, ovvero la costituzione di altro ente bilaterale ad hoc, quanto necessario per consentire lo svolgimento dell'attività di intermediazione, di ricerca, di selezione del personale e di supporto alla ricollocazione. Occorre, in altre parole, dare vita a una vera e propria "agenzia del lavoro della dirigenza, gestita dalle parti";

- il Consiglio di Amministrazione di Fondirigenti, nella seduta del 18 dicembre 2003, ha espresso l'opportunità di verificare con i Soci le condizioni per avviare operativamente il percorso necessario al riconoscimento del ruolo di Fondirigenti, nel favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro dirigenziale,

concordano che

- 1) nell'ambito del negoziato in corso per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, viene costituito un apposito Gruppo di studio *Confindustria-Federmanager*, composto pariteticamente da otto esperti nominati da ciascuna delle parti contraenti (quattro più quattro);

- 2) il Gruppo di studio ha il compito di esaminare e risolvere ogni aspetto

connesso all'attuazione, a favore della categoria giuridica dei dirigenti, di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che espressamente stabilisce: "*Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o della disabilità*, e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'art. 5, comma 1";

- 3) il presente accordo verrà contestualmente inviato a Fondirigenti, affinché possa garantire alle parti stipulanti l'assistenza in occasione dei lavori del Gruppo di studio;

- 4) i lavori del Gruppo si concluderanno, tenuto conto della produzione regolatoria del Governo in materia, entro due mesi dalla firma del presente accordo ed i risultati saranno contestualmente comunicati alle delegazioni di Confindustria e di Federmanager, nonché a Fondirigenti, al fine di tutte le conseguenti incombenze. □

TRATTATIVE PER RINNOVO C.C.L.

Venerdì 23 si è tenuto il previsto incontro, a Delegazioni ristrette, tra Confindustria e Federmanager.

L'incontro ha avuto carattere interlocutorio, ma ha consentito, rispetto alla riunione dell'11 dicembre 2003, di entrare maggiormente nel merito delle tematiche, quali l'Agenzia per il lavoro dirigenziale e gli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione.

Per quanto riguarda l'Agenzia per il lavoro si è concordato di dare vita ad un apposito Gruppo di studio a cui affidare l'obiettivo di analizzare la tematica e formulare, in tempi brevi, proposte operative che valorizzino l'esperienza dei Centri di orientamento e formazione Federmanager. □

L'Assemblea ordinaria 2004 dei soci di Federmanager-Torino, si terrà sabato 8 maggio 2004, con inizio alle ore 9/30, nel Centro Congressi dell'Unione Industriale di Torino (via Fabro).

Prenderà parte ai lavori il Sindaco di Torino, Sergio Chiamparino.

Nella circostanza saranno premiati i colleghi con 35 anni di iscrizione all'Associazione torinese.

Eventuali modifiche del programma saranno oggetto di comunicazione con il formale annuncio di inviti all'Assemblea.

A cura di Federmanager Alessandria

Analisi a tutto campo dei dirigenti della provincia di Alessandria, dentro e fuori dell'Azienda

Indagine conoscitiva, con il patrocinio delle Amministrazioni Regionali e Provinciali, affidata al Dipartimento di Ricerca Sociale dell'Università del Piemonte Orientale.

Con questa Indagine Conoscitiva che ha il patrocinio delle amministrazioni Regionale e Provinciale, affidata al Dipartimento di Ricerca Sociale dell'Università del Piemonte Orientale, Federmanager Alessandria ha voluto interrogare i colleghi sul riflesso che il cambiamento dei modelli organizzativi ha comportato per il ruolo dirigenziale, sulla qualità dei servizi associativi, sul cambiamento del tessuto produttivo in atto nel territorio; il rapporto con le istituzioni locali; la qualità delle infrastrutture: trasporti; scuole superiori; università; istituti di credito; sanità.

Il *chi siamo* offre la radiografia di una categoria molto articolata in cui accanto a coloro che, in passato, hanno potuto scegliere il momento di lasciare l'azienda, vi sono quelli troppo vecchi per le nuove esigenze aziendali e troppo giovani per la pensione e infine vi è una generazione rampante, individualista, molto attenta alla carriera.

Età media intorno ai 57 anni, ma il più giovane ha 34 anni e il più anziano 84; il 4% è costituito da donne, mentre i non iscritti all'associazione sono il 21% del campione.

