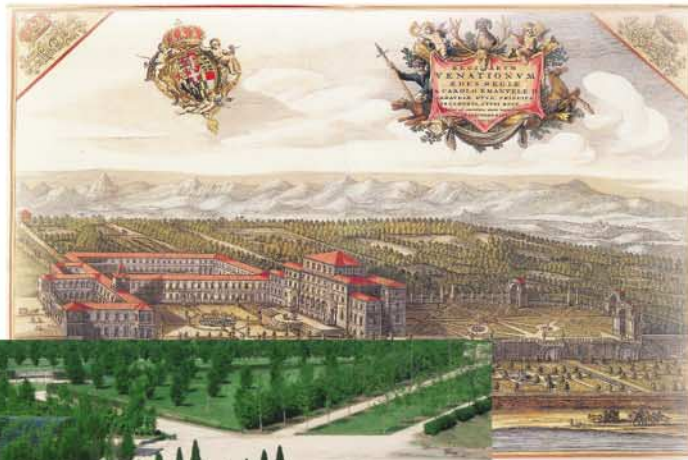


DIRIGENTE d'azienda

Con la Reggia di Venaria Torino
si conferma città d'arte e di cultura



Buone vacanze!



Direzione: Torino - via San Francesco da Paola, 20 - Sped. in abb. post. 45% - art. 2 comma 20/b - legge 662/96
Filiale di Torino - N. 5/2007 - Torino - luglio 2007 - n. 248 - Anno XXIX - Abbonamento annuale € 20 (contiene 12)

FEDERMANAGER
confederata in

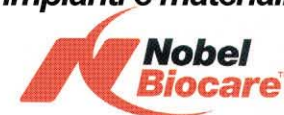


Regalati un sorriso.

Tariffe agevolate
ai soci FASI
e loro familiari

**APERTO
AGOSTO**

*Nel nostro
Centro Odontoiatrico
utilizziamo impianti e materiali*



Le Vostre protesi mobili, FISSE in giornata!

È arrivato il momento dell'odontoiatria estetica. Grazie agli enormi progressi nel settore dell'**implantologia**, i risultati estetici e tecnici non sono mai stati così entusiasmanti.

Sempre più persone desiderano beneficiare di denti belli e funzionali e il nostro studio è in grado di soddisfare questa richiesta grazie agli **impianti Nobel Biocare**, vero leader innovativo mondiale del settore.

Insieme possiamo rispondere con sicurezza alle necessità dei pazienti e garantire loro un impianto affidabile, duraturo, esteticamente perfetto, garantito dai **40 anni** di esperienza internazionale di **Nobel Biocare** e dai più di **25 di applicazioni** "sul campo" di **OdontoBi**.



Ad esempio: grazie al rivoluzionario sistema **All-on-4** trasformiamo la vostra vecchia protesi in un impianto fisso in giornata.

è convenzionato in forma diretta e/o indiretta con Compagnie As-

sicurative e Aziende e i più importanti **Fondi Sanitari di categoria** tra i quali il **Fasi**, e le tariffe agevolate in convenzione sono applicabili anche ai famigliari degli iscritti ai fondi. Per ogni "ipotesi di cura" forniamo al paziente un preventivo dettagliato ed adeguata informazione sanitaria.



ODONTOBI s.r.l. - Via XXV Aprile n° 38 - 28053 Castelletto Ticino (No)
Tel. 0331 962.405 - Tel./Fax 0331 971.413 - www.dente.it - email: odontobi@dente.it

Sommario

luglio 2007 n. 248



EDITORIALE

4-5 Buone vacanze! *Carlo Barzan* ■ Copertina. La reggia di Venaria Reale

VITA ASSOCIATIVA

6-21 **Federmanager.** Incontro con il ministro Damiano e il senatore Treu ■ Cumulo pensione-reddito ■ Pensioni: accelerare i tempi ■ **CIDA.** Ai superstiti i mezzi

necessari ■ Incentivare gli ammortizzatori sociali ■ La CIDA sullo schermo della TV ■ Salute e sicurezza sul lavoro ■ Manager nelle pmi ■ **Gruppo Giovani.** 8° Meeting Nazionale, rinnovo delle cariche *Marco Bertolina* ■ Formazione e project management ■ **Assemblee.** Alessandria. Il management rivalutato ■ Torino. Critiche e giudizi: i costi per risanare un'azienda *Roberto Granatelli* ■ Manager At Work *Riccardo Fasano* ■ Il manager inutile *Emilio Cornagliotti* ■ Vivi e vegeti *Elio Valevano* ■ Assidai. 2006. Bilancio di un anno *Antonio Di Bruno*

FORMAZIONE

22-23 Fondirigenti: un anno di attività con il Piemonte *Giuseppe Perrone*

CONVENZIONI

24 Per gli iscritti Federmanager-CIDA

OPINIONI

25 Ma cosa fanno le donne per le donne? *Carlamaría Tiburtini*

SINDACALE

26-27 RSA e Azienda: un dialogo necessario *Roberto Granatelli*

ATTUALITÀ

28 Referendum europeo nel 2009 *Emilio Cornagliotti*

AGENDA

29 Aperti in agosto ■ Ferie estive delle segreterie sindacali ■ Stelle al merito: una omissione ■ Ricerca lavoro

LETTERE

32-33 Una grande confederazione con dirigenti, quadri, alte professionalità è l'appello del presidente CIDA Corradini ad Alessandria ■ FASI, eccesso di burocrazia *Piero Rosazza* ■ Pensioni: lettera al segretario CGIL Epifani *Giuseppe Minucci* ■ Non basta protestare *Claudio De Rosa*

LIBRI

33-34 Tecnologia e democrazia *Luciano Gallino* ■ Museo civico di Carignano ■ Nulla due volte *Giovanni Reverso* ■ Fabbriche *Antonio Galdo*

In copertina: La reggia di Venaria Reale. Questo numero è stato chiuso in tipografia il 26 giugno 2007.

17

Consensi e qualche polemica a commento dell'Assemblea di Torino



13

Dibattito sul dinamismo globale e l'inadeguata risposta della nostra politica

28

A parole tutti con l'Europa ma i nazionalismi la boicottano



25

Una domanda inquietante. Perché Eva contro Eva?



Un'altra estate è iniziata

Buone vacanze!

Tutti ci prepariamo a godere i frutti di un anno di lavoro prendendoci qualche settimana di salutare e meritata pausa. Approfittiamone: pur in presenza di segnali positivi, l'autunno sarà "caldo" di novità, di impegni, di rischi, e conseguentemente di opportunità, anche nel nostro piccolo orticello associativo.

Carlo Barzan

In linea con una serie di attacchi indiscriminati, basati sulla generalizzazione di alcuni limitatissimi casi dai quali si sono voluti ricavare riferimenti emblematici per tutta la categoria, recenti notizie di stampa riportano nuove proposte di attacco ai nostri interessi, ad esempio attraverso la riproposizione di un contributo di solidarietà sulla pensione.

Gli organi nazionali di Federmanager hanno già provveduto a rispondere adeguatamente, anche richiedendo all'INPS un'operazione verità circa il reale impatto della confluenza dell'INPDAl sui conti dell'Istituto, tuttavia, in vista dell'autunno e della Finanziaria 2008, crediamo debba essere riaffermato un principio di base nei confronti del Governo e dei partecipanti ai vari tavoli di concertazione nei quali siamo presenti, in particolare nei confronti delle Organizzazioni Sindacali che rappresentano il lavoro dipendente.

Noi accettiamo la progressività fiscale, anzi la riteniamo giusta e condivisibile come strumento di redistribuzione del reddito, ma, assolto il nostro dovere fiscale, non ci devono essere chiesti contributi di altra natura e dobbiamo avere accesso ai servizi a parità di condizioni rispetto alla generalità dei cittadini.

La progressività fiscale non è ancora sufficiente? Discutiamone nel merito, ma poi basta: fra l'altro l'affermazione di questo principio ci pare una grande misura di equità che qualifica un paese civile e, in qualche modo, richiama il principio della certezza del diritto.

Il nostro ruolo è difendere gli interessi di tutta la categoria, ma in particolare della sua parte, non vogliamo dire più debole, ma meno forte: la dirigenza di medio livello, i giovani appena nomina-

ti con la famiglia in crescita, i pensionati che si aspettano di godere il frutto dei copiosi contributi versati quando erano in attività.

Un'associazione con finalità anche sindacali tutela per sua natura i più esposti o coloro che lo diventano temporaneamente per eventi che si verificano anche indipendentemente dal loro concorso.

È facile immaginare che chi lavora alla Ferrari, dai massimi vertici operativi al meno professionale dei livelli esecutivi, si identifichi con l'azienda e sia propenso ad accettarne i messaggi e le proposte; ed è anche facile che un'azienda con quell'immagine possa permettersi il lusso di scegliere i migliori elementi che il mercato del lavoro mette a sua disposizione a tutti i livelli.

Ma il mondo non è fatto dalla sola Ferrari e neppure da soli lavoratori di punta sia dal punto di vista della professionalità, sia da quello della motivazione al lavoro.

Nella distribuzione statistica delle qualità umane, che non può non avere il tipico aspetto della curva di Gauss, ci sono persone che hanno capacità e/o attitudini al lavoro molto bassa, nella stessa misura in cui ce ne sono con capacità molto alta; in mezzo c'è la stragrande maggioranza delle persone con tutta la gamma delle sfumature intermedie.

È evidente che il contesto sociale produce meccanismi di riconoscimento che tengono conto di queste differenze: potranno essere più o meno accentuati nei loro

aspetti economici, e questo è alla base delle diverse sensibilità politiche, ma non possono non esserci.

Tuttavia il contesto sociale deve porsi il problema di dare reddito e dignità anche ai meno capaci e motivati: fra l'altro, non fosse che per cinici motivi utilitaristici, costa meno retribuirli anche più di quanto valga il loro lavoro, piuttosto che sostenere i costi di un sistema di assistenza permanente, tenuto in vita solo per loro, o addirittura che mantenerli in carcere.

In questo senso il Presidente di Confindustria ha sbagliato quando ha sostenuto che il sindacato difende solo qualche fannullone.

E' anche vero però che occorre intendersi sul termine fannullone.

Se per fannullone si intende un lavoratore un po' pigro, che si identifica poco con l'azienda, scarsamente reattivo all'impegno e all'assunzione di responsabilità per quanto minime, bisognerà pur che gli sia comunque riconosciuta la dignità che si deve a qualunque persona e il fatto che qualcuno ne prenda le parti non può essere ritenuto una colpa.

Se invece per fannullone si intende chi capacità e motivazioni ne ha da vendere, ma le usa per farsi gli affari propri considerando lo stipendio fisso come un'indennità di esistenza in vita senza alcun dovere di fornire in cambio una prestazione, anche minima, allora le cose cambiano. Questi sono solo furbi e, se le Organizzazioni Sindacali non vogliono offrire alibi alle controparti, devono essere molto chiare al riguardo.

Ecco un'altra operazione verità, che – non sia mai! – dobbiamo essere pronti a subire anche su noi stessi, ma per la quale dobbiamo chiedere l'impegno delle altre Organizzazioni Sindacali che siedono ai tavoli della concertazione. □





I Giardini di Venaria Reale

Dopo otto anni di straordinari interventi ed opere di recupero.

Sono stati aperti al pubblico i giardini della Reggia di Venaria Reale, uno dei più significativi esempi dell'arte del giardino barocco internazionale del XVII e XVIII secolo. Dopo una straordinaria opera di recupero durata otto anni, i regali spazi verdi si proporranno come meta culturale e polo turistico contemporaneo in uno stretto connubio tra antico e moderno, il tutto incorniciato in una visione all'infinito che non ha riscontri analoghi fra i giardini storici italiani per la magnificenza delle prospettive e la vastità del panorama naturale circondato dai boschi del Parco La Mandria e dalla catena delle Alpi.

L'apertura al pubblico dei Giardini offre opportunità molteplici per il visitatore, dalle passeggiate nei Giardini stessi dalle visite tematiche alle attività didattiche programmate per gruppi, scuole e famiglie, senza tralasciare la possibilità di assistere ad eventi e spettacoli di portata internazionale, il tutto concepito e presentato in un'ottica contemporanea che tiene conto del contesto e dell'identità specifica del luogo. I Giardini ritrovati che, per la magnificenza delle prospettive non ha riscontri analoghi fra i giardini storici italiani, sono il completamento ideale dell'imponenza della Reggia di cui anticipano l'inaugurazione prevista il prossimo autunno.

L'inaugurazione dei Giardini rappresenta una fondamentale tappa del progetto di recupero architettonico, artistico e paesaggistico dell'intero patrimonio de La Venaria Reale, in cui la maestosa architettura barocca della Reggia, gli stessi vasti Giardini, l'immenso Parco La Mandria e il suggestivo Borgo cittadino si integrano in una cornice di spazi di quasi un milione di metri quadrati. Eccezionale per complessità e dimensioni, il Progetto "La Venaria Reale" rappresenta uno dei più rilevanti programmi di recupero e valorizzazione di un bene culturale in Europa, promosso dal Ministero per i Beni e le Attività culturali e dalla Regione Piemonte con il sostegno dell'Unione Europea e la collaborazione della Provincia di Torino e dei Comuni di Tori-

no, Venaria Reale e Druento, per un investimento finanziario di 200 milioni di euro. Per tutta l'estate i Giardini ospiteranno eventi e spettacoli organizzati dalla Regione Piemonte in collaborazione con il Teatro Regio, l'Orchestra Sinfonica Nazionale della Rai, l'Associazione Lingotto Musica, l'Azienda Speciale Multiservizi della Città di Venaria Reale e Musica 90.

I Giardini offriranno infine per scuole ed adulti i laboratori delle attività didattiche, visite guidate tematiche ed i servizi d'accoglienza al visitatore, finalizzati ad una loro conoscenza approfondita e permanenza ideale. □

Giardini della Reggia di Venaria

ingresso da viale Carlo Emanuele II - Venaria Reale (Torino)

Apertura: da martedì a domenica, ore 10-20 - Chiuso il lunedì.

Biglietto giornaliero (Feriali): intero: 2 euro; ridotto: 1 euro (over 65 anni, under 21 anni, scuole elementari, medie e superiori con min. 10 studenti accompagnati da 1 docente, gruppi di min. 15 persone); **gratuito** fino ai 12 anni con accompagnatore adulto.

Biglietto giornaliero (Festivi): intero: 4 euro; ridotto: 3 euro (over 65 anni, under 21 anni, gruppi di min. 15 persone); **ridotto** per scuole elementari, medie e superiori con min. 10 studenti accompagnati da 1 docente: 2 euro; **gratuito** fino ai 12 anni con accompagnatore adulto.

Bus dedicati da Torino per i Giardini della Reggia (dal 10 giugno): Numero Verde GTT 800 019152

Per informazioni, biglietti e prenotazioni: www.lavenariareale.it - Numero Verde 800 329 329

infoPiemonte, piazza Castello 165 - Torino
Ingresso dei Giardini, viale Carlo Alberto II - Venaria Reale.



luglio 2007

DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it

Periodico di Federmanager Piemonte
in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti

Direttore emerito

Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Segretaria di Redazione

Daniela Parisi

Comitato di redazione

Mario Benedetti, Arturo Bertolotti,
Marcello Carucci, Claudio Cavone,
Sergio Favero, Andrea Freni,
Gianfranco Guazzone,
Antonino Lo Biondo, Stefano Moscarelli,
Ezechiele Saccone, Giuseppe Scoffone

Corrispondenti dalle Province

Luigi Caprioglio (Alessandria),
Ezio Mosso (Asti), Giuseppe Nobile (Biella),
Gianni Formagnana (Cuneo),
Giovanni Silvestri (Novara),
Pierluigi Lanza de Cristoforis (VCO),
Renzo Michelini (Vercelli)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa 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 - FIPDAI

Pubblicità

c/o Federmanager Piemonte
ildirigente@federpiemonte.it
tel. 011.562.55.88

Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03
info@federpiemonte.it
ildirigente@federpiemonte.it
amministrazione@federpiemonte.it

EDITORE

FEDERMANAGER PIEMONTE

Presidente Angelo Luvison
Vice Presidente Andrea Freni
Tesoriere Vittorio Ambrosio
c/o Federmanager Torino
presidenza@federpiemonte.it

Fotocomposizione e Stampa

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2
c. 20/b Legge 662/96 filiale di Torino. Autorizzazione del Tribunale di Torino N. 2894 del 13 settembre 1979



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

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

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie

Vita associativa - Federmanager

Federmanager e CIDA a confronto

con il ministro Damiano e il senatore Treu



La Federazione nazionale ci ha relazionato su due importanti incontri avvenuti presso la sua sede in Roma.

Il primo del 4 aprile u.s. con il **Senatore Tiziano Treu**, Presidente della commissione Lavoro e Previdenza del Senato.

Il secondo del 23 aprile u.s. con il **Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, on. Cesare Damiano**.

Si vuole qui riportare in sintesi gli argomenti trattati.

Nel primo incontro alla presenza del Presidente Edoardo Lazzati, di alcuni membri della giunta e dei vertici della CIDA hanno partecipato numerosi dirigenti.

Il Senatore Treu, che conosce bene la nostra categoria, ha apprezzato i contenuti dell'intervento introduttivo del presidente Lazzati e le proposte di Federmanager riguardanti il rilancio della managerialità nelle nostre imprese ed in particolare in quelle del Mezzogiorno. A tale proposito è stato consegnato al Senatore Treu il documento contenente la posizione comune espressa da Confindustria e Federmanager sul disegno di legge "Benvenuto" (all'esame della sua commissione) per il rilancio della managerialità nelle aziende del Sud.

Per quanto concerne il progetto di modifica della riforma delle pensioni elaborato da Federmanager, il Senatore ha dichiarato la possibilità di considerare alcune proposte, compresa quella dell'abolizione del divieto di cumulo tra pensione e redditi da lavoro. Ha altresì affermato l'intenzione di arrivare ad una modifica del c.d. "scalone" della riforma "Maroni" senza gravare sui conti pubblici.

Sul tema del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali, il Senatore ha auspicato che le modifiche alla c.d. "legge Biagi" realizzino un sistema in grado di creare occupazione stabile per i giovani, le donne e gli over 50. A tale proposito Treu ha pure apprezzato l'istituzione dell'Agenzia del Lavoro e della Gestione separata per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati recentemente realizzata contrattualmente dalla Federazione con Confindustria.

Il secondo incontro faceva parte delle trattative a livello politico promosse da Federmanager per presentare al Ministro On. Cesare Damiano la Federazione ed il ruolo che essa intende assumere a livello politico, sociale ed economico. Instaurare un dialogo costruttivo con il Ministro. Descrivere le esperienze della categoria per la modernizzazione delle relazioni industriali e la sperimentazione di tutele innovative. Esporre le proposte di Federmanager in materia di previdenza e mercato del lavoro.

Anche in questo incontro sono state ricordate le novità introdotte con l'ultimo rinnovo contrattuale quali il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati e l'istituzione dell'Agenzia del Lavoro.

Per quanto riguarda la previdenza, anche il **Ministro ha confermato le intenzioni del Governo di abolire il divieto di cumulo delle pensioni con i redditi da lavoro, di studiare un meccanismo per favorire la totalizzazione dei periodi contributivi, di rendere più**

conveniente il riscatto della laurea e di adeguare le pensioni più basse e considerando i contributi versati.

A questo proposito, noi possiamo aggiungere che ci auguriamo ne tragga beneficio anche la nostra categoria avendo, appunto il Ministro, precisato l'importanza dei contributi versati.

Per il Ministro, l'attuale sistema degli ammortizzatori sociali è obsoleto e richiede la riforma che realizzi la sicurezza sociale indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e dalla stabilità del rapporto di lavoro.

Quindi stessa necessità espressa da Treu per la riforma della c.d. "Legge Biagi".

Il Ministro Damiano ha concluso l'incontro auspicando un nuovo modello di relazioni industriali invitando Federmanager a dibattere, in un prossimo incontro, su quale debba essere la "filosofia d'impresa" meglio rispondente ai moderni assetti aziendali.

P. G. Prato

Dichiarazione dei redditi per gli anni 2006-2007

Cumulo pensione-reddito da lavoro autonomo

Come di consueto, l'INPS, con il messaggio n. 13792 del 30 maggio u.s., fornisce ai titolari di pensione con decorrenza compresa entro l'anno 2006, soggetti al divieto di cumulo con redditi da lavoro autonomo ai sensi del D. lgs. n. 503/1992, le istruzioni per la dichiarazione di tali redditi percepiti nel corso del 2006.

Tale dichiarazione deve essere trasmessa all'Istituto entro il 2 luglio p.v. attraverso l'apposito modello 503 AUT.

Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 10 del D.lgs. n. 503/1992, i pensionati nei confronti dei quali trova appli-

cazione il divieto di cumulo in parola e che svolgono nel corrente anno attività di lavoro autonomo, sono tenuti a dichiarare, nell'apposita sezione del citato modello 503 AUT, il reddito che prevedono di conseguire nel corso del 2007. Le trattenute sulle pensioni che saranno effettuate in base alla suddetta dichiarazione preventiva, verranno poi conguagliate sulla base della dichiarazione dei redditi per l'anno 2007 che dovrà essere trasmessa a consuntivo nell'anno 2008.

IL VICE DIRETTORE GENERALE
Mario Cardoni

Vita associativa - Federmanager

Pensioni: Federmanager, troppa "melina", governo dica priorità

(AGI) - Roma, 9 mag. - "Più che un tavolo di concertazione, la sensazione era quella di un tavolo in cui ognuno celasse le proprie carte aspettando la mossa altrui...": così Edoardo Lazzati, Presidente di Federmanager, descrive l'incontro a Palazzo Chigi sulle pensioni commentando: "Questo non è certamente il modo migliore per valorizzare il ruolo della concertazione". "L'unico a parlare chiaro - prosegue Lazzati - è stato il ministro dell'Economia, Tommaso Padoa-Schioppa, che ha ribadito le cifre di riferimento (2,5 mld complessivi), e ha ricordato le indicazioni del Governo in sede di manovra 2007 e che sono già state 'scontate' da Bruxelles. Padoa-Schioppa ha anche indicato alcune priorità: le pensioni basse ed i giovani. Ma - ha aggiunto Lazzati - le priorità del Governo devono essere più articolate, puntuali, indicare i relativi costi e come far loro fronte. Comunque,

quella di Padoa-Schioppa, è una posizione certamente condivisibile - dice ancora il presidente di Federmanager - e che la nostra categoria sosterrà, pur con i necessari 'distinguo', ai tavoli tecnici previsti nei prossimi giorni. Mi riferisco, ad esempio, alla revisione dei coefficienti pensionistici che, se attuata, deve essere eguale per tutti, smentendo le indiscrezioni giornalistiche su ipotesi di modifiche limitatamente alle pensioni superiori a 3.000 euro mensili lordi: ci troveremmo, infatti, di fronte ad una palese distorsione di un modello pensionistico, quello contributivo, concepito proprio per essere basato su parametri macro economici e demografici e quindi scevro da tutte quelle scelte di carattere politico che nel tempo, come ampiamente dimostrato, hanno 'inquinato' l'attuale sistema previdenziale. Federmanager intende opporsi con fermezza ad tentativo, palese od

occulto, di incidere ulteriormente sui futuri livelli pensionistici che per i lavoratori di fascia medio alta saranno sensibilmente inferiori al 50% della loro



retribuzione di uscita e questo perché, come è noto, il sistema contributivo prevede un massimale di circa 87.000 euro annuo oltre il quale non vengono versati i contributi. Il sistema contributivo lo si è voluto - conclude Lazzati - per ridefinire un sistema previdenziale che renda sostenibile nel tempo il ruolo della previdenza pubblica, per lasciare più spazio alla componente integrativa privata: allora, per coerenza, se una ipotetica revisione sui coefficienti pensionistici si deve assolutamente fare, in parallelo, va prevista una contestuale manovra prevedendo maggiori agevolazioni fiscali sui contributi per la previdenza complementare".

Rassegna Stampa a cura del Settore Comunicazione di Federmanager

STUDIO MEDICO DENTISTICO

Dott.ri GAVOTTI

Dott. Carlo Augusto Gavotti

Medico Chirurgo specializzato in Odontostomatologia

Dott. Alberto Emilio Gavotti

Dottore in Odontoiatria e Protesi dentaria

Convenzione diretta con

F.A.S.I. - FASDAC - BLUE ASSISTANCE

Orario: Lun - Ven: 8,30 - 19,00

Sab: 8,30 - 12,30

TORINO - Corso Giulio Cesare, 186 - Tel/Fax 011.24.65.639

TORINO - Corso Fiume, 14 - Tel. 011.660.46.60

VALPERGA (TO) - Via Martiri della Libertà, 36 - Tel. 011.24.65.639



Vita associativa - CIDA

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITÀ

Diamo ai superstiti i mezzi necessari per vivere

È assurdo differenziare l'ammontare delle pensioni di reversibilità sulla base dei redditi del superstite, come se esse rientrassero fra gli istituti di assistenza e non avessero la contropartita di contributi pagati. È questa la posizione espressa dalla CIDA nel corso dell'audizione avuta presso la Commissione Lavoro della Camera.

Se la natura previdenziale delle pensioni ai superstiti è ovvia, allora occorre garantire ai beneficiari mezzi adeguati alle esigenze di vita, al cui soddisfacimento sono costituzionalmente preposti i trattamenti previdenziali.

I mezzi necessari per vivere non sono solo quelli che soddisfano i bisogni vitali, ma anche quelli idonei a realizzare le esigenze relative al tenore di vita conseguito dal lavoratore e dalla sua famiglia in rapporto al reddito e alla posizione sociale raggiunti. □

Salvaguardare le pensioni e incentivare gli ammortizzatori sociali

Il tavolo concertativo su crescita ed equità ha dato occasione, alla CIDA, di ribadire le proprie posizioni su pensioni e ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda l'età pensionabile, siamo favorevoli all'introduzione di scalini, con salvaguardia di lavori usuranti e con libertà di scelta di anticipare e posticipare, prevedendo penalizzazioni, per pochi anni, e incentivi per le aziende, ha affermato dopo l'incontro Giorgio Corradini, Presidente CIDA.

Siamo anche favorevoli all'aumento delle pensioni minime, all'abolizione di ogni divieto di cumulo e alla revisione dei meccanismi di scala mobile che non consentono, attualmente, un recupero del potere d'acquisto.

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali chiediamo con forza che il sistema venga esteso a tutti i settori e a tutte le categorie di lavoratori. Anche per gli ultra cinquantenni vi deve essere correlazione tra le forme di sostegno al reddito (economicamente adeguate) e la frequenza di corsi di formazione finalizzati alla ricollocazione. Per questo motivo la riforma degli ammortizzatori dovrà far perno su adeguati incentivi all'attività dei fondi bilaterali di formazione costituiti dalle Parti Sociali e regolamentati dalla contrattazione collettiva. □

Pensioni/Cida: incontro soddisfacente, ma aspettiamo risvolti concreti

"L'incontro è stato proficuo" dichiara Giorgio Corradini.

In attesa dei prossimi appuntamenti, la CIDA ha chiarito la sua posizione circa l'introduzione di scalini relativi all'innalzamento età pensionabile purché il lavoratore abbia la libertà di scelta di anticipare o posticipare la propria quiescenza, in base a incentivi o penalizzazioni.

La pensione deve essere tutelata per tutti, anche con una revisione dei meccanismi automatici di perequazione, che "non consentono, attualmente, un recupero del potere d'acquisto. È necessario inoltre che vengano previsti adeguati incentivi ai fondi contrattuali di sostegno al reddito".

È stato chiesto, infine, l'eliminazione di ogni

divieto di cumulo tra redditi da pensioni e redditi da lavoro, l'introduzione, valida per tutti, di meccanismi per la totalizzazione dei periodi assicurativi maturati presso diverse forme previdenziali e l'abbassamento degli oneri per il riscatto della laurea. □



Siglatà l'intesa.

La Confederazione acquisisce la settima Federazione

La CIDA si proietta sullo schermo

Il sindacato dei dirigenti e delle alte professionalità estende da oggi la sua area rappresentativa agli autori televisivi e cinematografici. Il sindacato che rappresenta gli autori è diventato la settima Federazione della Cida grazie all'intesa siglata nei giorni scorsi. "Siamo davvero soddisfatti per l'ingresso della FNSA nella nostra Confederazione. Questa intesa arricchisce l'universo Cida, un sindacato sempre più propenso ad espandere la sua rappresentanza a tutte le categorie ad alta qualificazione che si riconoscono nei valori del merito e della responsabilità. Il nostro obiettivo è quello di fare della Cida il sindacato unitario delle alte professionalità. E l'ingresso della FNSA nella nostra famiglia è un ulteriore passo verso la realizzazione di questo ambizioso progetto".

La presentazione ufficiale della Federa-

zione, che nasce dall'unione dell'ANART (Associazione Nazionale Autori di Radio e Televisione) e della SACT (Sindacato Autori di Cinema e Televisione) è avvenuta lunedì 25 giugno presso l'Aula della biblioteca del CNEL.

Sono intervenuti, tra gli altri, il regista e sceneggiatore Fausto Brizzi e Michele Mirabella.

Molto soddisfatto dell'intesa raggiunta anche Domenico Saverni, coordinatore FNSA (Federazione Nazionale Sindacato Autori). "L'ingresso nella CIDA è per noi un passaggio e un riconoscimento importante. La consapevolezza dei valori del merito e della responsabilità sono insiti nel patrimonio degli autori. Per tale motivo è stato naturale per noi pensare ad un percorso comune che ci consenta di esprimere al meglio il valore aggiunto dell'alta professionalità che ci contraddistingue". □

Commissione Lavoro e Previdenza

Audizione della CIDA sul disegno di legge n. 1507 recante la delega al Governo per l'emanazione di un testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'attenzione delle istituzioni sull'andamento infortunistico in Italia – che permane nella sua eccessiva entità con particolare riferimento alle cosiddette “morti bianche” – deve indurre ad una profonda riflessione sulle cause delle carenze del vigente sistema di protezione del lavoro.

Nel merito dell'adottando provvedimento la nostra Organizzazione ha sottolineato l'esigenza, che oggi riconferma in relazione al testo licenziato dal Governo, che l'ambito di applicazione della delega contenuta nel d.d.l. comprenda espressamente il collegamento alla normativa del T.U. n. 1124 del 1965.

E ciò in quanto l'intervento dell'INAIL è ormai passato, secondo anche le pronunce della Corte Costituzionale intervenute in materia, dalla tutela attraverso un mero risarcimento economico del danno subito dal lavoratore ad una tutela psico-fisica mediante la “presa in carico” del soggetto infortunato fino a garantire il reinserimento al lavoro.

La copertura assicurativa del “danno alla salute” del lavoratore determina, infatti, implicazioni sia nella fase della prevenzione dei danni sia in quella successiva al verificarsi dell'evento, con riferimento alle attività di cura e riabilitazione per il pieno ed integrale recupero fisico, sociale e lavorativo dell'infortunato sul lavoro o del tecnopatico.

Questa nuova configurazione del modello di protezione del lavoratore, preordinata a dare finalmente attuazione al principio del “valore-uomo”, che il “diritto vivente” da tempo ha riconosciuto anche in favore del lavoratore, deve trovare secondo la CIDA una esplicita conferma non solo nella legge delega sul Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma parallelamente nelle iniziative legislative per la riforma del Testo Unico sull'assicurazione obbligatoria, che come detto non può prescindere dalle indicazioni che al riguardo sono state dettate dalla Corte Costituzionale.

In tale provvedimento l'INAIL, analo-

gamente al ruolo che gli è stato assegnato nell'ambito del S.S.N. di componente del sistema, deve essere considerato uno dei soggetti attivi del sistema della prevenzione e sicurezza del lavoro, mediante la previsione di nuove competenze anche in materia di controllo e vigilanza, con conseguenti poteri sanzionatori attribuibili al corpo degli ispettori di vigilanza dell'Istituto in aggiunta ai compiti già assolti e correlati alla funzione assicurativa espletata.

In buona sostanza, la modifica che la CIDA suggerisce di inserire nel disegno di legge delega in esame è quella di affidare all'Ente assicuratore (INAIL) una funzione di armonizzazione delle iniziative delle varie istituzioni preposte alla prevenzione, proprio attraverso l'attribuzione a tale Ente delle suddette nuove competenze in aggiunta al ruolo, già assegnatogli dalla legge, di finanziatore dei progetti informativi, formativi e di consulenza nei confronti delle aziende interessate.

Ciò, oltre a risultare in aderenza alla

stessa sentenza con la quale la Corte di Giustizia dell'Unione Europea nel 2002 ha riconosciuto la collocazione dell'INAIL nel sistema del *Welfare* attivo italiano, consentirebbe di sfruttare al meglio le professionalità altamente specializzate possedute in quanto deputate all'accertamento del rischio professionale (ingegneri, architetti, geologi, chimici, biologi, medici e legali) e le specifiche esperienze che solo tale Istituto può vantare nel campo infortunistico del nostro Paese. La proposta, peraltro, è in linea con il principio di contenimento della spesa della P.A. in quanto **non comporterebbe nuovi oneri o maggiori spese a carico della finanza pubblica.**

In definitiva, la sfida che il legislatore deve affrontare è proprio quella di rendere efficaci le misure di prevenzione che i decreti legislativi nn. 626/94 e 242/96 di adeguamento alla normativa comunitaria non hanno ancora fatto decollare attraverso una effettivo riordino e razionalizzazione delle competenze sin qui assegnate alle varie istituzioni centrali e territoriali.

In ultimo la CIDA reputa indispensabile prevedere la non punibilità del dirigente pubblico che assume la funzione di “datore di lavoro” secondo la citata normativa di prevenzione nel caso in cui dimostri che il mancato adeguamento alle norme di sicurezza sui luoghi di lavoro non dipende dalla sua inerzia ma da indisponibilità di risorse assegnate. □

Grazie agli incentivi

Manager nelle pmi

Giorgio Corradini*

L'art. 20 della legge 266/1997 che ha avuto in questi dieci anni dalla sua emanazione, lo scopo di centrare tre obiettivi: riqualificare l'attività delle pmi, attraverso l'immissione di risorse manageriali, agevolare il ricollocamento dei dirigenti in mobilità e favorire la nascita di un servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro ad alta professionalità.

Il meccanismo previsto dalla norma prevede, per le imprese di tutti i settori, con meno di 250 dipendenti e per i consorzi costituiti tra le stesse imprese, che assumono, anche con contratto a tempo determinato, dirigenti privi di occupazione, la concessione di uno sgra-

vio contributivo. Tale sgravio è pari per ogni manager ricollocato, al 50% della contribuzione dovuta in un anno, agli istituti previdenziali (mediamente circa 15 mila euro). Dalla sua emanazione questa misura ha consentito di aumentare il grado di competitività delle pmi e a circa 1800 dirigenti di ritrovare una collocazione, finanziando inoltre, una serie di attività di formazione e di riqualificazione professionale, finalizzate al reinserimento nell'attività produttiva.

È importante si sappia che questa norma nel 2007 è pienamente operativa.

In base a recenti direttive del ministero del lavoro, infatti, le Agenzie regionali del lavoro sono state autorizzate a dare immediata situazione a questo strumento. Le aziende interessate potranno dunque avvalersi da subito dell'incentivo consultando le banche dati operative presso le stesse Agenzie regionali del lavoro e presso le unioni regionali della Cida.

(da Italia Oggi)

* Presidente CIDA.

Vita associativa - Giovani

Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti

8° Meeting Nazionale, ad ottobre si rinnovano le cariche

L'articolo 17 dello statuto di Federmanager costituisce, in modo permanente, il Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti, dove per giovani si intende i dirigenti di età inferiore ai 43 anni.

Le finalità del Coordinamento Dirigenti, a livello territoriale e nazionale, sono le seguenti:

1. prospettare, in tutte le sedi, interne ed esterne all'Organizzazione, in questo secondo caso tramite od unitamente ai competenti Organi dei Sindacati e della Federmanager, i problemi e le aspettative dei giovani dirigenti;

2. promuovere l'adesione e la partecipazione dei giovani dirigenti alle attività della Federmanager in particolare modo mediante la costituzione di Gruppi Territoriali;

3. proporre e promuovere iniziative di ricerca, studio, dibattito, etc. sia su temi di specifico interesse dei giovani dirigenti sia sui grandi temi che riguardano la vita del Paese, il suo sviluppo economico e sociale, la sua modernizzazione, ecc.;

4. favorire la comunicazione e l'interscambio di esperienze tra i giovani dirigenti sia del settore industria che degli altri comparti dirigenziali aderenti alla CIDA;

5. favorire e promuovere collegamenti a livello internazionale sempre per tematiche di specifico interesse del Coordinamento Giovani.

Il Coordinamento Nazionale dura in carica due anni e sarà rinnovato in occasione dell'8° Meeting Nazionale, che si terrà a Roma nel mese di Ottobre.

L'associazione di Torino, come ogni altra associazione territoriale, invierà 4 delegati giovani al Meeting Nazionale dove tra i possibili candidati, saranno eletti i 28 componenti del prossimo Coordinamento Nazionale ed in successiva votazione il Coordinatore Nazionale, il Vice coordinatore Nazionale ed i 4 componenti dell'esecutivo.

Le tematiche di base che il Coordinamento Nazionale affronta e promuove

sia a livello nazionale sia a livello territoriale sono quelle che più interessano i giovani Dirigenti.

Lo scorso Coordinamento Nazionale sotto la guida del Coordinatore Nazionale Angela Savino, ha scelto di organizzare queste azioni attraverso quattro Gruppi guidati dai membri dell'Esecutivo:

Il Gruppo "Lavoro e Servizi di Base", con il compito di generare contenuti e competenza su tali servizi e sostenere il network dei giovani dirigenti "esperti" dei servizi

Il Gruppo "Competitività e temi management", con il compito di generare contenuti e competenza sui temi di forte impatto comunicativo e di rappresentanza della categoria.

Il Gruppo "Comunicazione", con il compito di sviluppare i canali di comunicazione ai vari livelli, di intraprendere azioni di "marketing" e di diffondere nel network le best practices territoriali e i contenuti sviluppati dagli altri Gruppi

Il Gruppo "Formazione", con il compito di orientare le strategie della Federazione in quest'ambito, promuovere azioni per l'allargamento dell'adesione a Fondirigenti, promuovere azioni per facilitare l'accesso dei dirigenti all'offer-

ta formativa, sostenere il network dei referenti territoriali per la formazione.

Si sono così organizzati incontri e convegni che, nell'ambito delle varie tematiche, hanno permesso di confrontarsi con Imprenditori, docenti universitari e consulenti aziendali.

L'8° Meeting Nazionale, che si terrà a Roma nel mese di ottobre, avrà come tema: ***I sentieri di una scelta obbligata; crescere come emergenza.***

Sono stati identificati percorsi che vanno dalla ricerca ed innovazione alla cultura della crescita, dall'imprenditorialità al passaggio generazionale.

Per ciascuno di questi temi, durante il Meeting, sarà presente un testimonial d'eccellenza a cui seguirà l'introduzione del Coordinatore Nazionale che presenta il meeting e lo spirito dell'iniziativa (valori e auspici), proponendo la classe dirigente italiana come promotore fondamentale delle evoluzioni culturali necessarie per la crescita del sistema Paese: una crescita che consenta di affrontare, su una dimensione non più nazionale ma europea, la competitività dei paesi emergenti e che passa attraverso l'abbandono dell'illusione della propria superiorità (evitando la caduta nella cosiddetta sindrome del re deposto al cospetto della Cina e dell'India che crescono con una velocità che non ci appartiene più da tempo).

Per tutto questo è necessario il coinvolgimento e la disponibilità dei giovani dirigenti di Federmanager Torino che, con un minimo impegno di tempo, siano disposti a partecipare al prossimo coordinamento nazionale.

Chi è disposto a partecipare a questa iniziativa di livello nazionale, anche se non ha alcuna precedente esperienza di attività in associazione, può contattare la segreteria di Federmanager Torino all'indirizzo segreteria@adpai.it oppure contattarmi direttamente all'indirizzo varie@bertolina.to.it

Marco Bertolina

Membro Coordinamento Nazionale
Giovani Dirigenti Federmanager



NOGARD**Odonto
Stomatologia**San Giorgio
S.O.S.

*Dal 1986 a Torino due Centri Odontoiatrici al servizio di tutti.
Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.*

**Centro Odontoiatrico Infantile**

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ 011.500.689/011.548.605

**Centro Odontoiatrico Adulti**

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605/011.547.144

Operatori. L' équipe odontoiatrica è composta da 43 operatori: 14 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche, 15 assistenti alla poltrona, 9 segretarie e 5 odontotecnici. Il gruppo di lavoro si avvale di tecnologie e strumenti avanzati per la Prevenzione e per la Cura delle Malattie della bocca e dei denti di tutte le età. Ogni prestazione Odontoiatrica è realizzata esclusivamente da medici specialisti e odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

Specialità. Prevenzione, Igiene Orale, Conservativa, Endodonzia, Parodontologia, Implantologia, Estrattiva, Pre-protetica, Protesi fissa e Protesi mobile, Articolazione Temporomandibolare, Patologie del Cavo Orale, Ortodonzia, Pedodonzia.

