

DIRIGENTE

novembre-dicembre 2009 - n. 267

d'azienda



**Natale
con un nuovo
contratto!**

confederata in



La nuova era della diagnostica dentale

(TAC volumetrica CONE BEAM)

Presso il centro Cidimu è in funzione una innovativa Tac volumetrica a fascio conico 3d modello Scanora.

Lo Scanora 3d è un sistema di acquisizione digitale di immagini tridimensionali a fascio conico con tre differenti campi di acquisizione e un sistema integrato di imaging dedicato per la panoramica dentaria che permette di ottenere velocemente immagini ad altissima risoluzione.

Le principali indicazioni nell'utilizzo dello Scanora 3d possono essere così riassunte:

- Implantologia;
- TC articolazione temporo – mandibolare;
- Studio mirato di patologie ossee;
- Malposizioni dentarie in campo ortodontico.



I principali e più evidenti vantaggi della TAC Scanora Cone Beam 3d sono:

- **qualità superiore delle immagini;**
- **minime dosi di radiazioni** seguendo il principio di radioprotezione: "la più bassa dose di radiazioni funzionalmente possibile".

Oltre alle immagini elaborate su pellicola viene fornito un cd con programma viewer che consentire al medico odontoiatra di visualizzare le immagini interagendo con le stesse.

Lo specialista può elaborare le immagini ottenendo tutte le informazioni possibili relative al caso.

L'Istituto Cidimu S.p.A. è convenzionato in forma diretta con i principali fondi integrativi aziendali e di categoria, nazionali e locali.

Centro Italiano di Diagnostica Medica Ultrasonica S.p.A.



Via Legnano 23 - 10128 TORINO - Tel. 011. 56.16.111 - Fax 011.56.23.367 - info@cidimu.it - www.cidimu.it

Sommario

novembre-dicembre 2009 n. 267



COPERTINA

4 Natale a Torino Luci d'artista

EDITORIALE

5 CCNL, accordo del 25 novembre
Federmanager-Confindustria *Mario Cardoni*

SINDACALE

6-7 CCNL dirigenti. Estratto dell'accordo

VITA ASSOCIATIVA

8-23 Il numero zero di "Dirigente Piemonte"
Arturo Bertolotti ■ I quarant'anni della
Fondazione IDI *Eliana Grossi* ■ Apdai
Torino. Risultati elezioni degli organi
direttivi: Consiglio, Collegio dei Revisori,
Collegio dei Probiviri ■ Assemblea di
Federmanager Cuneo ■ Quale futuro per
l'economia cuneese ■ Federmanager
Minerva *Piorgiorgio Prato* ■ Asti-
Alessandria. La cultura della sicurezza
■ Donna Manager *Renato Cuselli*

TERRITORIO

24-29 Ferrero. La grande realtà imprenditoriale cuneese *Gianni Formagnana*
■ De Agostini. Sviluppo e innovazione per essere leader nel mondo
Gianni Silvestri

ATTUALITÀ

31 Arte, un buon investimento *Domenico Filippini*

LETTERE AL GIORNALE

32 Discriminazioni fiscali *Giorgio Martinengo* ■ Pensioni e fisco
Gian Bruno Marinoni

VARIE

33-34 Emersione del lavoro domestico *Lelio Casale* ■ Terzo salone
dell'imprenditoria femminile *Marco Bertolina* ■ DIRCLUB Piemonte:
programmi e cultura *Giulio Airaghi* e *Silvia Petruzzelli*

Accordo 25 novembre 2009: "L'intesa raggiunta è il risultato di un complesso negoziato tra Federmanager e Confindustria che, nonostante si sia svolto in un contesto di grave crisi del sistema economico, raggiunge un equilibrio apprezzabile tra le aspettative dei dirigenti e le difficoltà delle imprese".



5

Rinnovo del CCNL:
rafforzamento dei
dispositivi di tutela.

8

Dirigente d'Azienda
compie trent'anni.



13

Cuneo oppone alla
crisi la solidità delle
sue aziende.

20

Quote rosa al
completo nelle
votazioni di Torino-
Apdai. Foto Marina
Cima coordinatrice
gruppo Minerva.