I pensionati sono il 37% ed il 15% svolge ancora attività di consulenza. Tra quelli in servizio poco più di un terzo è già stato assunto come dirigente, ma il 40% ha cambiato ruolo e funzione all'interno dell'azienda e la metà di questi cambiamenti è avvenuto a partire dal 2000.

Per quanto riguarda i **livelli occupazionali** riferiti agli ultimi due anni, per il 47% dei soggetti vi è una sostanziale stabilità o, addirittura, un aumento per il 38%, contro una diminuzione per il 15% che è avvenuta sostanzialmente per accorpamento di funzioni e con il ricorso alla consulenza.

Lo stato di salute dell'azienda viene giudicato, dalla metà del campione, in fase di consolidamento, mentre per il 42% in fase di sviluppo contro una stima del 20% dello stesso settore merceologico a livello nazionale. Solamente il 7% denuncia crisi o difficoltà, contro il 37% dello stesso settore merceologico sempre a livello nazionale.

Una riflessione per una corretta lettura: si possono riscontrare riserve ad ammettere una situazione di crisi da parte di chi, nell'azienda, può assumere decisioni operative ed organizzative.

Sul tema della **flessibilità all'interno dell'organizzazione aziendale** (contratti part-time, a termine, lavori interinali, temporanei, ecc.) vi è una valutazione positiva dello strumento, ma traspare una certa perplessità sui risvolti sociali.

La doppia chiave di lettura vede l'88% dei soggetti convinti che la flessibilità permetta di superare picchi produttivi e il 58% di ridurre i costi, ma l'altro risvolto è il 57% dei soggetti che ritiene che comporti la *precarietà per il lavoratore*.

Per quanto riguarda la **formazione**, vi è una scarsa partecipazione: negli ultimi 3 anni il 42% non ne ha effettuata, anche se ne è evidenziata l'importanza strategica da oltre l'87%. I corsi dovrebbero essere tenuti per il 30% dei dirigenti da consulenti aziendali e da una pari percentuale dal top management, mentre soltanto una minoranza indica professori universitari come docenti.

Manager di se stessi, orientati all'azienda, **la soddisfazione per il loro ruolo diventa un valore irrinunciabile** (si potrebbe considerare il patrimonio della categoria) e, in particolare, il riconoscimento da parte dei colleghi e da parte dei superiori per il lavoro svolto, il coinvolgimento nel potere decisionale, l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la realizzazione professionale, sono fat-



tori gratificanti presenti con punteggio positivo nell'80-90% dei casi contro il 62-65% espresso per la parte fissa e variabile della retribuzione.

Per quanto riguarda il **CCNL** la stragrande maggioranza dei soggetti intervistati dà "importanza" o "molta importanza" alle tutele contrattuali (le tutele sono ugualmente molto importanti indipendentemente dall'età anagrafica e questo rafforza la valenza del contratto nazionale) mentre appare meno rilevante il tema della retribuzione.

In ordine crescente, la formazione, la previdenza complementare, l'outplacement e l'assistenza sanitaria integrativa, sono ritenute importanti dal 70-94% degli intervistati. Vi è una strettissima correlazione tra coloro che hanno indicato, negli ultimi due anni, un aumento nel numero dei dirigenti e l'"importanza" o "molta importanza" delle tutele, quasi la totalità: 98%.

Per la valutazione dell'importanza della formazione gioca l'età anagrafica: non è importante esclusivamente per il 16% dei soggetti con un'età compresa tra i 41 e i 55 anni e da 56 a 70 anni; ma è giudicata molto importante dall'84% dei soggetti con meno di 40 anni.

Vita associativa

Il dirigente che lavora in aziende in sviluppo o in cui il numero di dirigenti è in aumento sembra essere più attento a co-

Declino della grande industria sia in provincia, sia in parallelo con il fenomeno a livello nazionale, mentre crescono le piccole aziende e le imprese artigianali.

gliere l'importanza di tutti gli strumenti contrattuali, mentre i colleghi che vivono il clima della diminuzione o dell'azienda in crisi sicuramente non sono sereni per valutare le opportunità.

Infine il 40% ritiene "molto importante" che nella sua azienda si applichino meccanismi di retribuzione flessibile.

Per quanto riguarda la **vita associativa** il 68,7% dei soggetti intervistati giudica che Federmanager Alessandria abbia favorito la partecipazione alla vita associativa.