Struttura. Le strutture odontoiatriche si sviluppano su 700 metri quadrati, con 18 unità operative allineate ai migliori standard tecnologici, 4 Centri di Sterilizzazione per strumenti e apparecchiature, 8 apparecchi radiografici a minima esposizione ionizzante, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche, 1 sala conferenze di 40 posti con sistema di video-proiezione collegato alle unità operative, 2 sale d'attesa, 2 centrali tecnologiche, sistema di archiviazione dati computerizzato. I Centri osservano le Normative della legge 626/94 in materia di sicurezza e sono certificati secondo la Norma UNI EN ISO 9001 2000.

ISO 9001 CERTIFIED ORGANISATION

Convenzioni. Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale. *Convenzioni in forma diretta:* FASI, FASDAC, REALE MUTUA, BLUE ASSISTANCE, CASAGIT, FISDE, FASDIP.

Convenzioni in forma indiretta: MANAGERITALIA, FASCHIM, UNISALUTE, AUGUSTA, FASDIR, ASIDAL, ASSILT, MICHELIN, NEW MED, ASSIDA-STET, EMVAP. A tutti gli iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli iscritti CIDA ed ai loro familiari, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il FASI.

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

Finanziamenti. La Nogard, ha stipulato con Finemiro (Gruppo San Paolo) una convenzione che dà la possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi interamente a carico dei Centri, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

PER TUTTO L'ANNO 2007 I CENTRI ODONTOIATRICI SAN GIORGIO SONO STATI DESIGNATI DAL FASI E DAL FASDAC, COME STRUTTURE DI RIFERIMENTO PER VISITE GRATUITE DI PREVENZIONE DENTALE. SI ESTENDONO TALI VISITE PREVENTIVE DI CONTROLLO A TUTTI GLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI DI CATEGORIA, FAMILIARI COMPRESI.

I CENTRI SONO APERTI DALLE 8:00 ALLE ORE 20:00 CON ORARIO CONTINUATO. DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ E SABATO MATTINA PER CASI URGENTI, VISITE IMMEDIATE

Informazioni telefonare allo 011.548.605
Sito internet: www.nogard.it e-mail: nogard@nogard.it



Vita associativa - Giovani

A cura del gruppo Giovani Dirigenti Federmanager Torino Incontri su la formazione e sul project management

Prosegue la serie di eventi organizzati a cura del Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager Torino.

Due incontri di elevato livello sul tema della formazione e sul project management.

19/7 Project Management: Maturità Organizzativa

Proseguono gli incontri con l'ing Andrea Caccamese, esperto in Project Management.

In questa serata si parlerà di Project Management Organizzativo, di come applicare i modelli di maturità organizzativa di Project Management ed in chiusura un approfondimento dell'OPM3, il modello di maturità organizzativa del Project Management Institute.

I prossimi incontri organizzati dal Gruppo Giovani Dirigenti di Federma-

nager Torino dopo le vacanze estive, si articoleranno sulle seguenti tematiche.

- Previdenza
Novità contrattuali e previdenziali – Settembre
- Formazione
Percorso formativo - Ottobre
- Project Management
Project Management a supporto della Direzione Risorse Umane- Novembre


I dettagli dei vari incontri saranno disponibili sui prossimi numeri della rivista, sul sito Federmanager www.federmanager.it/torino oppure chiedendo in segreteria.

Marco Bertolina

Coordinamento gruppo giovani

Comunicato stampa CIDA È ora di finirla con le informazioni deformate

In una recente puntata di Ballarò sono state fornite informazioni strumentali circa la situazione del fondo dell'INPS che raccoglie gli iscritti all'ex INPDAL (istituto previdenza dirigenti industriali). Ciò che non risulta accettabile è la mancanza di un adeguato contraddittorio sul tema. Ognuno è responsabile delle cose che afferma. Tuttavia, un corretto modo di fare informazione da parte del servizio pubblico dovrebbe implicare quanto meno che, a fronte di un attacco mosso ad un'intera categoria, i rappresentanti di questa categoria vengano almeno messi in condizione di spiegare le loro ragioni. Ciò non è avvenuto e questo ci fa pensare che si sia voluto consapevolmente e strumentalmente colpire gli interessi e il buon nome dei dirigenti industriali. Ci attendiamo che l'episodio rimanga isolato e che si proceda a dare voce ad un rappresentante della categoria proditoriamente attaccata.

 Direttore Sanitario Dr. Pietro Fornero	Torino - Via Marochetti 11 raggiungibile con linee urbane 42 - 45 - 67 PARCHEGGIO PUBBLICO "D'AZEGLIO-GALILEI" con ingresso veicolare da Corso Massimo d'Azeglio angolo Via Cellini	FIAT SEPIN		
LE AREE DI ATTIVITÀ				
• DIAGNOSTICA INDIVIDUALE • CHECK-UP • MEDICINA DEL LAVORO				
<ul style="list-style-type: none"> ■ VISITE SPECIALISTICHE: con prenotazione: "senza prescrizione medica" ■ ESAMI DI LABORATORIO: senza prenotazione: "con prescrizione medica" ■ ESAMI DI RADIOLOGIA: senza prenotazione: "con prescrizione medica" <small>È richiesta prenotazione solo per: Apparato digerente - Colecistografia - Stratigrafia - Mammografia - Densitometria ossea (MOC) - Sistematica Ossea</small> ■ ESAMI DI ECOGRAFIA ED ECOCOLORDOPPLER: con prenotazione e prescrizione medica <ul style="list-style-type: none"> • Ecocardiocolordoppler • Ecocolor Doppler vascolare • Ecografia addominale e transrettale • Ecografia ginecologica e transvaginale • Ecografia muscolare e delle parti molli ■ ESAMI STRUMENTALI: con prenotazione e prescrizione medica <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • Cardiologia - Holter cardiaco e pressorio - Test da sforzo al cicloergometro • Funzionalità respiratoria - Spirometria • Ginecologia - Colposcopia </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • Neurologia - Elettromiografia • Otorinolaringoiatria - Audiologia e potenziali evocati • Urologia - Flussometria </td> </tr> </table> 			<ul style="list-style-type: none"> • Cardiologia - Holter cardiaco e pressorio - Test da sforzo al cicloergometro • Funzionalità respiratoria - Spirometria • Ginecologia - Colposcopia 	<ul style="list-style-type: none"> • Neurologia - Elettromiografia • Otorinolaringoiatria - Audiologia e potenziali evocati • Urologia - Flussometria
<ul style="list-style-type: none"> • Cardiologia - Holter cardiaco e pressorio - Test da sforzo al cicloergometro • Funzionalità respiratoria - Spirometria • Ginecologia - Colposcopia 	<ul style="list-style-type: none"> • Neurologia - Elettromiografia • Otorinolaringoiatria - Audiologia e potenziali evocati • Urologia - Flussometria 			
INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI Telefonare allo 011.00.66.880 r.a. DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ 9,00 - 13,00 14,00 - 17,00				
Convenzioni in forma diretta con FAIT - FASDAC - FASI - FASDIP				
Altre convenzioni in forma indiretta con ASEM - ASIDAL - ASSIDA - CASAGIT, ecc.				

Ad Alessandria con l'Assemblea annuale si chiude il trittico di analisi socio-economica del Paese

Il management rivalutato

Parata di interventi che hanno messo in luce le nostre eccellenze di mezzi, capitali e dirigenti, purtroppo frenati da una politica conflittuale e da un apparato burocratico inadeguati al dinamismo del mercato globale.

Anche quest'anno i colleghi di Alessandria, in occasione della loro Assemblea annuale, hanno proposto la discussione di un tema generale di grande interesse, introdotto da una relazione del loro Presidente e sviluppato con interventi di ospiti importanti: dopo la delocalizzazione del 2005 e l'innovazione del 2006, ha chiuso il ciclo triennale il tema della produttività.

Il Presidente **Sergio Favero**, sulla base di una serie di dati, citati con rigoroso riferimento alle fonti, e con il ricorso ad autorevoli citazioni, enuncia il problema: il nostro paese è afflitto da una bassa crescita della produttività, intesa come rapporto fra fattori della produzione e prodotto ottenuto. La ripresa dell'economia che si registra a livello mondiale fa da traino anche a quella italiana, ma restano i nostri problemi strutturali: nanismo delle imprese, peso eccessivo della pubblica amministrazione, un sistema formativo che, attraverso la licealizzazione degli istituti tecnici e la scriteriata proliferazione delle sedi universitarie, continua a restare inadeguato nell'indirizzare i giovani verso la cultura tecnica e nel produrre risultati significativi sul piano della ricerca.

Occorre approfittare del periodo di crescita del commercio mondiale, previsto per i prossimi due anni, per avviare un percorso virtuoso di superamento di queste inadeguatezze e vincere la sfida della produttività, procedendo, ad esempio, senza ulteriori tentennamenti sulla strada delle liberalizzazioni: lo

scopo è far prevalere la cultura del merito su quella della protezione in tutti settori, e non solo nell'industria manifatturiera, ormai da anni totalmente sottoposta ai duri colpi del confronto internazionale.

Ce la faremo? È la domanda finale di Favero. La risposta è fatta di luci – le imprese italiane si sono ristrutturate e specializzate in una produzione "su misura" come dimostrano tante storie di successo – ma anche di ombre – la generazione politica del '68, arrivata al potere negli anni novanta, si dimostra "cinica, chiacchierona, ben lontana dal duro mestiere di governare".

In questo senso, secondo Favero, va interpretato il severo appello al mondo politico indirizzato dal Presidente Montezemolo nel corso dell'ultima Assemblea annuale di Confindustria.

A Sergio Favero ha fatto subito da controcanto l'ampia relazione svolta da **Piero Martinotti**, Presidente dell'Unione Industriale di Alessandria, che, sviluppando analoghi concetti con l'ausilio di alcuni grafici di sintesi, ha dimostrato come l'Italia, pur in crescita, stia in realtà perdendo peso nel commercio mondiale, che cresce ad un ritmo quasi doppio. Anche secondo Martinotti il nodo è la produttività globale del paese, che deriva dalla combinazione della produttività interna alle imprese, funzione dell'innovazione continua di processo e di prodotto, e di quella esterna ad esse, che riguarda il mondo dei servizi e della Pubblica Amministrazione.

Le imprese stanno da tempo facendo la loro parte, mentre da un lato il sistema bancario non ha ancora finalizzato a vantaggio della clientela la fase di trasformazione di grandissima rilevanza di cui è stato protagonista e dall'altro permane il divario del 30% nei costi dell'energia rispetto ai paesi concorrenti.

Per non parlare

della produttività della politica, il cui compito è assumere decisioni, laddove invece le decisioni tardano ad arrivare, a fronte di un costo stimato in 5 miliardi di Euro l'anno, come risulta da recenti ricerche e dalla pubblicazione di saggi in argomento, che hanno avuto grandissima eco nell'opinione pubblica.

Anche il Presidente Martinotti conclude richiamando l'intervento di Montezemolo in Confindustria ed interpretandolo non come un attacco alla politica, ma, al contrario, come una richiesta di aiuto alla politica: "la globalizzazione o si gioca in serie A o non si gioca affatto" e "solo insieme possiamo farcela", questi i messaggi finali mandati ad interlocutori politici, peraltro solo ideali e non presenti.

Dopo un breve saluto di **Riccardo Benso**, Presidente dei Giovani Imprenditori dell'Unione Industriale di Alessandria, che, ricollegandosi a quanto espresso da Martinotti, mette sul tavolo l'ulteriore difficoltà nella sfida planetaria rappresentata dall'aspetto demografico, che peggiora inevitabilmente la produttività del sistema Italia, la parola è passata ad **Edoardo Lazzati**, Presidente Nazionale di Federmanager. Egli, nel compiacersi della vitalità delle piccole Associazioni dimostrata dall'Assemblea in corso, esprime qualche prima riflessione sul quadro presentato: se da un lato l'appello alla politica resta senza risposte, in un quadro nel quale persino personalità eminenti e di grande spessore culturale, quali i Presidenti Ciampi e Napolitano, hanno aumentato il costo di funzionamento del Quirinale, dall'altro occorre non farsi prendere dalla disperazione, affrontando con coraggio la situazione per quella che è ed approfittando di ogni possibile spazio per esprimere idee e rompere-



Vita associativa



cando anche per se la possibilità di esprimere una visione generale di sistema e non solo la difesa degli interessi dei propri associati, così come da sempre fanno le Confederazioni Sindacali rappresentative del lavoro dipendente. Il Presidente Lazzati conclude invitando i dirigenti ad impegnarsi con spirito analogo nella politica locale.

Tocca ora a **Mario Gibertoni**, Presidente di Studio Base Srl, che, sulla base di un'esperienza consulenziale maturata in ambiente internazionale, invita a interpretare in chiave ottimistica il quadro presentato dai relatori precedenti; egli pone ai presenti un quesito iniziale: "perché solo in Italia i manager non smettono di lavorare alle 5 del pomeriggio?". La risposta sta nell'inefficienza del sistema paese denunciata dai relatori precedenti: la logistica (quanti ostacoli bisogna superare per far arrivare il prodotto al cliente), le banche (non hanno un ruolo di partnership, ma sono un nemico potenziale col quale occorre sempre stare in guardia per evitare fregature), una legislazione cavillosa che consente interpretazioni opposte (quanti pareri legali occorre leggere per farsi un'idea su un problema).

Ebbene proprio queste difficoltà, tutte italiane, hanno sviluppato nei nostri manager una grandissima capacità di problem solving, che li rende in grado di eccellere nelle situazioni complesse.

L'Italia ha dimostrato di saper superare situazioni molto gravi nel passato e dunque supererà anche il momento presente, ad esempio producendo una legge elettorale in grado di far diminuire i costi della politica, così come, a giudizio del relatore, ha saputo far cadere definitivamente ogni barriera culturale fra nord e sud del paese attraverso la presenza dei giovani di ogni provenienza nelle sue università di eccellenza.

L'università come fenomeno di massa, l'accesso alle grandi banche dati disponibili su internet, oggi possibile a tutti, tolgono i vantaggi competitivi di conoscenza ai quali le aree territoriali forti erano abituate: per vincere la sfida occorrerà vincere l'inerzia psicologica che deriva dalla conoscenza acquisita, sviluppando la capacità di applicarla in contesti diversi e cercando l'interpretazione dei fenomeni non più alla sola luce dell'esperienza personale.

Con queste considerazioni si chiude la parte culturale dell'Assemblea e, dopo un breve

re luoghi comuni. Con questo spirito Federmanager si appresta a partecipare al cosiddetto tavolo dei volenterosi, aperto dall'On. Capezzone, Presidente della Commissione Attività Produttive della Camera, rivendi-

saluto di apprezzamento del Prefetto di Alessandria, dr. **Lorenzo Cernetig**, ha inizio la parte statutaria e la parola torna al Presidente Favero.

La sua relazione traccia un bilancio del mandato triennale in scadenza: "Ci siamo impegnati a portare all'esterno un'immagine autorevole non solo di un sindacato di categoria, ma anche di un'associazione di professionisti di impresa, portatori di competenze e di valori essenziali per lo sviluppo economico".

Il mandato si chiude con un anno finalmente positivo sul piano degli iscritti, tornati vicino ai 500, mentre molto alte sono rimaste le cifre dei servizi forniti agli associati, con l'aggiunta dello sportello FASI, così come in forma più stabile e strutturata è proseguito il rapporto con le Istituzioni formative del territorio.

Dopo aver invitato Federmanager Piemonte ad un ruolo più attivo nel favorire il dialogo fra le Associazioni della regione, in modo da rafforzare le sinergie e portare proposte comuni nelle sedi nazionali, il Presidente affronta alcuni temi di ampio respiro: dalla decisione di cancellare dal linguaggio corrente della sua Associazione il termine di "pensionato" per sostituirlo con la locuzione "non in attività", al ruolo negativo per l'immagine della categoria svolto da pochi top manager, molto abili solo a procurarsi incarichi retribuiti in modo scandalosamente elevato in rapporto ai risultati, e infine alla Regola Benedettina, proposta recentemente all'attenzione della cultura manageriale come modello di organizzazione valido anche ai nostri giorni e fonte di ispirazione per la dirigenza.

"Guidare gli altri, secondo la Regola, implica la necessità di un continuo e incessante miglioramento del nostro modo di essere e di fare, perché solo così è possibile gestire con efficacia le persone che ci sono affidate": questo il messaggio forte che Favero manda al suo uditorio ricevendolo in cambio un lungo e convinto applauso.

Segue l'illustrazione e



l'approvazione dei Bilanci, consuntivo 2006 e preventivo 2007, al termine della quale si aprono gli interventi dei rappresentanti nazionali della categoria.

Il primo posto tocca a **Luigi Caprioglio**, Vicepresidente Nazionale di Federmanager, che qui gioca in casa, essendo iscritto all'Associazione di Alessandria. Il suo intervento necessariamente ripercorre quanto già espresso in altre Assemblee territoriali e già riportato dal nostro periodico, con precisazioni, spunti ed approfondimenti che tengono conto dell'evoluzione continua della situazione. Come quando, a proposito dello stato di attuazione del contratto nazionale, riferendo del colloquio con un esponente della delegazione confindustriale incontrato nel corso dell'assemblea di Torino, ha ricordato che l'aver accettato, ob torto collo, che la norma sulla retribuzione variabile avesse natura di indirizzo non cogente per le imprese, ha di fatto determinato un'alibi alla sua non applicazione, dimostrando, con amaro sarcasmo, quanto sia "notevolissimo" l'ascendente che Confindustria ha sulle imprese associate.

O come quando ha sottolineato l'indipendenza di Federmanager rispetto al gioco poli-



tico e rivendicato il suo diritto a non avere pregiudizi per iniziative intelligenti da qualunque parte provengano e, per converso, a qualificare come "scemenze" quelle che a suo giudizio tali sono, indipendentemente da chi le proponga, come purtroppo più spesso accade. In proposito Caprioglio cita il deludente incontro con il Ministro Damiano, avvenuto dopo mesi di richieste rimaste senza risposta. "Ma noi non ci arrendiamo e, nonostante dietro ai vertici federali non esistano possenti truppe, non smetteremo di essere presenti, puntuali e propositivi" nel "difendere i nostri interesse categoriali ma non perdendo di vista il sistema Paese".

Per quanto riguarda la situazione interna di Federmanager, Caprioglio, nel riprendere le posizioni espresse dal Presidente Lazzati in varie sedi, ha precisato il suo pensiero esprimendolo in tre concetti:

– "la regola della democrazia" è applicare,

Vita associativa



“anche se non condivise”, “le decisioni assunte dalla maggioranza, pur con le qualificazioni ritenute opportune, senza se e senza ma”, come peraltro facciamo nelle nostre aziende;

– “i vertici e gli organi esecutivi della Federazione e degli Enti hanno il vincolo di realizzare i programmi approvati”, ma “disponendo di ampia libertà di movimento” e sottoponendosi al giudizio degli eletti, che “in caso di fallimento li mandano a casa e, nei casi più colpevoli, senza attendere la fine del mandato”;

– “una organizzazione di professionisti che fa del merito e della responsabilità la propria bandiera non può disquisire di status (in attività o non), provenienza territoriale, bilanciamento delle cariche, ecc., ma semplicemente della capacità, della competenza specifica, dell’impegno e dell’efficacia dei designati a rappresentarla” anche negli Enti collaterali, “braccio operativo del nostro sistema di tutele”.

Prima dell’applauso caloroso della sua platea, Caprioglio rivolge un accorato appello finale, valido per il rinnovo sia degli organi Federali, sia di quelli della piccola Associazione cui è iscritto: “Abbiamo bisogno – e tra le nostre fila ne esistono molti – di colleghi capaci di darci contributi di idee e sostegni nei mille impegni che ci sovrastano quotidianamente”.

All’intervento, tutto necessariamente “politico”, di Caprioglio segue quello, altrettanto

necessariamente più “tecnico”, dei rappresentanti negli Enti collaterali. Il Presidente del FASI, **Adriano Cappellari**, ragguaglia i presenti sui più recenti sviluppi dell’attività del Fondo, che, seconde le intese Confindustria/Federmanager, gestisce dall’inizio dell’anno il contributo per il sostegno al reddito dei dirigenti temporaneamente privi di occupazione, alimentato da circa 10.500 aziende con una popolazione di riferimento di oltre 40.000 dirigenti. I contributi raccolti assommano già a circa 4 milioni di Euro e sono state raccolte 170 domande di assegnazione dell’indennità di disoccupazione, per 50/60 delle quali si prevede l’accoglimento. È stata attivata anche la seconda fase della convenzione Fasi/Federmanager con risultati positivi, mentre sul piano generale permane il trend all’aumento degli assistiti in quiescenza a fronte di una diminuzione delle aziende che versano i contributi; nonostante questi presupposti negativi, l’intervento sulle prestazioni odontoiatriche ha consentito di riportare il bilancio in attivo per il 2006, con una previsione favorevole almeno fino al 2008.