La foto di copertina e altre interne sullo stesso tema sono state gentilmente fornite dall'Ufficio Luci d'artista e Cinema del Comune di Torino. Gli autori delle foto sono: copertina e pagg. 3 e 9 Mauro Donato, pag. 32 Alberto Ramella.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 30 novembre 2009.

Copertina

Le immagini smaglianti delle "Luci d'artista" costellano anche quest'anno il centro storico di Torino e le periferie rispondono con le strade principali in assetto di guerra per vincere le difficoltà molteplici in questo anno dove sembra che la crisi non finisca mai.

Ma dalle province emergono i primi segni di ripresa documentati da un fiorire di iniziative economiche e culturali che hanno riscosso unanimi consensi.

Su queste basi sono create le attese per l'anno che verrà come sempre

improntato dagli auguri di rito. La storia si ripete nonostante le brusche cadute e le smentite illusioni come è giusto che sia.

La storia, tutte le storie di ogni genere e specie, private e pubbliche, segnano i tempi di un innegabile progresso in nome del quale l'Umanità si confronta registrando sconfitte e ripromettendosi obiettivi di audaci riforme.

Il giudizio sui risultati non è mai equanime. Tocca a ciascuno di noi singolarmente fare un bilancio ed impegnarsi nella misura delle proprie forze per il miglioramento della vita sociale. □

Luci d'artista

Dodicesima edizione di Luci d'Artista, la prima esperienza italiana capace di mettere in scena l'interazione tra arte e paesaggio urbano attraverso l'impiego della luce. La manifestazione è uno degli appuntamenti principali all'interno di **Contemporary Art Torino Piemonte. Quindici installazioni**, realizzate da altrettanti artisti, sono collocate per l'occasione in punti diversi della città, dando vita a una vera e propria mostra open-air.

L'evento, che è riconosciuto in Italia e all'estero come il simbolo di una Torino in costante fermento artistico, ha dimostrato nel tempo di avere la capacità e le potenzialità per portare l'arte contemporanea alla gente comune, promuovendo il dialogo fra questi due soggetti.

Quest'anno l'allestimento di Luci d'Artista prevede l'esposizione di due nuove opere: la prima dal titolo *L'energia che unisce* si espande nel blu, realizzata da Marco Gastini e la seconda, giunta dalla città di Salerno, intitolata *Mosaico* e realizzata da Enrica Borghi.

La Galleria Subalpina è il luogo prescelto da Marco Gastini per la sua opera caratterizzata da una visione aerea di segni luminosi come un grandioso stellato di cui l'energia è parte determinante.

Il progetto *Mosaico*, situato in via Lagrange, nasce invece a Salerno, città mediterranea il cui Duomo conserva antichi mosaici. L'opera richiama le luci del Mediterraneo, cromaticamente intense, e gli intarsi dei tappeti che sono un'evocazione della memoria, dello scambio della merce, dei profumi e del brusio della gente; ma anche una scacchiera, il gioco del domino, le insegne puntiformi degli anni '60 e le texture di Giò Ponti.

Alle due nuove opere si affiancano quelle di Mario Airò con *Cosmometrie* in piazza Carignano; quella di Daniel Buren, *Tappeto Volante*, in piazza Palazzo di Città; in via Roma ritorna *Vola su...* di Francesco Casorati, un filo luminoso rosso con sagome di uccelli favolosi; Nicola De Maria in piazza San Carlo con *Regno dei Fiori: nido cosmico di tutte le anime*; Rebecca Horn con i cerchi di luce capaci di donare un aspetto surreale al Monte dei Cappuccini *Piccoli spiriti blu*;

le due frasi al neon di Joseph Kosuth, *Doppio Passaggio* (Torino), esposte ai Murazzi del Po; Qingyun Ma con *Neography* alla Fondazione Sandretto Re Rebaudengo; *Il volo dei numeri* di Mario Merz, che caratterizza il simbolo di Torino, la Mole Antonelliana, con la sequenza numerica di Fibonacci; *L'Amore non fa rumore*; *Palomar* di Giulio Paolini, opera concepita come un atlante astronomico, che illumina il Po; Michelangelo Pistoletto con *Amare le differenze* che sull'Antica Tettoia dell'Orologio di Porta Palazzo, propone questa frase in 39 lingue differenti.