Coloro che hanno usufruito di uno o più servizi offerti (consulenza sindacale, previdenziale ed assistenziale) esprimono valutazioni ed apprezzamenti lusinghieri dall'87% al 94%. Uno su tre richiede l'introduzione dell'assistenza fiscale e di strumenti come la ricollocazione professionale.

Molto apprezzata da tre su quattro è l'assemblea; per i convegni l'apprezzamento è positivo per il 70%; i corsi si attestano con il 57% di gradimento.

Cosa impedisce una più ampia partecipazione ai corsi, ai convegni e assemblee?

Essenzialmente nel 40% dei casi sono indicati gli impegni di lavoro, nel 12% dei casi la lontananza e, per l'8,3% lo scarso interesse verso l'attività dell'associazione, mentre tra gli altri motivi sono richiamati più volte la pigrizia e gli impegni familiari che possono sopraggiungere e, marginalmente la non condivisione degli indirizzi associativi.

La crescita del numero degli iscritti non sempre si accompagna ad una maggior presenza nell'attività associativa.

Un numero troppo elevato di

colleghi pensionati ancora "giovani" tende a ritirarsi in se stesso piuttosto che mettere a disposizione dell'associazione, della società, il patrimonio della sua conoscenza e competenza.

Per quanto riguarda i non iscritti hanno indicato, come motivo di resistenza all'iscrizione al sindacato, la mancanza di utilità nel 10% dei casi; di fiducia nel 4%; mentre il 2,5% non ha mai pensato a questa opportunità ed un 1% afferma di non conoscerne l'esistenza.

Gli istituti collaterali **FASI e ASSIDAI** sono giudicati in modo positivo: oltre il 90% è soddisfatto del FASI, a cui ha fatto ricorso, negli ultimi due anni, il 67% dei soggetti; il 29% ha fatto ricorso all'ASSIDAI che è giudicato positivamente dall'84% dei soggetti.

Ha optato per il **PREVINDAI** il 43,6% del campione; mentre il 5% asserisce di avere altre forme private o, addirittura, di non conoscerlo come strumento.

Per quanto riguarda il periodico **DIRIGENTE d'azienda**, oltre il 68% degli intervistati "legge qualche articolo"; il 14% lo "legge con attenzione", stessa percentuale per chi "lo sfoglia" soltanto, contro un 4% che non lo legge.

Sostanzialmente vi è una valutazione

Nell'interpretazione degli analisti, la soddisfazione per il loro ruolo, nel riconoscimento dei colleghi, fa parte del patrimonio morale della categoria.

positiva per oltre l'80% dei soggetti intervistati, ma se andiamo a disaggregare i dati per fasce di età i "soddisfatti" ed i "molto soddisfatti" sono oltre la metà di quelli con età 62-84 anni, contro il 27% di quelli da 34-52 ed il 34% di quelli da 53-61.

Infine il 40% vorrebbe articoli con tematiche maggiormente diversificate per i dirigenti in servizio e con altri temi di approfondimento e questo spiega la percentuale molto alta di persone che dicono di leggere solo qualche articolo.

Per quanto riguarda **il sistema dei trasporti sul territorio**, il dirigente per il tipo di orari e per gli spostamenti connessi con il ruolo (si spostano per lavoro tre soggetti su quattro), difficilmente può usare mezzi pubblici (comunque, un 2% che si reca a piedi al lavoro ed un 1,5% in bicicletta).

La metà dei soggetti impiega meno di 15 minuti d'auto per recarsi sul luogo di lavoro, mentre uno su tre addirittura meno di 10 minuti.

Il sistema dei trasporti, per il luogo di lavoro, è giudicato negativamente dal 65% dei soggetti.

Altro aspetto è la valutazione dei trasporti della residenza alle diverse reti di comunicazione: per il 40-50% è insufficiente l'accesso agli aeroporti, a quella ferroviaria ed ai porti; quella autostradale è, viceversa, positiva per il 90%.

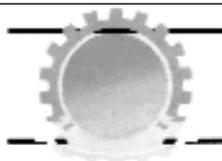
Per quanto riguarda gli approvvigionamenti aziendali, nel 58% essi avvengono su



Vita associativa

PREVINDAI

Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i
Dirigenti di Aziende Industriali Fondo Pensione



gomma, circa nel 5% con il treno e aereo. La valutazione consequenziale rapportata alle esigenze aziendali vede negativa per il 56% la rete ferroviaria (un 30% addirittura pessima), mentre il sistema autostradale è apprezzato dal 93% e i porti ed aeroporti 47%: Alessandria è giudicato un nodo autostradale strategico.