Il Presidente **Giuseppe Perrone** ha sottolineato con soddisfazione il fatto che Fondirigenti, unica fra le organizzazioni di questo tipo, ha chiuso l’esercizio di start-up con un volume amministrato di 15 milioni di Euro, sul quale la revisione contabile, eseguita con i rigorosissimi criteri della contabilità pubblica, ha ritenuto non ammissibile una cifra di soli 15 Euro. Egli ha lamentato lo scarso ricorso delle imprese alle disponibilità che il Fondo amministra per la formazione manageriale ed ha attribuito il fenomeno, in parte ad una loro colpevole disattenzione per il valore della formazione, in parte ad un errato convincimento circa le formalità burocratiche che l’utilizzazione delle risorse del Fondo richiederebbe e che sono invece, nel caso di Fondirigenti, ridotte al minimo indispensabile.

Anche la CIDA, con il Presidente **Giorgio Corradini**, ha fatto sentire la propria voce. Il

suo appello per una Confederazione totale con tutte le categorie del corpo dirigente è stato ripreso come risposta ad una lettera di un giovane collega pubblicata nell’ultima parte di questo numero e che tratta lo stesso tema.

In questo panorama di grande impegno, il Presidente Favero ha chiamato a dare una breve testimonianza, il collega **Maurizio Fava**, che espleta la sua attività professionale nel mondo dell’enologia e che ha illustrato alla platea i vantaggi del consumo responsabile in un mercato di qualità; il tema e la sua trattazione ci sono sembrati degni di essere approfonditi in un intervento scritto, che gli abbiamo chiesto e che speriamo non ci farà mancare sul prossimo numero del nostro periodico.

A proposito del quale ci è gradito segnalare la presa di posizione finale di **Angelo Luvison**, Presidente di Federmanager Piemonte, che ha invitato i colleghi a considerarlo uno strumento non solo unidirezionale per veicolare idee, ma un possibile vero e proprio forum di discussione aperto al contributo di tutti.

Fate dunque sentire la vostra voce, ve lo dice il vostro Presidente Regionale, e noi siamo qui per questo.

Grazie ai colleghi di Alessandria per la giornata di riflessione che ci hanno offerto, come sempre impeccabilmente organizzata, e per l’apprezzamento del quale siamo stati oggetto. □



- Legalmente riconosciuto dall’Irish Department of Education.
- Corsi durante tutto l’anno.
- Programmi estivi speciali per adulti.
- Programmi di attività/studio per i più giovani (Giugno - Agosto).

APPRENDERE L'INGLESE IN IRLANDA

INTERNATIONAL STUDY CENTRE

Per ulteriori dettagli rivolgersi a:

The International Study Centre - 67 Harcourt Street Dublin 2 Ireland
 Tel: (00) (353) (1) 4782766 - Fax: (00) (353) (1) 4781490 - E-mail: isc@indigo.ie - <http://www.iscdublin.com>
 Segreteria Apdai - Via S.Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino - Tel. 011 562 55 88

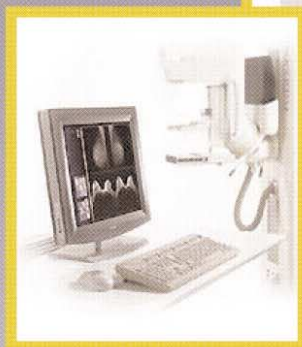
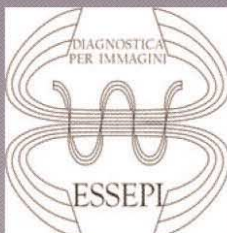
- Sistemazione presso famiglia.
- Sconto ai membri di Federmanager Piemonte. (Si prega di allegare l’inserzione quando si effettua l’iscrizione).
- Preparazione per l’esame: FCE, CAE, CPE.

A TUTTI GLI ISCRITTI FASI

Si comunica che il gruppo
CIDIMU — RIBA di Torino
ha acquisito in Savona Via Pirandello 1R
l'Istituto Radiologico ESSEPI (SP).

**Convenzionato in forma
INDIRETTA col FASI.**

L'Istituto Radiologico ESSEPI di
Savona propone agli utenti le stesse
caratteristiche delle strutture torinesi
per ciò che riguarda la qualità del
servizio e l'attenzione al paziente.



Convenzioni dirette ed indirette a tariffe scontate
sono in essere con i principali Fondi Nazionali di
categoria, Assicurazioni e Associazioni.

Studio Radiologico ESSEPI Esami strumentali

Esami di Radiologia Tradizionale
RX Gastroenterologica, Odontostomatologica,
Ortopedica, Otorinolaringoiatrica, Pediatrica,
Pneumologica, Urologica.

Esami di Risonanza Magnetica
Diagnostica ortopedica

Esami TC

Esami Ultrasonografici
Ecografie ginecologiche, Ecografie Internistiche,
Doppler, Ecocolordoppler cardiaco,
Ecocolordoppler vascolare...

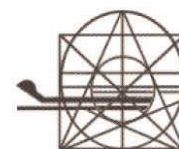
C.I.D.I.M.U. Il Gruppo



C.I.D.I.M.U. S.p.A.
Via Legnano, 23 - Torino
Tel. 011.5616111 Fax 011.5613684
Direttore Sanitario: Dr. L. Marioni



R.I.B.A. S.p.A.
Via Prarostino, 10 - Torino
Tel. 011.5616180 Fax 011.5613684
Direttore Sanitario: Dr. A. Coraglia
www.diagnosticariba.it
info@diagnosticariba.it



STUDIO RADIOLOGICO ESSEPI
Via Pirandello 1R - Savona
Tel e Fax 019.828737
Direttore Tecnico: Dr.ssa L. Ciubuc
essepi@cidimu.it



Assemblea di Torino

Critiche e giudizi

L'Assemblea di Torino, com'era prevedibile, ha suscitato molto interesse e provocato vivaci giudizi, la più gran parte favorevoli, anzi a dir poco entusiasti per il tema, l'originalità degli strumenti e la qualità degli interventi: in pari tempo ha riattizzato vecchie polemiche e distinguo su chi è e come dovrebbe essere il vero dirigente e fin dove è lecito – in nome dell'azienda – arrivare a delle misure ai limiti del lecito ovvero sfidare gli articoli del codice.

Va da sé che nessuno ha messo in discussione la massima dello pseudo Machiavelli, ma su aspetti laterali si sono spesi giudizi non sempre favorevoli.

Gli argomenti su cui si sono appuntati l'interesse e le critiche sono all'incirca i seguenti:

- l'intervento del prof. Varvelli
- il riconoscimento di socio onorario all'AD di Fiat Auto, Sergio Marchionne
- L'impiego della pellicola a mo' di esemplificazione vista sotto il duplice aspetto; di trappola criminale in cui può cadere il dirigente e se gli sia lecito, nel caso, rispondere nello stesso modo.

– Ed infine, la stessa scelta della sede per celebrare l'evento più importante dell'anno per la nostra categoria.

Sorvoliamo sull'ultimo punto, se sia o no idonea la sede del nostro 'avversario', ossia l'Unione Industriale.

L'obiezione si ferma sull'enunciato: gli industriali non sono l'industria e poi sono la controparte di un confronto che da 50-60 anni esalta e non deprime le nostre chances, come i risultati confermano.

Confronto non scontro, dunque, come due campioni che si misurano sul tavolo del lavoro, come accade ai giocatori di scacchi.

Più insidioso l'accenno della vittima che viene aggredita con un mezzo subdolo e fraudolento, ma che poi a sua volta si difende con lo stesso mezzo. Il primo viola la legge proponendogli un raggirio, mentre l'altro risponde a viso aperto mostrandogli l'arma del contendere.

Sui primi due argomenti abbiamo ricevuto due lettere: una pacata e l'altra oltre i limiti della buona creanza e del rispetto dovuto alla persona.

Nella prima pubblichiamo un articolo del collega Cornagliotti, che tra l'altro ci propone un'originale interpretazione della leadership che va analizzata, per cercarne eventuali pratiche applicazioni. Della seconda ci limitiamo ad una breve sintesi del contenuto e riportiamo parte della risposta data dal nostro direttore Roberto Granatelli.

Del brillante e arguto "discorso" di Varvelli basti dire che dopo una nutrita serie di richieste da parte degli spettatori, abbiamo inserito nel nostro sito tutte le slides che hanno infiorato la dotta e amena lezione del professore. □

INFORMAZIONE SANITARIA

La Gestione a distanza:
un nuovo approccio in Medicina

Sempre più in Medicina le tecnologie modificano le possibilità dei servizi ai pazienti, aprendo nuove prospettive sia medico-sanitarie che gestionali.

È interessante, a tal proposito l'esperienza del Gruppo diagnostico CIDIMU-RIBA che ha acquisito l'**Istituto Radiologico ESSEPI di Savona**. La necessità di garantire standard qualitativi analoghi a quelli di Torino, sia in rapporto all'esperienza dei Medici, sia in rapporto alle apparecchiature – associata alla ovvia necessità di contenimento dei costi – ha portato il gruppo torinese ad utilizzare tutti i supporti tecnologici nell'ambito delle reti informatiche e della telemedicina.

In questo modo le prenotazioni sono eseguite da un unico CUP centralizzato a Torino.

La battitura dei referti viene eseguita a Torino attraverso l'invio di "file vocali" in rete e trasformazione automatica dei "file" in scrittura; successivamente la correzione dei referti viene eseguita a Torino da ragazze particolarmente addestrate e stampati a Savona.

L'esecuzione degli esami radiologici o di TC o di Risonanza

Magnetica eseguiti a Savona vengono visionati a Torino da Radiologici esperti nei vari campi superspecialistici della Radiologia: ciò avviene attraverso l'invio delle immagini dai Medici operanti in Savona ai colleghi torinesi per una "seconda opinione" onde garantire un alto standard qualitativo.

Supporti magnetici e tele stampa concludono l'iter diagnostico. In questo modo è possibile garantire un elevato standard qualitativo e permettere anche ai pazienti torinesi, che già utilizzano le strutture CIDIMU-RIBA, di accedere ad analoghi servizi, in Liguria, nei periodi di vacanza o in stagioni dell'anno in cui sono soliti abbandonare Torino per motivi climatici.

In analogia a quanto avviene da tempo per gli istituti CIDIMU-RIBA anche l'**Istituto ESSEPI è convenzionato in forma diretta** con i principali Fondi di categoria ed Assicurazioni quali Fasi, Fisdaf, Fasdac, Blue Assistance, Unisalute, Augusta, Assirete, Toro Assicurazioni, Reale Mutua, Assicurazioni Generali e numerose altri.

STUDIO RADIOLOGICO ESSEPI

Via Pirandello, 1R - 17100 SAVONA

Telefono 019-828-737

mail: essepi@cidimu.it

Vita associativa

Lettera a un dissenziente

I costi per risanare un'azienda

Lettera firmata da un ex iscritto

Spiace non poter ospitare la lettera dell'ex iscritto perché il nostro giornale pubblica il dissenso ma non le insolenze. Riassumendo, si contesta che nel corso dell'Assemblea si sia dato un riconoscimento all'Amministratore Delegato Sergio Marchionne al quale si addebita la colpa dei licenziamenti giudicati arbitrari. Abbiamo perciò chiesto al Direttore di poter pubblicare il testo della Sua risposta.

Roberto Granatelli

Rispondo alla Sua "valutazione" sul Sindacato di Torino per ringraziarla del gentile pensiero nei miei confronti, ma mi permetta di fare qualche considerazione sulla questione Marchionne perché il tema della nostra assemblea è volutamente provocatorio nei confronti del "personaggio".

Come manager "nulla quaestio", come uomo calato in un contesto aziendale soggettivo - plurimo (perché i dirigenti, dice la Cassazione, sono un contesto non collettivo) credo che si debba rilevare qualche criticità, ma i risultati (ci dicono gli stessi dirigenti fatti fuori da Marchionne) sembrano dargli ragione. Noi siamo fortemente critici sull'operato, ripeto, nei confronti della plurisoggettività interessata e con il tema "l'etica machiavellica" ci domandiamo... "il fine giustifica i mezzi"? Cosa di più attuale quale argomento provocatorio su un personaggio osannato anche dalla triplice che ha accettato tutta la sua strategia non scontrandosi apertamente contro di lui se non

solo formalmente per non perdere la faccia davanti ai lavoratori?

Il nostro atteggiamento non è di condisione, ma di aperta e trasparente "presa visione" degli accadimenti con l'interrogativo "ma i risultati ottenuti valgono il sacrificio di tanti colleghi?". Ebbene diamo alla platea e anche a lei se volesse partecipare (ne sarei felice perché ricordo il momento di difficoltà che lei ha patito e per il quale, veramente, spero di essere stato di concreto aiuto) il compito di dire cosa si pensa in merito... anche le negatività...

Vogliamo sparare a zero? bene, facciamolo ma è la base associativa che deve esprimersi e le posso assicurare che i tanti colleghi che io ricevo ...mi confermano che alla fine della storia quel personaggio non deve essere ghigliottinato, ma visto come un grande manager che aveva lo scopo di risanare un'azienda in coma e ci è riuscito.

Di fronte a questa contraddizione di pareri fra i colleghi si è ritenuto di fare un gesto provocatorio, ma che in un ottica sindacal-culturale e di immagine è vincente, perché dobbiamo avere il coraggio di discuterne e ...attirare il leone nella trappola...

Il contesto della discussione che emergerà ci farà capire quali mezzi ha a disposizione la dirigenza per contrastare certi atteggiamenti...

Creda, caro collega, che il nostro intento era quello di stimolare la critica.

Federmanager ha dimostrato di essere sempre al fianco dei soci (si veda per es. l'importante risultato del sussidio di disoccupazione che abbiamo ottenuto per i dirigenti

licenziati giostrandoci tra le mille difficoltà che Confindustria ha fatto nelle trattative) ed il mio ruolo sarà sempre quello di difendere, come legale e come Direttore dell'Associazione di Torino, gli interessi della categoria.

Le assicuro che, se non potessi farlo, sarei il primo a lasciare Federmanager perché non mi riconoscerei in una Federazione dirigenti e quadri se dovessi svolgere il mio ruolo sotto il condizionamento della controparte aziendale.

Concludo però manifestandole il mio apprezzamento per il Suo contributo che, pur non condividendo da un punto di vista tecnico per i motivi "ut supra" esposti, è utile per il confronto fra i colleghi ed è oltremodo comprensibile stante la situazione soggettiva che conosco (avendola vissuta come suo difensore-consulente sindacale) ma che spero non la faccia recedere dall'associazione di Torino in quanto solo con una massiccia adesione dei colleghi possiamo permetterci di fare la voce grossa contro lo strapotere della Confindustria.

Sono a Sua disposizione per ogni chiarimento e La saluto cordialmente. □

Manager At Work

Cari colleghi,

Vi informiamo, che a seguito della convenzione tra la Fondirigenti-Giuseppe Taliere e la Confindustria e Federmanager, è stata istituita un'Agenzia che si occupa dell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro per i Manager in difficoltà.

È stato pertanto creato il Sito internet www.manageratwork.it, sul quale potranno essere inseriti i curricula dei candidati, curricula che saranno a disposizione delle Aziende interessate agevolando pertanto l'incontro tra domanda e offerta (vedi pag. 23).

A Torino, Manager At Work, viene gestita da Federmanager Apdai e Unimpiego. Ricordiamo a tutti i soci interessati che la precedente Banca Dati "Agemodir" è stata abolita, pertanto chi fosse interessato a mantenere il proprio curricula in Banca Dati, o inserirlo per la prima volta, è invitato a contattare urgentemente la Sede Federmanager Apdai Torino, Via S. Francesco da Paola 20 - Tel. 011/5625588

Riccardo Fasano



Il difficile equilibrio tra l'esigenza aziendale e l'armonia sociale

Il manager inutile

L'autore, ponendo a modello manager di grande prestigio, lancia questa provocatoria proposta. Il manager ideale è quello che riesce a creare nel proprio ambito una macchina organizzativa talmente perfetta che potrebbe, al limite, andare avanti senza di lui. Il manager inutile, appunto.

Emilio Cornagliotti

Durante l'assemblea della Feder-manager di Torino, del 26 maggio, ottimamente organizzata, si sono avuti interventi su aspetti etici e comportamentali della vita dell'impresa di oggi. E mentre gli eminenti giuristi (Morris L. Ghezzi, Stefano Toniolo) ponevano la delicata materia su un terreno evolutivo e problematico, l'intervento di Luca Varvelli, interessato professionalmente alla conduzione manageriale, si articolò su affermazioni di fondo e concrete proposte di comportamento aziendale.

Chiesi la parola. Concordai nella sostanza, ma osservai che, accanto a quanto detto da Varvelli, occorre tener presente il tema del potere in azienda. E che, anche sulla base di questo condizionamento, può costruirsi una nuova figura di eccellenza manageriale, più sofisticata e produttiva. Ne ebbi una risposta molto sbrigativa, che stupì me e molti amici e colleghi, e perciò sento la necessità di esporre il mio pensiero al riguardo in modo sistematico ancorché sintetico.

1. Il contenuto in sé dell'esposizione di Varvelli è perfettamente condivisibile. Il nucleo di pensiero consiste nella primazia delle emozioni nella vita aziendale. Quando noi osserviamo che, a parità di condizioni economiche e tecniche al contorno, un manager realizza eccezionali risultati, mentre un altro, pur dotato degli stessi connotati intellettuali e culturali, non cava un ragno dal buco, la ragione è da rinvenirsi ben oltre la classica differenza tra efficienza ed efficacia, e precisamente nella potenza di trascinamento e nella capacità di infondere emozioni positive nel proprio

team, in una complessa e coerente azione che Luca Varvelli chiama di "re-energizing".

2. È altresì vero che tale positivo modo di porsi e di relazionarsi è naturalmente proprio di un manager vincente senza che nessuno glielo insegni. Ma il mondo non è fatto solo di leaders naturali. È quindi sterminato il campo di azione di chi, come il nostro conferenziere, si propone il miglioramento delle performances aziendali agendo sugli individui, attraverso vari processi, tecniche, indicatori, controlli, verifiche.

3. I temi trattati sono peraltro oggetto dell'impegno di molti studiosi e hanno prodotto una vastissima letteratura. Ma altrettanto vasto, produttivo, utile, affascinante è il settore di studi che si propone di analizzare i meccanismi del potere formale e informale in azienda. Non ci si può certo limitare all'analisi delle pure emozioni elementari positive per migliorare i processi aziendali. E non può dirsi del pari che ai vertici aziendali salgano sempre i migliori, anche se ciò avviene nella media dei casi: in tutte le società industrializzate la storia è piena di condottieri epici, distruttori di floride aziende. E se ciò viene negato è solo perché dal potere del momento, anzi dal Potere tout-court, si vuol trarre giovamento.

4. "Haec sunt quae hominem in perniciem hominis instigent: invenies odium, metum, spem, invidiam, contemptum". Perché mai certe tecniche aziendali dovrebbero ignorare gli eterni insegnamenti della cultura universale? Quando Seneca ci dice che odio, paura, speranza, invidia e disprezzo muovono costantemente e generalmente l'uomo a far del male ad un altro uomo, perché mai ciò non dovrebbe avvenire nei

ristretti e trafficati spazi di un'azienda? Homo homini lupus. Tutte le grandi aziende sono tendenzialmente percorse da cordate, gruppi di potere, cosche e alleanze. E in tutte le aziende un dirigente è portato a temere generalmente un collega o un subalterno brillante, e il suo capo se costui è mediocre. Perché negarlo?

La soluzione non può che consistere nello stabilire una gerarchia di valori e gratificazioni che si opponga alla imprescindibile natura dell'uomo.