Illuminare Torino è un progetto che risale al 1997 quando Fiorenzo Alfieri all'ora assessore al commercio della città propose all'artista genovese E. Luzzati di realizzare l'illuminazione dei giardini di Porta Nuova. □



DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it

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

Fondato da

Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Segretaria di Redazione

Daniela Parisi

Impaginazione e iconografia

Enza Gonella

Rassegna stampa

Augusto Bot

Comitato di redazione

Mario Benedetti, Arturo Bertolotti (*Collaboratore*),
Eduardo Benedicenti, Marcello Carucci,
Claudio Cavone, Sergio Favero, Andrea Freni,
Gianfranco Guazzone, Antonino Lo Biondo,
Stefano Moscarelli, Pier Giorgio Prato,
Ezechiele Saccone, Giuseppe Scoffone
Corrispondenti dalle Province
Ezio Mosso (*Asti*), Sandro Becchia (*Biella*),
Gianni Formagnana (*Cuneo*),
Giovanni Silvestri (*Novara*),
Renzo Michelini (*Vercelli*)

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

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
- Iscrizione al ROC. numero 15699



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

Per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi

Rinnovo del CCNL

Accordo 25 novembre 2009 stipulato tra Federmanager e Confindustria

È stato sottoscritto il 25 novembre 2009, dal Presidente federale, Giorgio Ambrogioni, e dal Vice Presidente per le Relazioni Industriali di Confindustria, Alberto Bombassei, l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

L'accordo riproduce i contenuti del rinnovo contrattuale approvati dal Consiglio Nazionale riunitosi a Milano il 20/21 novembre 2009, riportato nelle pagine successive confermando la struttura del modello contrattuale introdotto con il c.c.n.l. 24/11/2004.

L'intesa raggiunta, come noto, è il risultato di un complesso negoziato tra Federmanager e Confindustria che, nonostante si sia svolto in un contesto di grave crisi del sistema economico, con inevitabili ricadute per le imprese e larga parte della categoria, raggiunge un equilibrio apprezzabile tra le aspettative della dirigenza e le difficoltà delle imprese, enfatizzando il ruolo della bilateralità e di un moderno sistema di relazioni industriali.

In questo quadro, l'accordo in esame si caratterizza per le importanti innovazioni introdotte sul piano previdenziale, assistenziale e dello sviluppo della funzione manageriale, specialmente con l'introduzione dell'istituto del "Bilancio delle competenze", rivolto sia ai dirigenti attivi che temporaneamente inoccupati, ma soprattutto per le risposte fornite in termini di tutele alla parte più debole della dirigenza, particolarmente colpita dalla crisi occupazionale, con un adeguamento del sistema di sostegno al reddito, sia attraverso un potenziamento delle prestazioni in termini di importo e di durata sia per l'ampliamento ai casi di risoluzione consensuale e per l'introduzione di un servizio di placement che completa la gamma di iniziative nuove per favorire una concreta e più rapida ricollocazione.

Inoltre, viene confermato un nuovo e più forte impegno comune alla diffusione dei sistemi di retribuzione variabile che leghino quote della retribuzione dei dirigenti ai risultati aziendali, attraverso l'adozione di 3 modelli esemplificativi di MBO, concepiti in modo da essere facilmente applicabili soprattutto dalle piccole e medie imprese e recepiti con un apposito nuovo articolo del testo contrattuale, oltre che con un coinvolgimento delle RSA attraverso una informativa, di norma annualmente, circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati.

Nell'ambito di una maggiore evidenza riconosciuta al ruolo delle RSA, in attuazione degli obblighi di informazione e consultazione dei dirigenti sull'attività e sulla situazione economica dell'impresa, introdotti ai sensi del D. Lgs. n. 25/2007, si prevede che in occasione degli incontri periodici, almeno 2 all'anno, tra azienda e RSA, formeranno oggetto di informazione anche le politiche sulla dirigenza, con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile.