La valutazione dei servizi, di cui l'azienda si avvale normalmente, vede gli istituti di credito con un giudizio positivo per circa il 79% del campione, le aziende di servizi dal 58%, per i fornitori di beni per due su tre.

La scuola superiore è giudicata negativamente da circa la metà dei dirigenti (solo da un 10% è ritenuta di eccellenza); l'università viene giudicata positivamente da due soggetti su tre, mentre per uno su quattro è ritenuta ottima e, di conseguenza il 57% dei soggetti la ritiene in grado di soddisfare le esigenze formative aziendali.

Contatti e collaborazione con le Università sono un fenomeno isolato: appena un 20% per l'U.P.O. e un po' di meno per quella di Torino, che però sale al 30% nel caso del Politecnico di Torino, mentre nel caso di Genova e Milano si scende al 15%.

Le istituzioni appaiono sempre più lontane dal mondo del lavoro e la distanza sembra sia proporzionale anche alla loro ubicazione: l'Amministrazione Comunale è ritenuta meno lontana della Provincia e della Regione.

Sicuramente ogni dirigente tende a dare alle sue esperienze vissute un valore universale (e questo non è corretto), ma devono far riflettere i punteggi negativi espressi e la totale sfiducia nei partiti politici.

L'impegno profuso dagli attori istituzionali e privati a favore dell'attività produttiva, viene giudicato per l'Amministrazione Regionale e Provinciale e Prefettura negativo dal 65% al 57% dei soggetti, mentre l'Amministrazione Comunale è vista positivamente dal 62%; gli

FASI
Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa

Istituti di credito, le associazioni sindacali di categoria dal 66% al 63% positi-

Oltre i servizi esistenti di consulenza sindacale e delle organizzazioni parallele (FASI, Assidai, Previndai, Informazione attraverso il periodico Dirigente d'Azienda) giudicati positivamente; viene inoltre richiesto l'appoggio per la ricollocazione professionale e l'assistenza fiscale.

vamente, mentre per i partiti politici oltre l'82% esprime una valutazione negativa.

Il cambiamento del tessuto socio economico vede la produzione industriale di grandi dimensioni per l'80% dei soggetti con evoluzione negativa, ma è la mancanza di valutazione molto positiva a contrassegnare, anche per il territorio alessandrino, il lento declino nel nostro paese della grande industria; quella di piccole dimensioni per il 72% dei soggetti l'evol-



uzione è stata positiva addirittura molto positiva per il 22% parafrasando la celebre allocuzione degli anni scorsi "piccolo è bello" quella artigianale per il 64% l'evoluzione è stata positiva.

Per i servizi finanziari di credito alle imprese e al terziario avanzato per il 62%-65% la valutazione è positiva ed è la chiave di lettura del cambiamento del tessuto produttivo che ha generato nuove richieste di servizi aggiuntivi; al cittadino per il 43% dei soggetti la valutazione è ancora negativa, mentre per l'altra metà resta solo una valutazione positiva di grado medio; per la promozione culturale per il 58% l'evoluzione è stata positiva.

Per quanto riguarda alcuni indicatori della qualità della vita, ai dirigenti servizio è stato richiesto, con riguardo all'azienda in cui lavora, di mettere in ordine di importanza temi di interesse generale.

Analogamente è stato richiesto successivamente a tutti, in servizio e pensionati, di rimettere in ordine gli stessi temi a titolo personale.

In alcune risposte vi è lo sdoppiamento dell'interessato come cittadino e come dirigente aziendale e ciò spiega certe vistose differenze di valutazione (iniziative per la ricollocazione, infrastrutture avan-

zate di servizi e infrastrutture di servizi primari per il cittadino) o di interessi coincidenti (nel caso delle iniziative per l'occupazione giovanile).

Infine per quanto riguarda il tempo libero, la metà dei soggetti non frequenta mai servizi ricreativi, caritas e associazioni di volontariato, sindacati ed associazioni di categoria; il 40% quelli della pro-loco, oratori e parrocchie; uno su quattro strutture sportive.