5. Il rimedio che preferisco esalta e premia il cosiddetto "manager inutile". Intendo cioè che l'eccellenza del manager consiste nel creare nel proprio ambito una macchina organizzativa talmente perfetta che potrebbe al limite andare avanti anche senza di lui, o comunque con un successore da lui stesso formato, al punto tale che quello splendido creatore diventi, per così dire, inutile, o meglio utilissimo e preziosissimo per altri più alti incarichi, purché al vertice aziendale ci sia chi persegue coerentemente tale politica sapiente e lungimirante, e quindi premi il "manager inutile", e non lo penalizzi, come certo cinismo stupido potrebbe indurre a fare. Quando Arturo Toscanini, ultraottantenne, lasciò la direzione della NBC Orchestra, il primo concerto successivo fu tenuto senza direttore: gli orchestrali vollero significare non tanto che non vi era un successore degno, ma che Toscanini era stato così grande che l'orchestra poteva eseguire le più alte composizioni addirittura da sola. Essere manager perfetto vuol dire donare all'azienda uomini perfettamente formati e inseriti, processi armonici e strutture collaudate, tali da produrre risultati eccellenti nel tempo.

La teoria del manager inutile, che è l'unico vero manager prezioso, non è fantasia, come la parte opaca del nostro animo potrebbe indurci a pensare, ma è costantemente applicata dalle più avanzate e fortunate aziende del mondo, come l'IBM e tante altre. Anche in Italia alcuni veri grandi leader (non i falsi grandi), come Vittorio Valletta ed Enrico Mattei, perseguirono un sistema di valutazione e promozione simile. Adriano Olivetti giunse a proporre che su 10 nuovi assunti, 4 fossero di qualità eccezionale, 3 discreti ma bisognosi, e tre parenti di dipendenti, ma che tutti avessero una capacità di donarsi e di donare. L'equilibrio aziendale si sposava all'armonia sociale. □

Vita associativa

L'anima critica dell'Associazione

Vivi e vegeti

Un dialogo, per sortire i suoi effetti, deve realizzarsi in maniera trasversale tra tutte le generazioni, non deve avere barriere di età, ma devono esserci gli attori.

Elio Valevano

Anche l'Assemblea straordinaria e ordinaria del 26 maggio scorso ci ha scoperti ben in palla. Ci diranno che i soci in quiescenza sfruttano i contributi degli operai, in fabbrica apparirà qualche cartello che taccia i soci al lavoro di venduti al soldo del padrone, ma la necessità di esistere traspare con forza e viene messa ben in evidenza dalla struttura, dai discorsi, dal dire pubblico e privato, dal modo di apparire, dalla concretezza dell'Assemblea annuale.

Una cartina di tornasole? L'intervento di Luca Varvelli ed il suo cortometraggio. Ironia e autoironia, critica e autocritica, sono state le armi del nostro Savonarola, ma l'insegnamento dello sfottò è stato recepito e applaudito.

Questa è vita: il sapersi guardare addosso e riderci su è segno di intelligenza che vuole essere attenta, attuale, che vuole dare ed essere capace di trasferire idee, professionalità, propulsione, indirizzo, che intende saper traguadare il futuro ed andare ancora lontano.

C'è carattere, allora, c'è la giusta voglia di esserci, nell'Associazione, nell'Azienda, nella Società. C'è volontà di cambiamento, soprattutto, volontà di adeguarci e di adeguare ogni nostra azione interna ed extra moenia.

Ma non perdiamoci sull'essere e dover essere. Dal suo pulpito il Varvelli sferzava una platea di troppi capelli bianchi. Salvava i calvi o semicalvi, perché questo può essere un peccato di gioventù, anche, ma lo faceva forse per un eccesso di bontà.

Questo va raccolto, non per farne un quadrifoglio del programma delle buone intenzioni, ma per tradurlo in operatività.

Ed allora è come ci presentiamo, cosa diciamo di voler essere che fa proselitismo, non solo per farne una specifica sezione (ben venga il "gruppo giovani"), ma per creare il presupposto del **dialogo**, di un dialogo tra tutti, tra tutti i soci, ove si riversano nel crogiuolo studio, esperienza, pratica, visioni di storie diverse per una



volontà culturale comune e consolidata, capace di autogenerarsi di continuo.

No, non chiudersi in se stessi, assolutamente, ma il saper recepire va finalizzato ad avere un nostro fiato.

Non perdere ed amalgamare le nostre personalità, ma aiutare le stesse ad essere convincenti, fattive e produttive.

Dialogo, naturalmente, non fine a se stesso, ma dialogo di vita e di azione che non annebba le diversità, ma le vivifica e le rende forti.

Mi fermerei qui come teoria: non c'è bisogno di dir molto sull'argomento, occorre incominciare a fare qualcosa. E il Presidente Cuselli, al riguardo, è stato più che chiaro.

Non mi sentirei piccolo, poi, perché ci parliamo addosso solo come Federmanager-Torino: i dialoghi si possono allargare, il dialogo è contagioso, se suona bene.

Un richiamo, e ricordiamo i capoversi finali dell'articolo, apparso sul numero di

aprile-maggio della nostra rivista, che parlando di "Il saper andare oltre" traguadava ad "**Una competizione mondiale**", a qualcosa di già detto su semplici iniziative pratiche per puntare a dei risultati in materia.

Rendiamo pratici allora, per esempio:

- una azione guida allo sviluppo della managerialità;
- incontri tra giovani e meno giovani, tra la vecchia esperienza e le nuove problematiche;
- occasioni di dibattito per provocare chances di do ut des culturali robusti;
- interventi cattedratici;
- sfoghi padronali (e qualche padrone lo possiamo ancora avere);
- provocare scambi scritti su "Dirigente d'Azienda", ponendo argomenti specifici o di carattere generale sulla nostra rivista;
- testimonianze di managerialità nel sociale.

Sono idee? Siamo costretti a tirar in ballo soldi, locali, tempo? Scrivevamo "esistono i primi venerdì, possiamo pensare a dei primi sabati, a qualche spazio di aperitivo serale, a qualche gratuità o quasi di organizzazioni più forti, a dei bei dire dottoralini in cerca di consulenze aziendali"?

Ci sarebbe anche tanta voglia di dir qualche parola sulla giornata di lavoro tutta del 26 maggio 2007, ma relazioni e commenti certamente non mancheranno e lascio ad altre penne le altre note del pentagramma. □

ASSIDAI 2006

Le principali attività

Nel corso del 2006 si è consolidata la collaborazione tra Assidai e Praesidium S.p.A., società di brokeraggio assicurativo costituita dalla joint-venture tra Federmanager, AON e Assidai stesso.

Iscritti in costante crescita

Anche il 2006 è stato caratterizzato dalla costante crescita degli iscritti che superano i 42.000 (per oltre 120.000 assistiti). Di questi, il 69% aderisce ad una delle opzioni in forma individuale, mentre il rimanente 31% è iscritto ad una delle opzioni in forma collettiva.

Tale incremento è stato determinato, quasi esclusivamente, dalle iscrizioni in forma collettiva che permettono al Fondo di consolidare la propria presenza in un segmento di mercato caratterizzato da una forte competitività e quindi di notevole interesse.

Da sottolineare come le aziende inseriscano l'assistenza sanitaria negli accordi integrativi, con sempre maggiore frequenza rispetto al passato.

Convenzioni sanitarie

Nel 2006, come anticipato nella relazione dello scorso anno, sono state apportate importanti modifiche ai Piani Sanitari. Di seguito riteniamo utile riepilogare le più significative:

- **armonizzazione** dei piani sanitari riservati ai dirigenti con quelli riservati ai quadri ed ai consulenti, al fine di avere, per tutti la stessa Compagnia di assicurazione delegataria e le stesse opzioni sanitarie con le medesime prestazioni. Ciò anche al fine di facilitare e semplificare la gestione con particolare riferimento all'istruttoria dei rimborsi.

- **creazione** di una nuova opzione individuale denominata "Convenzione Diretta", **le cui prestazioni sono le stesse dell'opzione Arcobaleno**, ma con costi inferiori; e ciò in quanto le prestazioni sanitarie sono rimborsabili solo se effettuate nell'ambito delle Case di Cura Convenzionate FASI/ASSIDAI. Tale opzione è particolarmente indicata per coloro (pensionati con redditi non elevati) che, ritenendo di non poter sostenere il costo dell'opzione Arcobaleno, vogliono contenere il più possibile l'entità del contributo e delle spese utilizzando **esclusivamente** il convenzionamento diretto.

- **inserimento** di ulteriori prestazioni extraospedaliere per tutte le opzioni.

Vita associativa

Nel corso del 2006 sono state concluse due importanti iscrizioni in forma collettiva con aziende di particolare rilievo quali la GLAXO SMITH KLINE e la SIEMENS.

L'incremento delle iscrizioni in forma collettiva conferma l'interesse delle medie/grandi aziende nei confronti di Assidai che riesce a garantire, rispetto a quanto offerto dal mercato, un interessante rapporto costi/benefici.

Le condizioni normative ed economiche concordate per il rinnovo delle convenzioni, sono il risultato del costante impegno del Fondo nel perseguimento di quei fini di mutualità e di solidarietà sostenibili che hanno caratterizzato Assidai sin dalla sua costituzione e assumono una valenza ancora maggiore in un mercato di riferimento fortemente competitivo che, quasi sempre, non prevede forme assistenziali per i pensionati.

Al riguardo è da sottolineare che, per il perseguimento dei suddetti principi di mutualità e di solidarietà, influiscono e concorrono fattori quali:

- un costante innalzamento dell'età media degli iscritti in pensione (70 anni) e degli stessi iscritti in servizio (52 anni).

- un valore tendenziale che conferma come, anche nel 2006, oltre il 70% degli importi liquidati si riferisce a richieste di prestazioni di iscritti in età avanzata.

I dati confermano che, alle opzioni individuali, sono iscritti, ormai quasi esclusivamente, dirigenti in pensione, mentre i dirigenti in servizio si orientano sempre più verso le opzioni collettive grazie agli accordi con l'azienda.

Oggi Assidai si conferma come unica iniziativa presente sul mercato in grado di rivolgersi e soddisfare le esigenze sia di una popolazione in servizio che in pensione, quest'ultima, per propria natura maggiormente bisognosa di assistenza sanitaria e, di conseguenza, di difficile assicurabilità.

Praesidium S.p.A.

Praesidium S.p.A. - a cui il Fondo ha dato mandato in esclusiva per i propri piani di assistenza - consentirà ad ASSIDAI di essere ulteriormente competitivo e di affermare il proprio posizionamento sul mercato di riferimento.

Praesidium si conferma come un vero e proprio partner strategico che consente di proporre innovative ed esclusive iniziative assicurative.

Realizzazione di un'area promozione degli scopi dell'immagine del Fondo

Di particolare rilevanza per lo sviluppo di ASSIDAI la realizzazione di un'area promozione degli scopi e delle immagini del Fondo. All'area promozione compete in particolare: rafforzare la presenza di ASSIDAI sul territorio; essere capillarmente presente nelle aziende target di riferimento del Fondo (piccole e medie), con proprio personale di fiducia; favorire lo sviluppo e la crescita delle opzioni in forma collettiva verso quelle aziende che ancora non conoscono i vantaggi e la competitività di ASSIDAI sul mercato; consolidare i rapporti con le aziende i cui dirigenti/quadri sono già iscritti all'ASSIDAI.

L'area promozione Assidai agisce in piena sintonia con le Organizzazioni territoriali Federmanager e mira a raggiungere capillarmente una popolazione di utenti spesso molto frammentata.

Nell'ambito delle attività di promozione e comunicazione, l'organizzazione di quattro convegni a livello nazionale (Parma, Milano, Venezia e Roma), nei mesi di ottobre/novembre, in collaborazione con la società GMPR. Lo scopo dei convegni è la promozione dell'attività di Assidai e di Praesidium rivolta soprattutto alle aziende non ancora iscritte.

Contributi quadri e consulenti

Anche in questo caso i contributi hanno registrato un incremento pari al 34% rispetto al 2005 oltre ad un aumento del numero degli iscritti, pari al 10%. Questo dato conferma il sempre maggiore interesse che questa categoria riserva all'Assidai.

Pur confermando le difficoltà derivanti principalmente dalla frammentarietà del mercato di riferimento e dalla forte competitività dei broker e delle stesse Compagnie di Assicurazione, Assidai, si conferma come una realtà in continua espansione nei confronti di una categoria che, per la sua professionalità si avvicina a quella dirigenziale ma è di difficile reperimento sul mercato.

Tutela 12

Per quanto si riferisce alle prestazioni di assistenza relative alle coperture obbligatorie Vita/Infortuni previste dall'art. 12 del CCNL dirigenti industriali, nel corso del 2006 le aziende che hanno stipulato a favore dei propri dirigenti la polizza denominata "Tutela 12" sono state complessivamente 1090, rispetto alle 1015 del 2004.

Nascita del portale Assidai

Il 2006 ha segnato la trasformazione del sito Assidai in un "portale web" più ricco di servizi, informazioni, news sempre aggiornate in grado di suscitare e soddisfare gli interessi degli iscritti ma anche delle stesse imprese.

Buoni i risultati del Servizio on-line, che alligieriscono il volume delle telefonate in entrata, consentendo all'iscritto una immediata interazione con i nostri servizi e con la sua stessa posizione assicurativa. □

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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

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

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

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

I risultati e gli obiettivi

Fondirigenti

Giuseppe Perrone*

Dopo un lungo e difficile iter legislativo, i Fondi per la formazione continua, fra i quali rientra Fondirigenti, hanno complessivamente accumulato un'ingente dotazione di risorse provenienti dal versamento all'Inps, da parte delle imprese, del contributo dello 0,30% del monte retribuzioni complessivo.

Sono note le difficoltà nell'investire tali risorse per promuovere e finanziare piani formativi aziendali, territoriali e settoriali concordati fra le Parti Sociali. Queste difficoltà sono in buona parte dovute a motivi culturali (non si trova mai il tempo!), ma anche alla sovrapposizione della fase di start-up, prevista dal Legislatore, con quella a regime. Giova, però, ricordare che Fondirigenti è l'unico Fondo ad essere entrato a regime dal gennaio 2006 e che, grazie all'azione attenta e mirata delle nostre Associazioni sul territorio, si sta consolidando una buona attività operativa, basata su una acuta analisi dei fabbisogni.

Un sistema integrato di servizi per le aziende ed i loro dirigenti

In questo contesto si è rilevato utile procedere, pur nei vincoli imposti dalla natura dei fondi, attraverso un sistema flessibile ed aperto che consente ad ogni impresa e dirigente di cogliere qualsiasi opportunità di promuovere l'intervento formativo più prossimo alle proprie caratteristiche organizzative, territoriali e personali.

Occorre continuare ad offrire un ventaglio di opportunità che possa risolvere in concreto l'accentuata polverizzazione di piccole e piccolissime imprese ed i forti squilibri territoriali tipici della nostra realtà.

Si prefigura un **sistema integrato di servizi per le aziende, l'occupabilità e la crescita della classe dirigente** in grado di rispondere alle esigenze di una domanda di management che, nonostante una recente, confortante crescita, stenta ancora ad emergere in maniera consistente per una serie di ragioni:

- perché non riesce ad esprimere una comune e condivisa cultura d'impresa in grado di recepire il bisogno di professionalità, autonomia e responsabilità;

- perché non dispone di un'offerta formativa coerente e personalizzata rispetto al contesto organizzativo, né sufficienti servizi di accompagnamento alla crescita e di valorizzazione della formazione implicita interna alle aziende;

- perché la natura delle risorse disponibili a regime (lo 0,30%) condizionano la possibilità di promuovere interventi formativi per facilitare l'accesso alla dirigenza di giovani, quadri, donne, dirigenti inoccupati.

Si tratta di costruire un vero e proprio sistema di opportunità, il più ampio possibile, che sia in grado di utilizzare al meglio le risorse finora accumulate, innovando sia nella formazione sia nei servizi di promozione ed accompagnamento. □

* Presidente Fondirigenti

Il bilancio di un anno di attività nel Piemonte

Nello scorso anno le Associazioni Territoriali del Piemonte hanno fatto in modo da poter contare sull'adesione a Fondirigenti di **1.522** aziende, per un totale di **9.047** dirigenti.

Ad oggi, le risorse finanziarie accantonate ed utilizzabili per i piani formativi sono pari a circa **4,5 milioni di euro**, incrementabili di un ulteriore 20% per iniziative prioritarie.

Sono stati approvati **41 Piani formativi** (30 aziendali e 11 territoriali) per un totale di **557.834 euro** di finanziamento, **12.270 ore** di formazione erogate, **83 aziende** coinvolte e **1.995 dirigenti** in formazione.

I Piani coinvolgono soprattutto imprese singole di medie e grandi dimensioni (Michelin, MiroglioVestebene, Lavazza, Martini...) e grandi Gruppi (Fiat, Fiat Auto, Iveco), mentre le Pmi, nella Regione Piemonte come nelle altre regioni di Italia, pur rappresentando a livello nazionale con il loro 70%, la maggioranza delle imprese aderenti a Fondirigenti, manifestano difficoltà ad esprimere una propria domanda di formazione e quindi ricorrono ai finanziamenti in misura molto minore rispetto alle grandi.

Di qui la scelta di rivolgere a questa categoria di imprese, finanziamenti finalizzati attra-

verso un Avviso Pubblico. Quarantasette Piani per un totale di oltre duecentoquaranta interventi formativi e un finanziamento complessivo di circa cinque milioni di euro. Sono questi **i dati nazionali dell'Avviso**, volto all'innovazione dei modelli organizzativi delle Pmi.

Le iniziative sono state finalizzate in particolare all'emersione della formazione implicita, allo sviluppo del management al femminile, alla valutazione e messa a sistema delle buone pratiche sul territorio.

Il monitoraggio dei Piani formativi pervenuti, ha consentito di rilevare una grande eterogeneità e **ricchezza di contenuti e metodologie**. Si è riscontrata una particolare attenzione nell'approfondimento dell'analisi della domanda. Si è evidenziata una concentrazione su temi di basic gestionale e relazionale (28%), seguiti da temi avanzati di management (22%), da interventi destinati a informazione e aggiornamento delle competenze manageriali su temi specifici (11%), o destinate ad altre tipologie di contenuti.

Questi risultati confermano la tendenza ad offrire, nell'ambito di Piani territoriali promossi dalle Associazioni Territoriali una offerta di formazione in grado di rispondere ad esi-

genze di tipo trasversale e quindi comuni a **più tipologie di manager e aziende**, anche per massimizzare le adesioni alle varie iniziative.

A livello di ripartizione geografica, si è rilevata una netta prevalenza di Piani promossi dalle associazioni territoriali di Confindustria e Federmanager del **Centro-Nord (86%)**.

Per il **Piemonte** sono stati approvati i seguenti 9 Piani formativi territoriali per un totale di **6.381 ore** di formazione, **608 dirigenti** coinvolti e un finanziamento complessivo di **693.969** euro.

Dalle esperienze di questi anni abbiamo accumulato un patrimonio di buone pratiche supportate da analisi di qualità, ricerche e studi che hanno consentito di definire le priorità per il 2007. Fondirigenti si propone perciò di soddisfare i fabbisogni del dirigente fin dalla fase

di ammissione nel ruolo, seguendolo durante lo svolgersi della sua attività in azienda e assistendolo, qualora se ne presenti la possibilità, nell'avvio di nuove avventure professionali.



Formazione

Attuatore	Tipologia	Provincia	Dirig.	Ore	Finanziamento
Consorzio per la formazione e ricerca nel Verbale Cusio Ossola	TERRITORIALE	Verbania	56	640	68.570
RW Formazione SCRL	AZIENDALE SINGOLO	Cuneo	7	420	15.690
RW Formazione SCRL	AZIENDALE SINGOLO	Cuneo	3	288	20.160
POLIEDRA PROGETTI INTEGRATI	TERRITORIALE	Torino	24	1152	72.324
RW Formazione SCRL	AZIENDALE SINGOLO	Torino	4	192	6.325
RW Formazione SCRL	AZIENDALE SINGOLO	Torino	8	320	13.850
Hrd Italia	TERRITORIALE	Torino	30	185	140.400
Skillab	TERRITORIALE	Torino	416	1984	210.000
Consorzio Multisetoriale Piemontese	TERRITORIALE	Torino	60	1200	146.650
			608	6.381	693.969

Manager@work, l'Agenzia del Lavoro di Fondirigenti

La contemporanea presenza presso Fondirigenti sia delle attività della neocostituita Agenzia del lavoro sia di quelle di Fondo interprofessionale per la formazione continua, consente di sviluppare importanti sinergie ed opportunità per costruire il citato "sistema integrato di servizi per le aziende, l'occupabilità e la crescita della classe dirigente".

Manager@work, infatti, è concepita e strutturata al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro manageriale. La sua sede centrale è a Roma, ma le attività sono svolte a

livello locale grazie alle unità territoriali appartenenti alle associazioni di Confindustria e Federmanager.