Non vi sono sostanziali differenze fra pensionati e dirigenti in servizio se non ovviamente per quanto riguarda la frequentazione delle strutture sportive: di fatto oltre la metà dei dirigenti è rinchiusa nella sua torre d'avorio. La forte autostima ed uno spiccato individualismo, uno stile di vita a volte diverso, conducono ad una segregazione anche nel tempo libero. □



Cronache CIDA

I principali argomenti oggetto di interventi della CIDA:

- *sciopero delle dirigenze pubbliche;*
- *indagine conoscitiva sul risparmio;*
- *la riforma delle pensioni;*
- *licenziamenti collettivi.*

Dalla Confederazione

• **Indetto lo sciopero generale delle dirigenze pubbliche per il 20 aprile**

Il Comitato di Presidenza della Federazione Nazionale dei Dirigenti e delle Alte Professionalità della Funzione Pubblica, aderente alla CIDA, ha esaminato nella riunione del 16 febbraio 2004 la grave situazione sindacale delle dirigenze delle PP.AA., dovuta: all'intollerabile ritardo, più che biennale, dei CCNL per le aree dirigenziali; alla illegittima soppressione di fatto del Comitato dei garanti per le Amministrazioni centrali dello Stato, nonché agli orientamenti espressi dai Comitati di settore Sanità e Autonomie Locali sull'irrazionale ampliamento della discrezionalità datoriale su incarichi e revoche dei dirigenti; all'assoluta esiguità delle risorse previste per i rinnovi contrattuali del biennio 2004/2005.

Per superare tale situazione il Comitato di Presidenza della Federazione Nazionale dei Dirigenti e delle Alte Professionalità della Funzione Pubblica **ha indetto lo sciopero generale delle dirigenze pubbliche per la data del 20 aprile** invitando le Associazioni aderenti ad attivare la mobilitazione delle categorie, con la convocazione di assemblee sui posti di lavoro e manifestazioni locali.

• **Indagine Conoscitiva sul risparmio: le valutazioni della CIDA**

L'indagine conoscitiva in corso di svolgimento presso le competenti Commissioni riunite di Camera e Senato è di fondamentale importanza per conseguire una maggiore trasparenza del mercato finanziario e per recuperare il clima di fiducia dei risparmiatori, condizione necessaria per lo sviluppo del Paese.

La CIDA, impegnata a consolidare un modello di gover-

nance dell'impresa secondo i principi dell'etica e della responsabilità sociale, ha inteso fornire in un dettagliato documento il suo contributo al confronto in atto sugli argomenti oggetto dell'indagine conoscitiva.

Nel documento CIDA si affrontano dal punto di vista del sindacalismo manageriale alcuni dei principali aspetti della questione, con particolare riguardo alle possibilità proposte volte a porre rimedio alle criticità di recente emerse.

• **Riforma pensioni: il Governo convoca le Parti Sociali**

La CIDA è stata invitata a partecipare, giovedì 19 febbraio, alla riunione del Governo con le parti sociali sulla "delega in materia previdenziale e misure di sostegno alla previdenza complementare e **all'occupazione stabile**". La CIDA confermerà le richieste di modifica alla legge delega (in particolare la necessità di introdurre meccanismi di gradualità nel previsto aumento dei requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità) e le proposte in tema di ammortizzatori sociali, di perequazione delle pensioni, di incentivi fiscali alla previdenza complementare, nonché di pensione di reversibilità.

• **Audizione della CIDA sui licenziamenti collettivi**

La Commissione lavoro del Senato ha invitato la CIDA ad una audizione informale che si terrà il 18 febbraio 2004, sullo schema di decreto legislativo recante "modifiche ed integrazioni alla legge 23 luglio 1991, n. 223 in materia di licenziamenti collettivi".

Con tale provvedimento si intende dare attuazione alla delega contenute nella legge comunitaria 2002 e ottemperare alla sentenza del 16 ottobre 2003, con la quale la Corte di Giustizia della **Comunità Europea ha dichiarato l'Italia inadempiente** rispetto agli obblighi derivanti dalla direttiva del Consiglio del 20 luglio 1998, concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamento. □

Confederazione Italiana Dirigenti ed Alte professionalità

Unione Regionale del Piemonte

PROGRAMMA TRIENNALE ATTIVITÀ

Nel corso dei primi mesi di attività del rinnovato Consiglio dell'Unione Regionale del Piemonte della CIDA è stato necessario individuare le iniziative utili per il rilancio della Confederazione sul territorio, con riferimento a differenti linee d'azione per:

- ✓ rafforzare la visibilità verso l'esterno;
- ✓ partecipare con delegati ad attività presso le Istituzioni, gli Organismi e le Associazioni locali;
- ✓ collaborare su iniziative per la formazione dirigenziale e su tutte quelle utili per la categoria;
- ✓ articolare in modo più strutturato la gestione operativa dell'Unione Regionale.