Attualmente si è nella fase di sperimentazione dell'offerta di servizi di orientamento, certificazione delle competenze, sviluppo delle professionalità ed outplacement che si associano a monte e a valle con i servizi di tipo formativo per l'occupabilità (azione preventiva anti-obsolescenza) e servizi per rendere meno traumatica l'uscita dei dirigenti (azione di riqualificazione professionale). Sul sito web: www.manageratwork.it sono riportate tutte le informazioni su come utilizzarne i servizi

Management Forum

Management Forum è l'iniziativa che ha l'obiettivo di analizzare le caratteristiche del management delle imprese italiane. Il Management Forum, giunto alla seconda edizione, prevede una fase di ricerca sul campo sui temi chiave della gestione di impresa e si propone come luogo di analisi, di dibattito e di confronto sulla capacità dei responsabili delle imprese nel promuovere lo sviluppo delle risorse umane, con l'obiettivo di costruire nel tempo un **osservatorio permanente** sul management italiano.

È prevista un'indagine su tutto il territorio nazionale, attraverso questionari e interviste frontali su un campione rappresentativo di circa un migliaio di imprese, da validare e approfondire nel corso dell'anno, attraverso **focus group e workshop**, sugli elementi prioritari della competitività e della gestione, che coinvolgono dirigenti, imprenditori, figure del mondo accademico, responsabili delle risorse umane e centri di ricerca, nonché il sistema associativo di rappresentanza dei Soci.

L'attività realizzata dal Forum nel corso del 2007 culminerà, come ogni anno, in un **Rapporto di ricerca**, che sarà presentato a fine novembre, comprendente anche una sintesi delle best practices individuate nelle attività di formazione realizzate dalle aziende aderenti a Fondirigenti. Sul sito web: www.managementforum.it sono riportate le notizie e le attività. □

BIESSEDENTAL

Studio Medico Specialistico Associato

dr. Massimo BRUNO Medico Chirurgo Specialista in Chirurgia Odontostomatologica
dr. Roberto SALERNO Medico Chirurgo Specialista in Odontostomatologia

Il centro è aperto tutti i giorni con orario continuato e il sabato mattina

Via Monti n° 28 (tra Via Pietro Giuria e C.so Massimo D'Azeglio) 10126 Torino

Tel. e Fax 011/6694543

biessedental@hotmail.it



Aut. Com. n° 284 del 4/10/2004

Convenzioni

CONVENZIONI PER GLI ISCRITTI FEDERMANAGER CON TESSERA CIDA*

ABBIGLIAMENTO

Gino Baudino

Torino - Via Pigafetta 49 - Tel. (011) 59.13.04 - Fax (011) 50.51.37

Abbigliamento elegante uomo-donna, calzature. Rivenditore ufficiale: AVIREX - BREMA - CANALI - CARATTERE - CORNELIANI CC - CLARKS - DUBLO - FRED PERRY - GAIA - GANT scarpe - INGRAM - RAYURE - SAXONE - WOOLRICH. Sconto **10%** sui prezzi di vendita, escluso promozioni o saldi di fine stagione ed eventuali offerte speciali.

Textalia s.r.l. - Polar Outlet

Torino - lungo Dora Colletta 113/8 - Tel. (011) 248.70.89 - Fax (011) 248.18.59 - e-mail: info@textalia.it.

Produzione propria capi abbigliamento uomo, donna, bambino; microfibra e lana cotta. Ampia scelta di accessori, sciarpe, stole, mantelle, guanti, cappelli, homewear, coperte di varie dimensioni, vestaglie - Sconto **20%**.

ARTICOLI SANITARI

A.S.M.O.T. s.r.l.

Torino - Via Nizza 39 - Tel. (011) 65.88.65 - Fax (011) 650.55.17 - e-mail: asmot@libero.it.

Articoli medico sanitari, materiali di medicazione, calze elastiche, apparecchi aerosol, inalatori, sfigmomanometri, calzature da riposo ecc. - Sconto **10%** esclusi i prodotti in promozione.

CENTRI SPORTIVI

Centro Salute ES

Torino - Via Pietro Micca 9 - Tel. (011) 19.70.70.56 - Fax (011) 19.70.70.57 - e-mail: info@centrosalutes.it. - www.centrosalutes.it.

Il Centro Salute ES offre servizi volti ad agire su tre temi importanti: 1) dolori articolari e mal di schiena, 2) sovrappeso, 3) stress - ipertensione combinando in modo armonioso sport, interventi, kinesioterapeutici e benessere, 4) spazio movimento. - Sconto **10%** ad esclusione della quota di iscrizione al centro, pari a Euro 30,00 annuali.

COLLEZIONISMO

BOLAFFI SPA

Via Cavour, 17 - Torino - 10123 - Tel (011) 5576300
Rif. Lorenzo Lamorte Tel. Diretto 011-5576310 - email: lla-morte@bolaffi.it.

Bolaffi si occupa dal 1890 di collezionismo di francobolli e monete, con particolare attenzione alla storia italiana spaziando tra antichi francobolli del Regno, monete di casa Savoia, documenti storici e monete dell'Impero Romano (solo per citare alcuni esempi).

- Consulenza gratuita per l'analisi delle esigenze dell'associato e studio della soluzione collezionistica/finanziaria più adeguata.
- Verifica gratuita delle collezioni filatelico-numismatiche degli associati.
- Condizioni speciali d'acquisto:

Sconto	10%	sull'acquisto lotti collezione francobolli e monete	-----	-----
Buono sconto	€ 500	sul primo acquisto con una spesa minima di	€ 3.000	Non cumulabile con lo sconto 10% riservato ai lotti collezione
Buono sconto	€ 250	sul primo acquisto con una spesa minima di	€ 2.500	Non cumulabile con lo sconto 10% riservato ai lotti collezione
Buono sconto	€ 100	sul primo acquisto con una spesa minima di	€ 1.500	Non cumulabile con lo sconto 10% riservato ai lotti collezione

OTTICA-FOTO

Ottica Gallery

Torino - (Piazza Castello), Galleria Subalpina 32 - Tel. (011) 561.73.93

Occhiali vista, lenti a contatto, liquidi, consulenza optometrica, sconto **20%** - Occhiali da sole protettivi, sistemi per ipovisione, binocoli, metereologia, strumenti di misura e scientifici, visual training optometrico, sconto **10%**. Durante le campagne e/o offerte promozionali, su tutti gli articoli, solo uno sconto **5%**.

PELLETERIE

Baronio & C.

Torino - Via Garibaldi 46 ang. p.zza Statuto - Tel. (011) 436.63.88 - www.baronioborse.it.

Valigeria morbida e rigida. Vasto assortimento di pelletteria e ombrelli. Idee regalo e liste nozze. Nuove linee di borse e borsette. Abbigliamento outdoor uomo/donna, grandi e piccoli accessori per il Viaggio - Sconto **10%**

* riportate anche sul sito www.apdai.it

Una inferiorità congenita dura a morire

Ma cosa fanno le donne per le donne?

Carlamaria Tiburtini*

Questa domanda continua a girare nella mia testa da un po' di tempo in cerca di una risposta.

In un momento in cui tutti – e intendo proprio tutti – sono “impegnati” a cercare la soluzione più attraente per rendere accessibile il lavoro alle donne, ho cominciato a pormi questa domanda: Ma cosa fanno le donne per le donne?

L'inserimento della donna nel mondo del lavoro sta (è?) diventando il leit-motiv di tutti i programmi politici, siano essi di destra o di sinistra, senza esclusione del centro naturalmente.

Parlare di quote rosa, di strumenti di flessibilità (magari qualcuno mi spiegherà prima o poi se le donne sono davvero interessate al telelavoro!), di ingressi gradualmente, di carriere al femminile, di agevolazioni economiche (i nostri assegni familiari in Italia fanno ridere...), di asili nido aziendali (ma quante sono le aziende che se li possono permettere?), di discriminazione, di episodi di violenza mascherata (non esiste solo quella fisica, purtroppo); continua a ronzarmi la stessa domanda in testa: ma cosa fanno le donne per le donne?

Non intendo dire che il passato e il presente Governo nulla abbiano fatto in materia di occupazione femminile, tutt'altro! Ne sono un chiaro esempio le Pari Opportunità, ma tutto questo – benché tassello fondamentale per la costruzione di un “roseo” futuro – sono ciò che amo definire le “basi”, le fondamenta senza le quali una casa non può reggere per gli anni a venire.

Per vivere decorosamente abbiamo bisogno non solo delle fondamenta, ma anche di muri, di finestre, di tetti, e tutto quanto possa definirsi “casa”; altrimenti le nostre belle fondamenta rimangono come gli eterni lavori autostradali, infinite o meglio ancora “non-finite”.

Partendo dal presupposto che le fondamenta ci sono (anche se è bene di tanto in tanto rinforzarle e magari pensare a nuovi materiali più resistenti...), a chi tocca allora costruire il resto?

La risposta è quanto di più semplice esista al mondo; alle donne!

E ritorna sempre più insistente la domanda: ma cosa fanno le donne per le donne?

Intendo dire, ma cosa fanno le donne che occupano “posizioni di potere” per le donne?

Noi – donne – siamo cresciute in un modello di società declinato al maschile, abbiamo nel nostro DNA un retaggio antico che ci portiamo dietro come un grosso fardello e la cosa peggiore è che neppure ce ne accorgiamo! In fondo è solo dal 1993 che a Vienna i diritti delle donne sono stati riconosciuti come “diritti umani”, la parità di trattamento (almeno sulla carta) tra uomini e donne in materia di lavoro arriva con la L.903/77 e ancora, abbiamo diritto di voto solo dal 1946.

Molta strada è stata fatta, ma il cammino è ancora lungo.

Questo zaino da montagna posato sulle nostre spalle è nato con noi, noi stesse facciamo fatica a renderci conto del peso che ci portiamo addosso, ci siamo talmente abituate a convivere con questa “gobba” che quasi ci siamo dimenticate di averla.

Eppure c'è.

È un peso ingombrante che si manifesta con tutta la sua violenza quando le donne vanno ad occupare posizioni di rilievo nel contesto lavorativo.

Una donna, e non possiamo fare finta che non sia vero, fa fatica a raggiungere livelli prestigiosi nelle aziende, deve dimostrare continuamente agli altri che è più brava, più capace, più in gamba dei suoi colleghi maschi, deve affrontare e sfidare pregiudizi che sono profondamente radicati nella nostra cultura, deve avere il coraggio di andare oltre le maldicenze che spesso sono raccontate nei corridoi dalle stesse donne! Una donna si trova ad affrontare paradossi che vengono risparmiati ai colleghi di sesso maschile, invidie di chi si chiede “ma come fa?” e in realtà vuole semplicemente dire “chi l'ha messa lì...”. Una donna si trova a subire suo malgrado angherie da entrambi i sessi. Una donna al “potere” in realtà è una donna SOLA.

Ecco allora che la donna al potere (o di potere?) sviluppa un modello e un stile manageriale al maschile. Questo è il paradosso che ci troviamo ad affrontare.

Le donne al potere si comportano come gli uomini al potere, con la grande differenza che l'atteggiamento femminile, in quanto “copiato”, risulta goffo, innaturale, inquinato.

Le donne, al contrario, non devono avere complessi, ma devono essere consapevoli che la loro “diversa” sensibilità, gli occhi diversi con cui guardano il mondo, il loro modo di essere, possono apportare nuovi e importanti valori nel mondo del lavoro, troppo spesso ancora ancorato a vecchi pregiudizi.

Ci troviamo ad assistere a spettacoli poco edificanti, dove prevale il desiderio di continuare ad essere “una star” femminile in mezzo ad una comunità maschile (basta guardare quante sono le donne in Italia all'interno dei famosi Comitati di Direzione di un'azienda) e a continuare a sviluppare comportamenti maschili a danno ancora una volta delle stesse donne.

Forse sarebbe bene ogni tanto guardare al passato per pensare al futuro.

Un passato, che benché socialmente e culturalmente diviso in ruoli maschili e femminili, ha avuto il pregio di sviluppare al contempo un modello di collettività femminile, di valori condivisi e in un certo qual modo di solidarietà.

Il mondo del lavoro è ancora oggi il mondo dei cacciatori di preistorica memoria e le donne o si occupano della prole e tagliano la preda (oggi lo stipendio) o escono insieme agli uomini nella battuta di caccia, sapendo che:

- a) devono rispettare le regole del gruppo dei cacciatori e comportarsi come loro
- b) comunque rimangono donne.

Dovremmo cercare di recuperare nel nostro stile manageriale la capacità di immaginare una cultura più diversa e più sviluppata che affianchi ai rituali e agli antichi metodi di caccia l'attenzione e la considerazione delle persone che ci circondano (anche nel privato), la capacità di capire al di là delle parole, la capacità di ascolto (molto più sviluppata che nei nostri colleghi maschi), la capacità di selettività non solo basata sulla prestazione, ma soprattutto sul potenziale e sulla percezione di cosa c'è davvero in una persona, la capacità di tenere in considerazione le “stagioni dell'anima” proprie e di chi sta intorno, escludendo in tutti i casi la seduzione (in senso lato e non), la manipolazione dell'interlocutore a scapito della propria dignità, la cattiveria spesso più marcata e molto più dolorosa per chi la subisce della così detta aggressività maschile.

Riscoprire o far scoprire questi aspetti in azienda è battaglia non facile, ma potrebbe creare l'ambiente adatto in cui le donne possono inserirsi e crescere meglio.

In buona sostanza dovremmo cercare di recuperare quel sentimento di solidarietà, quei modi tipicamente femminili, quello stile – che deve diventare lo stile predominante – quel modo di pensare al femminile che ha un valore fondamentale per la costruzione di un nuovo modello di società.

Il modello “casalinga-moglie-madre” è ormai in declino in tutta Italia, al suo posto il modello “lavoratrice-moglie-madre” sta prendendo il sopravvento. È responsabilità dei manager di oggi – donne e uomini insieme – di lavorare affinché la parità diventi opportunità, senza dimenticare quelle caratteristiche che da sempre sono segno di distinzione tra universo maschile e femminile.

“Una società evoluta non può rinunciare né all'impegno pubblico della donna, né al suo ruolo di madre” (Carlo Azeglio Ciampi 8 marzo 2004).

* Responsabile delle Risorse Umane Micro-tecnica.

Sindacale

La legge stabilisce l'“obbligo” dell'impresa a informare i lavoratori

RSA e Azienda: un dialogo necessario

Con notevole ritardo il D.L. n. 25 del 6 febbraio 2007 si adegua alla Direttiva comunitaria 2002/14/CE che impone alle Imprese l'obbligo di informare e consultare le rappresentanze sindacali in merito alla conoscenza e all'esame di quesiti attinenti l'attività delle imprese ed anche all'obbligo di favorire confronti e scambi di opinioni con i lavoratori.

Roberto Granatelli

Con l'entrata in vigore del Dlgs 6 febbraio 2007 n. 25 (attuativo delle direttive 2002/14/CE del Parlamento europeo) sono stati introdotti nel nostro ordinamento specifici obblighi di informazione e consultazione, da parte di talune categorie dimensionali di aziende, a favore dei lavoratori occupati e delle rappresentanze sindacali.

Tali nuovi obblighi assumono un rilievo particolare stante, soprattutto, l'espressa previsione di un pesante ed innovativo apparato sanzionatorio, gravante sul datore di lavoro, che è altresì sottoposto alla vigilanza ed alle competenze funzionali delle Direzioni provinciali del lavoro.

La Direttiva comunitaria 2002/14/CE, che ha generato la normativa su citata, ha inteso colmare quel vuoto legislativo esistente nell'ambito italiano in quanto mancava, di fatto, una tutela generale che operasse **in senso preventivo** su situazioni che possono coinvolgere un'intera collettività di lavoratori per la quale è indispensabile l'esigenza di intensificare il dialogo sociale e le relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa.

Ad *colorandum* merita sottolineare la solita intemperatività e gli italici ritardi che hanno condotto (e non è la prima volta) l'Italia ad una procedura contenziosa dinanzi alla Corte di Giustizia Europea proprio per la mancata attuazione delle direttive europee nei termini imposti dalla stessa (si pensi che il termine ultimo era il 23 marzo 2005).

Con due anni di ritardo quindi, siamo pervenuti alla definizione della “*quæstio*”, riservando altresì un ruolo di primo piano all'autonomia sindacale chiamata a contribuire alla modernizzazione del diritto del lavoro.

Il Dlgs n. 25/2007 riconosce infatti alla **contrattazione collettiva** uno spazio normativo ben identificato e particolarmente ampio.

Inoltre, l'introduzione di un apparato sanzionatorio anche di tipo amministrativo (oltre a quello civile e disciplinare) sembra evidenziare notevolmente l'intento di dare effettività alla tutela dei diritti collettivi di “informazione e consultazione” che, in passato, hanno permesso troppa discrezionalità alle aziende tanto che si registrano diverse cause per comportamento antisindacale a seguito del rifiuto, da parte di queste ultime, di dare seguito alle richieste di consultazione ed informazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sindacali (mentre è prevista una tutela solo successiva con l'azione giudiziale tendente a far accertare l'eventuale comportamento antisindacale del datore di lavoro).

Da marzo 2007 quindi, le previsioni in materia di diritti sindacali di informazione e consultazione (che rientrano nella parte obbligatoria del contratto nazionale di lavoro) non impegnano più solo le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali che hanno sottoscritto il contratto collettivo (e i rispettivi iscritti e aderenti) ma si estendono anche per i non iscritti e non aderenti che, comunque applicano il contratto collettivo di riferimento.

Ciò debitamente premesso analizziamo il campo di applicazione della nuova normativa per la quale occorre sottolineare che col termine “**impresa**” ci si riferisce sia alle realtà di tipo imprenditoriale di natura privata che di quella pubblica, che siano operanti in

Italia ed esercitino una qualsiasi attività economica “anche non a fine di lucro”. Tale ultima precisazione risulta importante perché con ciò si stabilisce che per la tutela dei lavoratori non conta la finalizzazione dell'impresa, ma il semplice utilizzo di forza lavoro (art. 2 comma 1 lett. a).

Per “**lavoratore**” si deve intendere “chiunque si obblighi con retribuzione e collaborare nell'impresa, pretendendo il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze o sotto la direzione dell'imprenditore cioè il lavoratore subordinato (il **dirigente** è tale) così definito anche dall'art. 2094 CC.

Il Dlgs 25/007 ribadisce, e qui sta il dato più significativo della innovazione, si rivolge poi al datore di lavoro da intendersi quale “la persona fisica o giuridica che esercita un'attività economica organizzata a favore di impresa anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro”.

Il requisito dimensionale dei “datori di lavoro interessati non è di poco conto in quanto l'art. 9 del Dlgs n. 25/007 ha previsto in via transitoria una graduale estensione dell'ambito di applicazione di tale normativa.

– Dal 22 al 23 marzo 2007 solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori.

– Dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008 solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

– A partire dal 24 marzo 2008 a tutte le imprese che occupino almeno 580 lavoratori.

Per il calcolo dei lavoratori si fa riferimento al numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi 2 anni. (art. 3 comma 2 Dlgs 25/07).

L'inosservanza di questo obbligo comporta la sanzione amministrativa per ciascuna singola violazione.

I dipendenti a tempo determinato devono essere contati solo se il contratto ha durata superiore a 9 mesi.

Ma vediamo analiticamente le **conseguenze dell'obbligo di informazione e consultazione** in quanto la violazione da parte del datore di lavoro è prevista con la **sanzione amministrativa** pari ad una somma che va da **€ 3.000 a € 8.000 per ciascuna singola violazione**.

Il concetto di "informazione" e "consultazione" che qui rileva lo si riceve dall'art. 2 del Dlgs ove per "informazione" si intende qualsiasi forma di trasmissione dei dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alle attività di impresa mentre per "consultazione" ogni tipo di "confronto o scambio di opinioni e dialogo fra rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro su questioni attinenti all'attività di impresa.

Si tratta quindi di un sistema sanzionatorio che scatta sulla base di una condotta omissiva del Datore di lavoro, consistente nel non aver esattamente adempiuto agli obblighi normativi di informare le rappresentanze sindacali ovvero di consultarle nelle ipotesi previste.

In virtù poi del principio di tassatività e di determinatezza dell'illecito amministrativo, il Dlgs 25/07 prevede che, fatti salvi "i contratti collettivi esistenti alla data di sottomissione del decreto (19 gennaio 2007) e le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori", sono i contratti collettivi che devono definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

Con ciò si sostanzierebbero una serie di obblighi la cui fonte genetica sarebbe costituita dai contratti collettivi esistenti, da prassi aziendali in uno e dai contratti

collettivi che si stipuleranno (contratti collettivi di lavoro stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale).

Il quadro così delineato, a parere di chi scrive, rinvigorisce notevolmente le funzioni delle **organizzazioni sindacali e delle R.S.A. dei dirigenti** nel generale contesto aziendale essendo, queste ultime, **parti necessarie per l'applicazione della normativa**.

Per quanto concerne poi l'**oggetto specifico** delle procedure di consultazione e trasmissione di informazioni soccorre l'art. 4 comma 3 del Dlgs 25/07 stabilendo che le stesse devono riguardare.

a) **L'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la situazione economica;**

b) **La situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;**

c) **Le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.**

Il datore di lavoro che ometta in tutto o in parte di comunicare le informazioni previste ovvero manchi di attivare le procedure di consultazione stabilite in sede di contrattazione collettiva sarà assoggettato alle pene pecuniarie amministrative da 3.000 a 8.000 Euro per ogni singola violazione.

Unica eccezione all'obbligo è stabilita nel caso in cui ciò possa creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o arrecarle danno purché si possa però dimostrare l'esistenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

La più importante novità dell'impianto sanzionatorio sta però nel fatto che siamo in presenza della **1ª ipotesi di illecito amministrativo in ambito lavoristico** che riguarda non solo le persone fisiche ma anche **la persona giuridica cioè l'azienda** e non più il "rappresentante legale" che ha agito per essa.

L'ultima ipotesi di illecito amministrativo prevista

riguarda espressamente il divieto di rivelare ai lavoratori o a qualsiasi altro

Per la prima volta si configura l'ipotesi di illecito amministrativo in ambito lavoristico che riguarda la persona giuridica dell'azienda.

terzo, le informazioni che sono state fornite ai rappresentanti dei lavoratori (RSA) nonché agli esperti che eventualmente li assistono "in via riservata".

Il divieto permane per 3 anni successivi alla scadenza del termine previsto dal mandato sindacale o di assistenza.

L'organo competente a ricevere le segnalazioni di eventuali illeciti e irrogare le sanzioni è la **Direzione provinciale del lavoro** competente per territorio.

Non resta, a questo punto, che trarre le dovute conclusioni su tale complessa ma importante normativa.

Non vi è dubbio alcuno che deve rappresentare un forte stimolo per il **Sindacato in generale e le RSA** al fine precipuo di ottenere dal Datore di lavoro un maggior dialogo che, spesso negato negli anni passati, ha generato di molteplici cause per "comportamento antisindacale". □



**Ottica
Gallery**

LA SCELTA GIUSTA PER I VOSTRI OCCHI.



SCONTO
AI DIRIGENTI

- Esame visivo ottico optometrico
- Occhiali da vista, da sole e multifocali
- Centro specializzato in lenti a contatto
- Ipovisione e protesi oculari
- Binocoli, strumenti di misura e scientifici

Galleria Subalpina, 32 (Piazza Castello) TORINO Tel. 011 561 73 93 Fax 011 561 78 02 - E.mail: otticagallery@tiscalinet.it

Sempre moderno il dettato romano "divide et impera"

Potenziare l'Europa

Si profila un referendum europeo nel 2009, per fare dell'Europa un paese capace di porsi alla pari con i giganti della politica e dell'economia; gli Stati Uniti e la Cina, senza dimenticare Russia e Giappone.

Emilio Cornagliotti*

Crede sia utile ravvivare l'interesse dei colleghi sul futuro dell'Europa sia per la grande incombente importanza dell'argomento, forse sottovalutata, sia perché i dirigenti sono certamente una categoria qualificata a trattare simili complesse tematiche politiche ed economiche, sia infine perché questo è il genere di invito che ci viene da questo stesso nostro giornale.

Penso allora si debbano richiamare i seguenti punti essenziali.

1) Ogni discorso sull'assetto istituzionale dell'Europa futura è essenzialmente apartitico. Chi sostiene la federazione degli Stati Uniti d'Europa, e dunque la costituzione, così come chi la contrasta, e vuole condurre l'Europa ad un trattato o ad una confederazione, non può certo predire se, quale che sia lo sbocco, prevarranno in futuro forze di destra o di sinistra. E d'altronde l'Europa passata fu creata da uomini di tutte le tendenze (Monnet, De Gasperi, Adenauer, Schuman, Spaak), mentre i due puri profeti italiani della federazione furono a destra Luigi Einaudi e a sinistra Altiero Spinelli.

2) Non vi è del pari sostanziale contrasto nel giudizio sui molti benefici e sui pochi svantaggi che l'Europa ci ha dato. Perché mai tanti paesi si accalcherebbero per entrarvi? E non voglio far torto ai miei colleghi dirigenti spiegando loro che adottando l'euro (che non è altro che il

marco tedesco) ci troviamo molto meglio che con la lira, la quale, con la sistematica svalutazione competitiva, ci distolse in sostanza dal vero obiettivo di ogni politica economica, di implementare costantemente efficienza tecnologica, organizzativa e finanziaria.

Non si può prevedere se in futuro prevarranno forze di destra o di sinistra.

L'Europa passata fu creata da uomini di tutte le tendenze (Monnet, De Gasperi, Adenauer, Schuman, Spaak) e i due profeti italiani furono: a destra Luigi Einaudi e a sinistra Altiero Spinelli.

3) Nel 2005 il processo di integrazione europea dove compiere l'ultimo passo, l'adozione della costituzione. Il testo proposto dalla convenzione Giscard d'Estaing presentava il grosso difetto dell'astrattezza e della prolissità. Tuttavia la costituzione ebbe una larga maggioranza e 18 paesi su 27 la ratificarono. Quattro paesi (Francia, Spagna, Olanda, Lussemburgo) ricorsero per ragioni procedurali a referendum popolari, e i voti furono 26 milioni contro 22, anche se in Francia e Olanda vinsero i no, esclusivamente per motivi interni. Inoltre quattro governi (Danimarca, Irlanda, Portogallo, Svezia) dichiararono la loro volontà di ratifica, ma non procedettero più per il fatto di Francia e Olanda. In conclusione 22 paesi su 27 (tra cui Germania, Italia e Spagna) erano per il sì, mentre cinque (Gran Bretagna, Polonia, Repubblica Ceca, Francia e Olanda) per il no. Le adesioni in Italia furono vicine al 90%, e in carica era il governo Berlusconi.

Se i governi e i popoli avessero votato a maggioranza, già oggi noi appartenemmo agli Stati Uniti d'Europa di 478 milioni di cittadini, ma siccome impera tuttora il principio di unanimità, il voto contrario di due Stati (domani potrebbero essere Cipro e Malta) ha bloccato il processo.

L'enormità della cosa in termini giuridici, politici e storici è sotto gli occhi di tutti.

4) Che fare? Da parte dei federalisti si richiede la convocazione di una nuova convenzione con il compito di rivedere la parte terza (quella più esposta a critiche e che riguarda le politiche comuni) e di indire sul testo risultante un referendum consultivo europeo sulla costituzione per l'Europa, da tenersi in occasione delle prossime elezioni del parlamento Europeo del 2009, in modo da farlo entrare in vigore sulla base di un voto che esprima la maggioranza non solo degli stati membri ma anche della popolazione dell'Unione. Sarà questa l'occasione per dare ai cittadini la possibilità di decidere cosa vogliono in Europa.

Da parte dei cosiddetti euroscettici si propende per un vasto spettro di soluzioni tra le quali dovrebbe farsi strada il cosiddetto minitratto istituzionale, che elimina del tutto la parte III, esclude qualsiasi ricorso alla diretta volontà popolare, e non parla né di federazione né di costituzione.

5) Il mio parere? Tutto ciò che è stato detto nei mesi passati e fino ad oggi può cambiare anche drasticamente. La forza dei fatti e l'intersecarsi delle variabili in gioco può sconvolgere i progetti più consolidati. Ciò che non muta sono a mio avviso:

a) la propensione dell'attuale amministrazione americana al "divide et impera" nei confronti dell'Europa, come l'Austria metternichiana nei confronti dell'Italia risorgimentale;

b) l'affermarsi nel mondo dei grandi stati continentali e subcontinentali, quasi tutti in forma di federazione;

c) la perdita drastica di influenza nel mondo, e di sostanziale sviluppo, dell'Europa divisa;

d) l'imperiosa necessità dell'Europa di costituirsi in federazione, con l'intervento diretto del popolo tramite un referendum europeo, per superare gli sterili bizantinismi, patteggiamenti e tradimenti di taluni governi nazionali, coperti dallo scudo dell'unanimità. □

P.S. Questo articolo è stato inviato qualche settimana prima del vertice di Bruxelles. Non ho nulla da aggiungere. E. C.

AGENDA: notizie e scadenze

Aperti in agosto

Le strutture sanitarie convenzionate con Federmanager Piemonte ci segnalano:

“Si comunica che il **Centro Odontostomatologico San Giorgio di Carezzana** dr. Giorgio Corso Stati Uniti, 61/A - Tel. 011-547114 - 011-548605 Centro di riferimento del FASI per la prevenzione Dentale durante tutto l'arco dell'anno dà la sua disponibilità per il periodo estivo 2007:

Dal 1° Agosto al 17 Agosto 2007 il Centro sarà operante dal lunedì al venerdì con orario continuato dalle ore 9 alle ore 18.

Nel mese di Luglio e dal 20 Agosto il Centro rispetterà i soliti orari dalle ore 8.00 alle ore 19.30 con orario continuato dal lunedì al venerdì e dalle ore 9 alle ore 14 il sabato”.

L'**Istituto CIDIMU S.p.A.** di via Legnano, 23 - Torino rimarrà aperto tutto il mese di Agosto e svolgerà la normale attività di: Prelievi, Visite Specialistiche, Ecografie ed Ecocolordoppler, Radiologia Tradizionale, esami elettrofisiologici, endoscopie, TAC e Risonanze Magnetiche.

L'**Istituto RIBA S.p.A.** di via Prarostino, 10 - Torino, rimarrà aperto tutto il mese di Agosto tranne la settimana compresa tra 11/08/2007 ed il 19/08/2007 e svolgerà la normale attività di: Prelievi, Visite Specialistiche, Ecografie ed Ecocolordoppler, Radiologia Tradizionale, TAC e Risonanze Magnetiche. □

Chiusi per ferie

Dai seguenti sindacati c'è stato comunicato la data della temporanea chiusura delle rispettive segreterie durante il periodo estivo:

- **Valle d'Aosta** dall'11 giugno al 1° luglio. Riapertura il 3 luglio, ogni martedì e venerdì dalle ore 10 alle ore 12;
- **Torino** dal 30 luglio al 24 agosto compreso;
- **Alessandria** dal 6 al 24 agosto compreso;
- **Asti** tutto agosto;
- **Biella** dal 5 al 27 agosto compreso;
- **Cuneo** dal 4 agosto al 2 settembre;
- **Novara** da 7 agosto al 4 settembre;
- **Vercelli** dal 1° al 31 agosto compreso. □

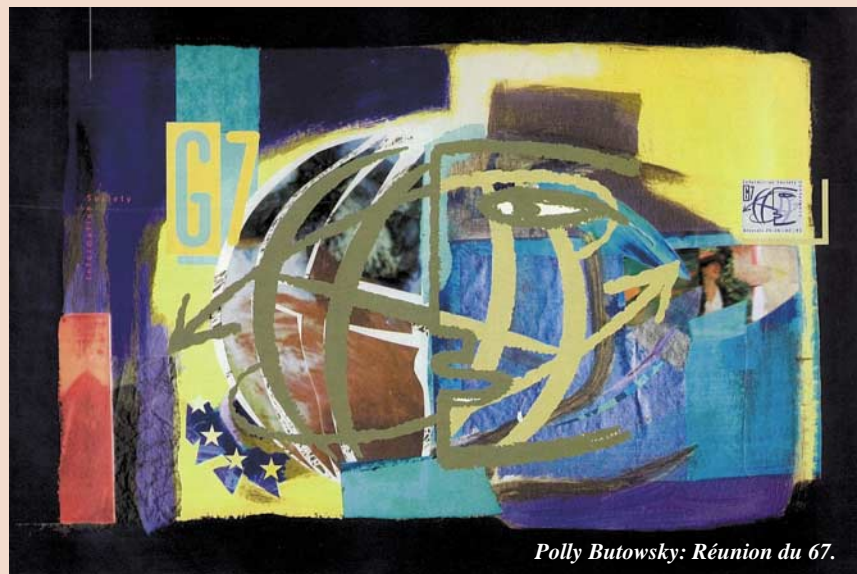
LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1116

DIRIGENTE 45enne, attualmente **Direttore di Stabilimento** in importante azienda metalmeccanica di

medie dimensioni con produzione a filiera completa, laureato, consolidata esperienza in processo metalmeccanico e chimico, rapporti sindacali, conoscenza inglese, francese, spagnolo, esaminerebbe proposte.
Rifer. APDAI.



Polly Butowsky: Réunion du 67.

Omissione

Per un disguido tipografico, nell'elenco dei colleghi cui è stata conferita l'onorificenza della Stella al merito del Lavoro, pubblicato sul numero scorso, è stato ommesso il nome di un nostro collega iscritto.

Davide Borromeo, Strada tetti Canapé n. 2 10020 - Pecetto Torinese. Azienda di appartenenza GETRONICS SOLUTIONS S.p.A.

Mentre ci ralleghiamo con il collega per l'ambito riconoscimento, ci scusiamo per l'errore. □

FASDAPI APRE ANCHE A QUADRI E AMMINISTRATORI.

RADDOPPIA
IL NOSTRO IMPEGNO.
RADDOPPIA
LA TUA
FORZA.



Oggi anche Quadri e Amministratori possono iscriversi al Fasdapi e avere la migliore copertura assicurativa (prevista dal CCNL), con il minimo della spesa. Il Fasdapi, operativo dal '97, è un fondo con finalità esclusivamente assistenziali e solidaristiche, che rende possibile un forte risparmio, una maggiore celerità nella liquidazione dei sinistri e servizi e garanzie aggiuntive, mettendo a disposizione di ogni singolo iscritto tutto il potere della contrattazione collettiva. Per ulteriori informazioni visita il sito www.fasdapi.it oppure chiama il numero 064871448.

 **FASDAPI**
Fondo di Assistenza e Solidarietà Dirigenti industria
La nostra unione fa la tua forza.

L'iniziativa promozionale indirizzata all'acquisizione di nuove adesioni, al fine di consolidare sempre più l'assetto gestionale del Fondo, è proseguita nel corso dell'anno 2006. E' stata intensificata l'azione, nei confronti delle Associazioni territoriali di categoria, attraverso le pubblicazioni di articoli relativi alle attività ed ai servizi forniti dal nostro Fondo.

Per quanto riguarda il bilancio 2006 (in approvazione per l'Assemblea da tenersi entro fine mese corrente), l'ammontare dei contributi riscossi evidenzia un importo di € 2.981.912,85 e quindi un significativo aumento rispetto a quello registrato nel precedente anno di € 2.725.308,72. Grazie alla attenta ed oculata gestione da sempre operata, è previsto un risultato positivo a fine anno di circa € 144 mila. Sono stati eseguiti i previsti ammortamenti, per un totale di € 44.253,13 relativi all'immobile adibito a sede e al nuovo locale-archivio, mobili-arredi, impianti e apparecchiature. E' stato conteggiato l'importo di € 101.109,31 addebitatoci dal Previdapi per le spese del personale. Sono stati regolarmente effettuati gli stanziamenti di legge per il T.F.R. del personale dipendente.

A seguito dell'accordo Confapi-Federmanager stipulato nel mese di marzo 2006, si è provveduto a modificare lo Statuto ed il Regolamento che, nel mese di ottobre, sono stati definitivamente approvati sia dal Consiglio di Amministrazione che dall'Assemblea dei soci. Successivamente nel mese di novembre il Consiglio di Amministrazione, dopo attento esame, ha approvato le modalità e l'ammontare dei premi da versare alle Compagnie di Assicurazione per garantire le nuove coperture, nonché le contribuzioni che con decorrenza 1° gennaio 2007, su base annua, debbono essere corrisposte dagli iscritti.

E' quindi ora possibile l'iscrizione al Fasdapi anche dei *Quadri* delle imprese o enti che applicano il c.c.n.l. dei dirigenti delle PMI e l'iscrizione dei componenti degli *Organi sociali* o dell'*Amministratore unico* delle medesime imprese o enti.

Di seguito gli indennizzi assicurati e i relativi costi per ciascuna categoria.

DIRIGENTI

Rischi assicurati art. 12 c.c.n.l. Confapi/Federmanager	Somme assicurate
Infortuni professionali ed extraprofessionali	Morte: 5 volte RAL con il max di € 1.550.000,00 Invalidità permanente: 6 volte RAL con il massimo di € 1.860.000,00
Caso morte da qualunque causa:	€ 162.683,92 somma assicurata dal 1° luglio 2005 € 180.759,91 somma assicurata dal 1° luglio 2007
Invalidità permanente da malattia:	€ 162.683,92 somma assicurata dal 1° luglio 2005 € 180.759,91 somma assicurata dal 1° luglio 2007

CONTRIBUTI ANNUI PER LE PREDETTE COPERTURE :

ETA' DEL DIRIGENTE	Contributo in €
FINO A 50 ANNI	1.130,00
DA 51 A 55 ANNI	1.250,00
DA 56 A 60 ANNI	1.610,00
DA 61 A 75 ANNI	1.800,00

Le predette contribuzioni comprendono anche una forma di assistenza solidale del tutto innovativa denominata "Long Term Care" in forza della quale viene erogato un vitalizio di € 9.300,00 (Lire 18 milioni) annuo rivalutabile, alla perdita di autosufficienza e cioè di alcune delle fondamentali funzioni ed attività della vita quotidiana (vestirsi o svestirsi, igiene del corpo, mobilità, continenza, bere e mangiare).

È possibile l'iscrizione (nel rispetto delle norme statutarie) di aziende, enti e dirigenti che applicano un CCNL diverso da quello Confapi/Federmanager.

AMMINISTRATORI

Rischi assicurati	Somme assicurate
Infortuni professionali ed extraprofessionali	Morte: € 500.000,00
	Invalidità Permanente: € 600.000,00 con una franchigia del 2% che scompare per invalidità superiori al 5 per cento

CONTRIBUTO ANNUALE PER LE PREDETTE COPERTURE : € 1.250,00 PRO-CAPITE

Per la copertura caso morte e invalidità sarà necessario fornire al Fondo la documentazione sanitaria prevista dalle rispettive polizze di assicurazione. Il contributo, da versare al Fondo, sarà calcolato in funzione dell'età e della documentazione sanitaria.

QUADRI

Rischi assicurati c.c.n.l. Unionmeccanica-Confapi	Somme assicurate
Infortuni professionali, extraprofessionali e malattia professionale:	Morte: 3 volte la RAL*, con il max di € 400.000,00
	Invalidità Permanente: 4 volte la RAL*, con il max di € 500.000,00
Caso morte da qualunque causa:	€ 20.658,27
Invalidità permanente da malattia:	€ 20.658,27 (*RAL= retribuzione annua lorda)

CONTRIBUTO ANNUALE PER LE PREDETTE COPERTURE : € 285,00 PRO-CAPITE

In base alle adesioni al Fondo dei Quadri che risulteranno a fine anno 2007, è prevista una ulteriore copertura che tuteli i casi di perdita di autosufficienza (long term care).

Ricordiamo infine che il versamento di contributi al Fasdapi per le categorie Dirigenti e Quadri, in sostituzione del pagamento dei premi assicurativi per la contraenza diretta delle polizze, consente alle aziende di versare all'INPS il solo contributo di solidarietà del 10% invece dei contributi pieni sul costo delle polizze e che sugli infortuni denunciati le condizioni normative non prevedono l'applicazione di franchigie ed in più offrono alcune estensioni di garanzia visionabili sul nostro sito internet www.fasdapi.it ove è possibile trovare ulteriori informazioni di carattere generale o in dettaglio distinte per categoria.

* Vicepresidente Fasdapi



Lettere

Una grande confederazione che rappresenti tutti i dirigenti, quadri e alte professionalità

Lettera firmata

Sono un giovane dirigente, giovane d'età, associato a Federmanager, e spero in un lungo viaggio insieme. Considero valore il lavoro e quello che oggi offre il lavoro, che però parla poco all'uomo e lo lascia presto solo. Considero valore duraturo l'appartenenza convinta che consente uno sguardo agli interessi, ai poteri, ai valori e all'orizzonte associativo che contribuisce a costruire la storia dei dirigenti e la sua unione solidale, mai attuale quanto oggi.

La managerialità è una "roccia", necessaria e determinante per lo sviluppo e la crescita economica del paese. Definizione condivisa con altri colleghi che come me sostengono che coesione e compattezza sono le sole azioni concrete in grado di evitare la "friabilità" che riduce importanza e validità.