Unione Regionale del Piemonte

Via San Francesco da Paola 20 - 10123 TORINO
Tel. 011/562.55.88 - Fax 011/562.57.03

Nell'ultimo Consiglio della CIDA-Piemonte si sono affrontati temi importanti per il rilancio della Confederazione ed è stato proposto un Programma triennale di attività.

Al momento, in ogni caso, ha priorità massima la definizione delle erogazioni disposte dalla CIDA Nazionale verso le Unioni Regionali, ancora non confermate con precise modalità.

Non è possibile infatti pensare ad un vero e proprio rilancio CIDA ed alla casa comune delle Federazioni aderenti, senza una base finanziaria certa e sufficiente.

Gli organi centrali della CIDA hanno comunque preparato una proposta tentativo di obiettivi ed azioni da sviluppare nei prossimi tre anni, se le risorse finanziarie saranno adeguate.



La catena delle Alpi occidentali: immagine di una corona che dà solennità al Piemonte.

Cronache CIDA

VISIBILITÀ VERSO L'ESTERNO

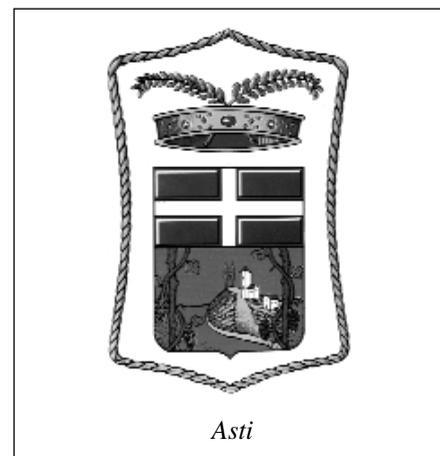
È emersa con forza la necessità di **"dare visibilità"** all'Unione Regionale, anche tramite l'azione congiunta e coordinata delle Delegazioni Provinciali.

Si ritiene utile, innanzitutto, **propagandare la conoscenza degli scopi della U.R. CIDA** (in sintesi: la titolarità della rappresentanza delle politiche confederali nei confronti delle istituzioni e degli altri soggetti operanti a livello regionale e locale; la titolarità della rappresentanza a livello territoriale degli interessi delle categorie associate nell'ambito delle materie delegate dalla legislazione nazionale alle Regioni e agli Enti Locali, fatte salve le competenze in materia di contratti di lavoro, che restano in capo alle Organizzazioni sindacali di categoria aderenti; la designazione dei rappresentanti della CIDA negli organismi comunque denominati per quanto di competenza; promuovere iniziative di immagine e manifestazioni specifiche su temi di interesse delle categorie dei dirigenti, dei quadri e delle alte professionalità, ecc.) attraverso le seguenti iniziative:

1. **lettera di accreditamento** ai Presidenti/Responsabili delle Istituzioni, Regioni, Enti Locali, Forze Sociali, Associazioni e Forze Politiche Piemonte;
2. **brochure informativa** sugli scopi della U.R. CIDA ed auspicabile rafforzamento della presenza sulla stampa (di categoria e non);
3. **incontri con i responsabili delle Istituzioni e degli Enti Locali**, nei confronti dei quali poter manifestare sia la nostra presenza, sia la nostra concreta disponibilità a partecipare in modo attivo su tematiche giudicate di comune interesse.



Alessandria



Asti

PARTECIPAZIONE AI GRUPPI DI LAVORO

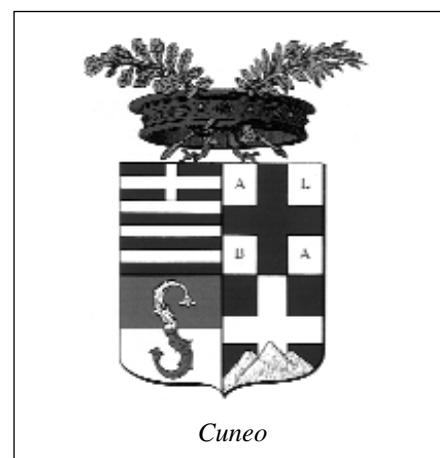
Verificata la precedente **"mappatura" degli organismi/commissioni di tipo consultivo/di controllo/tecnico, nei confronti dei quali la U.R. possa/debba contribuire con propri rappresentanti**, il Presidente, in sintonia con il consiglio CIDA, può procedere alla riattribuzione degli incarichi.

Per quanto attiene alla **valenza sindacale**, si ritiene che la stessa non debba estrinsecarsi in maniera diretta, ma solo con una presenza (e quindi in una convocazione da parte delle Istituzioni) accanto alle Federazioni di categoria ed in prese di posizioni visibili, ma concordate con i vari Sindacati.

Parimenti importante appare la **partecipazione attiva di rappresentanti nell'iniziativa "Torino Internazionale - Atrium"**, sia per l'adesione finanziaria, come socio, da parte della nostra Unione Regionale, ma soprattutto per la possibilità di confronto ed azione su temi di forte attualità sociale, che contornano vari eventi (es.: Olimpiadi 2006) in Piemonte.

FORMAZIONE DIRIGENZIALE

Il tema della **Formazione dirigenziale** è sicuramente da



Cuneo

sviluppare, sia considerando che Fondirigenti può essere trasversale su tutte le Federazioni, sia perché in tale ambito possono trovare accoglienza altre iniziative interessanti la nostra categoria, quali lo "stress dei manager", il mobbing", la "transazione lavoro/quiescenza", ecc.



Novara

Cronache CIDA

Brochure informativa

(allegato 1)

L'Unione Regionale CIDA del Piemonte

Alla Confederazione Italiana Dirigenti ed Alte Professionalità (CIDA), che ha origine nel 1946 ed è chiaramente apolitica, aderiscono liberamente le Organizzazioni di rappresentanza e tutela di lavoratori, dipendenti o autonomi, che svolgono le attività al più alto livello di professionalità e responsabilità.

L'Unione Regionale CIDA del Piemonte costituisce l'articolazione della CIDA Nazionale a livello regionale per il Piemonte, al pari delle consorelle nelle altre regioni italiane.

Le Federazioni aderenti alla CIDA sono: la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali - Federmanager, che associa i dirigenti dell'industria privata e a partecipazione statale, dei giornali quotidiani, dei trasporti, delle municipalizzate, della RAI ecc.; la Federazione Nazionale Dirigenti ed Alte Professionalità della Funzione Pubblica, che inquadra i dirigenti dello Stato, di Enti Pubblici non economici, della Sanità, della Scuola, dell'Università, delle Aziende autonome, degli Enti locali; la Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici - FIDIA, che inquadra dirigenti delle imprese e di assicurazione; la Federazione Nazionale Personale Area Direttiva del Credito - Federdirigenticredito, che inquadra dirigenti, quadri direttivi, alte professionalità del settore del credito; la Federazione Nazionale Dirigenti dell'Agricoltura - FNDA, che inquadra i dirigenti delle aziende agricole; l'Associazione Dirigenza Medica - ANAAO-ASSOMED, che inquadra i dirigenti medici, gli aiuti ecc. Si tratta di circa 140.000 unità che, se pur numericamente minoritarie, rappresentano il lavoro

di più elevata qualità, sancito dalla stessa Costituzione gli articoli 36 e 99.

Perciò giustamente la CIDA chiede, nella forma e nei fatti, un riconoscimento del proprio ruolo nel mondo economico e nella società civile, almeno pari a quello di qualsiasi altra categoria.

L'Unione Regionale CIDA del Piemonte è retta da associati democraticamente eletti, che prestano la loro opera a titolo completamente gratuito; a conferma della sua missione sociale la CIDA statuisce, accanto agli obiettivi di tutela dei diritti degli associati e di tutta la società, anche la promozione del volontariato affinché l'enorme patrimonio di esperienza professionalità dei manager in servizio o pensionati venga impiegato, efficacemente e generosamente, per il miglioramento delle condizioni di vita dei singoli e dalla collettività.

SCOPI DELL'UNIONE REGIONALE DEL PIEMONTE

Titolarità della rappresentanza di politiche confederali nei confronti di Istituzioni e soggetti operanti a livello regionale e locale.

Titolarità della rappresentanza a livello territoriale, degli interessi delle categorie associate nell'ambito delle materie delegate dalla legislazione nazionale alle Regioni e agli Enti Locali, fatte salve le competenze in materia di contratti di lavoro che restano in capo alle Organizzazioni sindacali di categoria aderenti.