Ci sono situazioni dove gli interessi umani sembrano maggiormente separare gli uomini e allontanarli dall'operare insieme. Ci sono settori manageriali differenti tra loro – industria, commercio, servizi vari – la cui coscienza di ruolo tende alla stessa finalità sociale nella consapevolezza di un punto unico di riferimento: stare reciprocamente insieme per raggiungere scopi comuni e per realizzare conquiste comuni, pur sapendo che le divergenze ci sono, sono complicate e risolvibili solo quando le diversità di storie, di culture, di esperienze riescono reciprocamente a riconoscersi e insieme superarle.

Si pongono domande:

– quale "partecipazionismo" sia realistico per creare la con-

dizione di un complesso coerente e solidale di tutti i manager che per ragioni storiche e culturali rappresentano la dirigenza italiana;

– che cos'è la separazione se non lacerazione e dispersione di una comunione d'intenti e di dimensione ideale che l'istinto e l'interesse comuni vorrebbero riaggregare attorno ad una identità condivisa?

Mi torna in mente il momento in cui l'idea di parlare di una possibile unica confederazione nazionale della dirigenza, mi parve promettente per un dialogo su cose importanti per un significativo e determinante allargamento della visibilità e credibilità attraverso una "alleanza di civiltà" posta di fronte al mondo del lavoro e alle istituzioni politiche e sociali.

Il mio convincimento, acquisito attraverso il ragionamento e la riflessione, è di vedere nella dirigenza non soltanto un insieme di sovranità con i loro conflitti di interessi e le loro aspirazioni infinite, ma uno spazio comune a tutti i manager di ogni appartenenza che abbiano itinerari diversi da quelli della separazione.

Nessuno esce illeso da situazioni contraddittorie e separatrici. Il nostro futuro sta nell'attraversamento delle linee di demarcazione che chiudono, tengono lontano, separano gli uni dagli altri. Non è sempre vero che per superare le barriere sociali e culturali sia necessario rinunciare a una parte alta di sé.

Non solo pungenti "no" dunque, ma dare compimento a scelte dalle quali partire per fare pro-

prio il principio unificante che ci faccia essere e sentire "roccia", cioè forza sociale lungimirante al servizio della progettualità, della produzione, del commercio, dei servizi vari al servizio del paese. Possibile per una categoria ingegnosa che sa fare e trasformare, perché nulla è così essenziale della trasformazione.

Questa lettera viene a proposito per concludere la corposa cronaca dell'Assemblea di Alessandria, quando scaduti i termini, il Presidente Favero ha invitato il quartetto dei Presidenti degli Enti collaterali che erano rimasti alla fine, a chiudere con poche parole di saluto.

*Diciamo che se la sono cavata benissimo, in particolare il Presidente nazionale della CIDA rinnovata, **Giorgio Corradini**, che non ha gridato il suo messaggio, come forse l'argomento avrebbe meritato, ma con poche incisive parole è riuscito a scuotere l'Assemblea.*

Che cosa ha dunque detto Corradini? Ciò che abitualmente sentiamo in ogni occasione, a mezza voce o con tono risentito, che è ora di mettere da parte i pur legittimi specifici categoriali e

ritrovarci tutti, proprio tutti, sotto una comune bandiera. Si chiami CIDA o in altro modo, ma tutti, tutti i dirigenti, quadri, dall'ultimo fante al primo gallonato generale, in una sola legione che accorpi tutte le intelligenze della Nazione, le esperienze, le frustrazioni, le speranze e tutte siano affidate a questa nuova fonte di luce, un faro che sappia porsi a fianco degli altri lavoratori con pari dignità, con pari diritti, e giuste rivendicazioni in nome del diritto, che non solo i cittadini sono tutti uguali, ma la classe dirigente è anche più uguale delle altre, perché delle altre conosce i bisogni e i valori ed ha l'umiltà di riconoscerne le capacità e la presenza indispensabili nelle fabbriche, nelle aziende, nella vita.

Tutto ciò non è ancora riconosciuto alla nostra categoria, anzi alcuni dei loro capi non hanno esitato a buttare fango e disprezzo su di noi, alterando cifre e stabilendo dei confronti inaccettabili.

Il potere non è un regalo dato per sempre ai politici, ma un diritto che è di tutti, negli specifici ruoli di una società del lavoro, a seconda dei compiti e delle capacità. □

FASI: eccesso di burocrazia

Piero Rosazza

Il collega Piero Rosazza ci scrive un'accurata lettera con la quale dichiara inaccettabile il percorso burocratico imposto dal Fasi per il rimborso delle spese odontoiatriche.

Poiché durante l'Assemblea di Alessandria abbiamo incontrato il presidente del Fondo, gli

abbiamo direttamente consegnato la lettera chiedendo in pari tempo una risposta adeguata alle argomentazioni dell'iscritto.

Non appena avremo avuto la risposta del presidente, pubblicheremo per disteso la lettera di Piero Rosazza e i motivi delle decisioni adottate dal Fasi. □ ➔



Libri

Tecnologia e democrazia

Conoscenze tecniche e scientifiche come beni pubblici

Luciano Gallino
Ed. Einaudi,
pagg. 300, € 22

I due temi principali trattati in questo volume sono la degradante frammentazione in corso dei rapporti di lavoro, e la irresponsabilità della globalizzazione. Tra l'uno e l'altro compaiono temi diversi: il declino industriale, le sofferenze dei bilanci familiari, il rischio di precarizzazione dell'istruzione superiore. Ma questi possono venire considerati come maglie intermedie della catena che collega la produzione di globalità alla frammentazione dei rapporti di lavoro. In questa Introduzione mi soffermerò soprattutto

sui due capi della catena.

Il rapporto tra la persona che si presta a lavorare in cambio d'una retribuzione, e il singolo imprenditore o l'organizzazione che quella prestazione vuole utilizzare retribuendola, prende solitamente forma d'un contratto. Esso può risultare interamente esplicito in parte implicito, ossia scritto specificando tutti gli elementi della prestazione oppure solo quelli essenziali. Tra questi rientrano di solito il contenuto del lavoro, il luogo in cui dovrà svolgersi, l'orario, l'ammontare della retribuzione, e soprattutto la durata del periodo in cui la persona deve considerarsi impegnata a rendere giorno per giorno quella data prestazione. Al momento del contratto si stabilisce se la sua durata è determinata oppure indeterminata. Senza

che nessuno in genere si immagini, nel secondo caso, di venire assunto per l'eternità.

Ora accade che da diversi anni nella maggior parte della regioni italiane due terzi, in media, di coloro che cercano un lavoro alle dipendenze di un'impresa o di un ente della pubblica amministrazione lo trovano soltanto se accettano un contratto che non soltanto è di durata determinata, ma è sovente di durata breve, da pochi giorni ad alcuni mesi. Sono giovani in cerca di prima occupazione, in prevalenza, ma anche persone che vorrebbero trovare un lavoro dopo aver perduto il precedente. Tranne una minoranza che non ha problemi perché è in possesso di una qualificazione professionale che al momento ha un mercato favorevole – talora illudendosi che il favore del mer-

cato duri lustri o decenni –, nessuno gradisce i contatti di pochi mesi o meno. Ma viene loro spiegato che la globalizzazione, e le sfide alla competitività che da essa provengono, esigono lavoratori flessibili, nel senso che debbono sapersi adattare alle esigenze delle imprese e dei loro mercati. Questi sono diventati imprevedibili: dunque le imprese debbono essere poste in condizione di prevedere con certezza che se la domanda sale esse possono assumere lavoratori senza paventare di doverli poi tenere a lungo sul libro paga, mentre se la medesima scende sono autorizzate a mandarli a casa nel giro di giorni o settimane. È questa la preminente funzione economica dei contratti di durata determinata, in special modo di quelli di durata breve o brevissima □

Le nostre pensioni finanziate dagli operai

Giuseppe Minucci

Egregio sig. Epifani, sono profondamente indignato per quanto da Lei affermato nell'intervista a Repubblica.

Sono, ahimé, un ex dirigente d'azienda, in pensione dopo 35 anni di attività, il mio profilo in termini di versamenti contributivi si configura in circa 30 anni di contributi Inps e circa 5 anni di contributi INPDAL.

Siccome Lei sostiene che le nostre pensioni sono pagate con i contributi dei lavoratori dipendenti e dagli aticipi, Le voglio sommessamente ricordare che i dirigenti d'azienda sono a tutti gli effetti lavoratori subordinati (esattamente come quei lavoratori dipendenti grazie alla cui generosità, a Suo dire, tutti i mesi riceviamo la nostra pensione).

Le ricordo inoltre che nei miei circa 5 anni di versamenti INPDAL una percentuale è confluita, per legge, all'INPS: utilizzando lo stesso parametro di ragionamento da Lei espresso Le chiedo: quali pensioni INPS ho contribuito a pagare in quel periodo?

Con un siffatto ragionamento credo che non si vada da nessuna parte, Le faccio solo osservare che la mia pensione non è un privilegio così come non lo è quella dell'intera categoria dei dirigenti d'azienda.

Spero che i miei rappresentanti di categoria, Federmanager e Cida, Le forniscano una risposta analitica e dettagliata, suffragandola con elementi sufficienti a fugare ogni dubbio. □

Non basta protestare servono i confronti

Claudio De Rosa

Caro Direttore, giustamente Lazzati e Ambrogioni hanno reagito con energia agli attacchi "strumentali" dei politici verso la categoria "privilegiata" dei dirigenti. Purtroppo da sempre la collettività accomuna la massa dei dirigenti industriali ai pochi dirigenti apicali che fanno notizia e le nostre proteste, risuonanti solo nel nostro ambito, vengono normalmente ignorate da una società che non è più in grado di dare una dimensione ai valori.

Non sarebbe il caso di reagire in modo più appariscente e pervadente? Di protestare con adeguati mezzi di diffusione alle affermazioni gratuite di conduttori interessati a fare audience? Di contrapporre i dati di retribu-

zioni e pensioni della massa di dirigenti industriali agli analoghi dati di altri Paesi, oppure confrontati con analoghi dati di altre categorie (magistrati, parlamentari, apparati amministrativi, ecc.)? Di sostenere con grande forza una posizione da classe dirigente che fa proposte per eliminare lo sconcio di dichiarazioni di redditi esigui (e conseguenti esigue entrate fiscali a danno di chi deve dichiarare tutto) da parte di categorie (per es. gioiellieri) che conducono vita da nababbi; o per instaurare un reale sistema di merito che premi ma anche penalizzi alti dirigenti che affossano un'impresa e se ne vanno con un sacco di soldi, azioni e altro? □



Museo Civico “Giacomo Rodolfo” Carignano

Il Museo Civico “Giacomo Rodolfo”, ospitato nei locali municipali di via Frichieri 13, ristrutturati su progetto dell’architetto Alberto Sartoris, apre al visitatore i propri spazi espositivi che testimoniano oggi la modernità e lungimiranza di un messaggio lanciato all’inizio del 1900 dallo storico carignanese per la conservazione delle vestigia del passato e di quanto poteva allora riconoscersi come patrimonio della comunità.

Il museo, collegato alle contigue istituzioni civiche, biblioteca e archivio storico, forma con le altre raccolte cariganesi, come l’Ecomuseo del Tessile, posto al piano terra del medesimo fabbricato, e il Museo di Arte Sacra, che verrà allestito nella chiesa dei Battuti Bianchi, un quadro di riferimento per la conoscenza della città e del suo territorio.

Il frequentatore del centro storico si potrà trovare nell’evoluzione degli insediamenti abitati già in epoca preistorica, periodo che si avvale del recupero di materiale fossile come zanne e denti di elefantide e di asce litiche e bronzee. Particolare interesse rivestono la sezione romana e longobarda per la completezza dei reperti, i capolavori dei maestri minusieri e degli scultori barocchi, i disegni progettuali di Alfieri e Vittone, le rimembranze della Resistenza. □

Nulla due volte (Il management attraverso le poesie di Wisława Szymborska)

Marco Minghetti-Fabiana
Libri Scheiwiller, Milano,
pagg. 246, € 16,50

Consiglio la lettura di questo piacevole, divertente e riflessivo saggio non solo ai dirigenti in pensione come me, ma, soprattutto, a quelli in servizio. Mentre i primi potranno fare e troveranno con-

fronti col loro operato già svolto, i secondi troveranno spinte e incitamenti a sempre meglio operare.

NULLA DUE VOLTE è costruito sulla scelta di venticinque poesie del premio Nobel Wisława Szymborska, ordinate e suddivise per cinque temi “manageriali”: convivialità, gestione della conoscenza, diversità e creatività, sensemaking.

Ogni poesia è accompagnata da una fotografia realizzata da Fabiana Cutrano e da un commento in chiave organizzativa di Marco Minghetti.

Le venticinque poesie e i venticinque commenti sono arricchiti a loro volta da altrettante testimonianze firmate da personalità illustri, manager, intellettuali e artisti.

Consiglio ancora di andare subito a pagina 165 dove è riportata per intero la poesia “Nulla due volte”, poi si può iniziare la lettura dall’inizio. “Nulla due volte accade, né accadrà”. Questi versi colgono la natura della contemporaneità: continuamente mutevole e imprevedibile. Le persone e le organizzazioni devono essere pronte a modificare in tempi molto rapidi le loro abitudini quotidiane, metodi e strumenti di lavoro e anche i modi di pensare e agire. Ecco quindi che la sapienza poetica che è la sapienza più antica può dare un senso a tutta l’esistenza.

Occorre ammettere che il cosiddetto **scientific management** ha in parte fallito il suo scopo non esistendo una formula in grado di dominare integralmente la complessità della vita e quindi delle imprese, mentre “la poesia” ha scritto Szymborska, “trae le sue forze vitali dal mondo in cui viviamo, da esperienze davvero sofferte e pensieri autonomamente pensati. Il mondo deve di continuo essere descritto daccapo, perché dopotutto non è mai lo stesso di una volta, non foss’altro perché un tempo noi non c’eravamo”.

Lo **humanistic management** partendo da una riflessione su se stessi, arriva a costruire insieme agli altri il mondo vitale dell’impresa conviviale. L’ambizione del tempo in cui viviamo è vive-

re la molteplicità senza rinunciare a nessuna esperienza. Una metafora dell’organizzazione aziendale è quella dello spettacolo quando è ispirato dal talento, dalla creatività e dall’originalità dei singoli artisti. L’impresa deve essere vissuta come “mondo vitale” sereno, fondato sull’etica della felicità condivisa.

La strada che consente di produrre creatività e innovazione è quella che passa per la conoscenza e conduce alla comprensione che nel prendersi cura risiede la primaria responsabilità manageriale.

Generalmente si crede nella “**best practice**”, nella formula già sperimentata, nel meccanismo organizzativo e non nell’uomo come invece crede Szymborska.

La competitività delle imprese è oggi strettamente legata alla capacità di esprimere un nuovo tipo di creatività basato sulla curiosità su ogni cosa, anche stravagante.

Gli individui costruiscono la propria identità soprattutto nell’ambito inteso come processo di generazione individuale e collettiva di senso. A lettura ultimata non si può non percepire che la poesia ha una sua forza di penetrazione diversa da tutte le altre. Ci può cambiare in meglio e rendere il **management** più umano, più consone alla vera essenza dell’uomo che porta dentro di sé da sempre un desiderio di serenità, di consapevolezza, di amore e quindi di felicità.

Giovanni Reverso

Vogliamo dare un particolare rilievo a questo volume, perché sia l’argomento che la recensione del relatore, ci inducono a pensare che sia un libro importante, uno di quelli cui si ritorna dopo una prima lettura, perché in esso ci riconosciamo e prendiamo forza per affermare noi stessi.

La fiducia in sé è uno strumento per chi dirige, senza il quale viene meno l’energia e l’entusiasmo da trasmettere a coloro che con lui collaborano e lavorano per un obiettivo comune.

È appena il caso di ricordare che la poesia non è solo quell’elenco di versi molto spesso di lunghezze diverse, la cui lettura ci diletta e qualche volta ci fa pensare, bensì la sintesi ovvero l’essenza della realtà, nel suo magico e misterioso esistere, in forza di una creazione continua che sfida la nostra intelligenza e anche la nostra fede e che si accompagna all’orgoglio di essere anche noi partecipi di quel miracolo quotidiano che è la vita. □

Fabbriche

Antonio Galdo,
Ed. Einaudi,
pagg. 160, € 14,50

Il romanzo della fabbrica è una storia straordinaria. Sono state le fabbriche della follia. Di una lucida, accecante pazzia che ha stravolto i connotati dell’Italia, fino a trasformare un Paese di agricoltori e di mezzadri in una opulenta potenza industriale. Una generazione di imprenditori si è tuffata a capofitto nel vortice della produzione in serie, delle catene di montaggio, delle ciminiere. Non avevano soldi, e sono andati a prenderli ovunque: anche sotto i materassi dei contadini che nascondevano i risparmi di un raccolto generoso, di una buona vendemmia. Serviva spazio, e lo hanno trovato ingoiando le campagne, avvicinandole ai centri urbani, e attrezzando delle gigantesche company town.

È un viaggio nell’Italia di ieri e di oggi, quello attraverso il quale ci conduce Antonio Galdo. Una galleria di luoghi e personaggi nei quali riconosciamo i segni di un Paese in perenne trasformazione lungo il filo di una stessa passione oggi quasi dimenticata. Da Sesto San Giovanni a Borgo Panigale, da Alberto Pirelli a Pietro Barilla, da Aristide Merloni a Pilade Riello, dai primi capannoni della Fiat alla Technogym. Fino ai call center dell’Atesia, regno metafisico del post-operaio.

(dalla introduzione)


www.gadgetonline.it

3 linee di prodotti per oltre 100.000 articoli dal tecnologico al tradizionale.

Tessile, elettronico, ufficio, giochi, alimentari, gift & premium, in-pack, on-pack.

Linea Europa.

Migliaia di articoli con consegne in 15-20 giorni, inclusa personalizzazione.

Linea Import.

Oltre 100.000 codici che assicurano originalità e varietà.

Linea Custom.

Prodotti su progetti specifici, su ideazione o disegno per il cliente.

Certificazioni europee
Catalogo on-line www.gadgetonline.it
Ideazione, produzione e importazione di gadget.

Tutte le nostre produzioni sono garantite da un accurato **controllo qualità** e dal rispetto delle **normative comunitarie**.



CSDP - GADGETONLINE

Via Turati, 22-28 Firenze +39.055.65.05313 info@gadgetonline.it

Condizioni particolari di acquisto di autoveicoli del Gruppo Fiat, riservate alla FEDERMANAGER di Torino e provincia

La validità è riferita agli acquisti di autoveicoli nuovi effettuati entro il 31/06/2007 e con possibilità di rinnovo.

La presente è riservata ai soci, presentando convalida dell'anno in 2007.

A tali trattamenti di sconto, Mirafiori Motor Village aggiunge diverse proposte finanziarie per l'acquisto, il leasing o il noleggio della vettura, con possibilità di comprendere nella rata il servizio assicurativo, estensioni della garanzia contrattuale o altri servizi.

L'eventuale ritiro dell'usato in permuta verrà effettuato attraverso una libera trattativa sulla base delle attuali condizioni di mercato.

Le seguenti iniziative non sono cumulabili con altre iniziative in corso. Per agevolare eventuali richieste di chiarimenti o per appuntamenti, Mirafiori Motor Village, la persona di riferimento è:

Ezio Raviola, tel. 011/00.42.255, cell. 335.74.91.847, e-mail: ezio.raviola@fiat.com.

Mirafiori Motor Village, p.zza Cattaneo, 9, 10137 Torino.

Marca Fiat

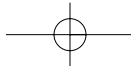
Seicento	14%
Panda	9%
Panda 4x4	7%
Grande Punto	9%
Idea	10%
Stilo SW	15%
Doblò	12%
Multipla	10%
Croma	10%
Sedici	7%
Ulisse	10%

Marca Lancia

New Ypsilon	9%
Musa	9%
Phedra	10%

Marca Alfa Romeo

147	10%
159	9%
GT	10%
Brera	9%
Spider	8%



“Lo sa lei che viaggia senza cintura?”

Certo, imparare fin da piccoli le norme di sicurezza è utile. Ma se vuoi davvero guidare con serenità, Augusta Assicurazioni ha studiato per te **Bene Conducente**, l'unica polizza che protegge dagli infortuni alla guida: costa meno di un caffè al giorno e puoi assicurare te stesso, la persona che desideri o chiunque stia guidando l'auto che vorrai indicarci. Una polizza semplice e completa, per rendere la guida un vero piacere.



BENECONDUCENTE

**AUGUSTA
ASSICURAZIONI** 