Designazione dei rappresentanti della CIDA negli organismi comunque denominati per quanto di competenza.

Promozione delle iniziative di immagine e manifestazioni specifiche su temi di interesse delle categorie dei dirigenti, dei quadri e delle alte professionalità. ↪



Torino

*Su tali ultime iniziative sarebbe opportuno organizzare **incontri e convegni** specifici, che scontano comunque le prioritarie esigenze connesse alla già citata maggior visibilità dell'Unione Regionale e la disponibilità di fondi da parte della CIDA.*

GESTIONE OPERATIVA DELL'UNIONE REGIONALE

*La gestione operativa del funzionamento degli organi dell'Unione Regionale necessita di alcune definizioni organizzative con riferimento alla **sede ed alle strutture di supporto** minimali, attualmente fornite dall'APDAI; in tale contesto si inseriscono anche le considerazioni in merito alla disponibilità di un ufficio per le Federazioni che ne facessero richiesta, nonché i rapporti con le associazioni disponibili.*

*È necessario rafforzare l'**azione delle Delegazioni Provinciali**, che costituiscono il fulcro di*



Verbano-Cusio-Ossola



Vercelli



Biella

Cronache CIDA

Linee strategiche "Torino Internazionale" (allegato 2)

L'Associazione "Torino Internazionale" rappresenta la potenziale sede di confronto e di crescita collettiva sui temi dello sviluppo economico e sociale di Torino e del Piemonte, stimolando riflessioni il più possibile sistemiche per raggiungere gli obiettivi alla base del Piano Strategico:

- necessità di un **nuovo posizionamento internazionale della città di Torino**,
- necessità di **attivare politiche pubblico-private** per pervenire a tale scopo,
- necessità di **creare una nuova identità cittadina** e di **farla conoscere** oltre i confini regionali,
- opportunità di **valorizzare un patrimonio economico, sociale e culturale in gran parte non conosciuto** fuori dai confini provinciali.

- Linea strategica 1 integrare l'area Metropolitana nel sistema internazionale**
- Linea strategica 2 costruire il Governo metropolitano**
- Linea strategica 3 sviluppare formazione e ricerca come risorse strategiche**
- Linea strategica 4 promuovere imprenditorialità e occupazione**
- Linea strategica 5 promuovere Torino come città di cultura, turismo, commercio e sport**
- Linea strategica 6 migliorare la qualità urbana**

*attivazione e sviluppo della rete di relazioni partecipative con enti pubblici e privati del territorio, per un efficace intervento congiunto con la Presidenza dell'Unione Regionale, volto alla diffusione della conoscenza dei nostri scopi istitutivi presso le Istituzioni locali; è quindi urgente completare il set di nominativi **non Federmanager** disponibili sul territorio provinciale, per creare squadre locali numerose e più*

rappresentative della CIDA, rispetto alla sola rappresentanza delle singole Federazioni.

*Particolare attenzione merita la **gestione delle risorse finanziarie**, dal momento che la CIDA nazionale non ha ancora indicato né la modalità di ripartizione dei contributi, né tantomeno l'entità degli stessi.*

Sarà perciò indispensabile ridurre al minimo sprechi, costi fissi e variabili, chiedendo ad ogni Federazione di supportare questa

Incontri e convegni

(allegato 3)

INIZIATIVE INTERESSANTI LA CATEGORIA:

- promozione e coordinamento delle attività formative (Fondirigenti, Fondir, CEC) in Piemonte
- incentivo al reimpiego dei dirigenti
- promozione della partecipazione professionale degli associati (volontariato)
- approfondimento della conoscenza della popolazione degli associati
- iniziativa con Unione Industriale su Banca Dati Dirigenti (legge 266)

CONVEGNI:

Organizzazione di manifestazioni (convegni, conferenze, tavole rotonde, seminari), uno a Torino ed uno in provincia, su temi trasversali tra i quali:

- stress dei manager e mobbing
- Corporate Social Responsibility
- transizione lavoro/quiescenza.

strategia: adottare come prassi l'utilizzo dell'e-mail è già un risparmio notevole, in tempo, carta, affrancature.

Servirà poi attuare con gradualità, nel triennio, gli interventi delineati in questo programma, dando precedenza a quelli rivolti all'aumento di visibilità ed alla partecipazione ai gruppi di lavoro, procedendo successivamente con i temi della formazione e l'organizzazione di convegni.