Si rilancia, inoltre, il ruolo dell'Osservatorio bilaterale permanente, al fine di verificare il grado di diffusione delle forme di retribuzione variabile e promuovere iniziative formative e culturali congiunte, soprattutto attraverso iniziative sul territorio rivolte prevalentemente al sistema delle PMI. Con tale spirito, le parti si incontreranno annualmente, in una riunione di delegazioni plenarie, per riferire circa i risultati dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Il Direttore Generale
Mario Cardoni

Bilancio Sociale 2008

Nel prossimo numero del *Dirigente* daremo ampia diffusione del Bilancio Sociale 2008 che vuole essere non solo una comunicazione chiara e trasparente sulle attività dell'anno, ma si pone anche le finalità di sottolineare e rendere esplicite le linee strategiche messe a punto nel programma 2009-2011.

Si vuole in particolare comunicare in modo

chiaro agli "stakeholder": la missione di Federmanager, le azioni, i risultati conseguiti, gli obiettivi.

"Stakeholder" sono coloro che, come individui o come rappresentanti di gruppi, sono portatori di interesse in specifici processi decisionali. Essi includono sia le persone che influenzano o possono influenzare le decisioni, sia coloro che dalle decisioni sono influenzati. □



Approvato dal Consiglio Nazionale del 20-21 novembre 2009

Contratto collettivo di lavoro

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo 24 novembre 2004 per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi, scaduto il 31 dicembre 2008, è stato approvato dal Consiglio Nazionale nella riunione del 20/21 novembre a Milano.

I contenuti dell'ipotesi di rinnovo del c.c.n.l. 24/11/2004 sono i seguenti:

FASI

– *Miglioramento delle prestazioni:* Incremento delle risorse per prestazioni riferite all'area odontoiatrica ed all'area degli interventi chirurgici con particolare attenzione ai grandi eventi, per 12 milioni di Euro a partire dall'anno 2010 ed ulteriori 12 milioni di Euro a partire dall'anno 2011; incremento delle risorse per la polizza di assistenza socio-sanitaria per 2 milioni di Euro all'anno a partire dal 2010; introduzione di un tariffario migliorativo in convenzione diretta per l'area odontoiatrica con l'intento di favorire il ricorso a tale tipo di convenzionamento;

– *Adeguamento della contribuzione:* è previsto un corrispondente adeguamento, ripartito in tre anni, degli attuali importi contributivi a carico delle imprese e a carico dei dirigenti, in servizio o pensionati, mantenendo la stessa proporzionalità, pari al 9,5% a partire dal 2010, al 5,5% dal 2011 e al 4,5% dal 2012. Nessun ulteriore contributo, rispetto a quelli sopra indicati, sarà disposto a carico dei dirigenti in pensione per il riequilibrio della gestione;

– Verifica entro il 30 giugno 2012 sugli equilibri di bilancio per definire gli interventi necessari a salvaguardare l'equilibrio economico-finanziario del Fondo nel 2013.

GSR – FASI

– Conferma del contributo a carico delle imprese di 100 euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;

Dopo un anno di trattative e confronti tra la rappresentanza della Categoria e quella di Confindustria, le parti hanno messo a punto i contenuti essenziali e variati per il rinnovo del CCNL vigente per "i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi" scaduto il 31 dicembre 2008.

È stato un anno denso di trattative tra le due delegazioni e tra queste e i soggetti rappresentati (complessivamente le due delegazioni si sono incontrate... 21 volte); le ipotesi di variazione sono state illustrate, discusse e approvate da parte del Consiglio Nazionale di Federmanager nelle sedute del 20 e 21 novembre scorso. Il Contratto decorre dal 1° gennaio 2010 e di esso verrà informazione integrale in epoca successiva.

Come già detto l'esame da parte del Consiglio Nazionale è stato accurato e approfondito e il giudizio positivo; ci preme invece in questa sede mettere in particolare evidenza le variazioni di maggior risalto:

– *Rafforzamento delle tutele*

a) *FASI: incremento delle tariffe di rimborso in alcune aree e per grandi interventi con adeguamento conseguente e scaglionato della contribuzione.*

b) *CRISI OCCUPAZIONALE: diminuzione del requisito di accesso alla prestazione e aumento dell'indennità a favore dei dirigenti non occupati (da 1500 a 2000 Euro al mese). Aumento del periodo di erogazione per i dirigenti over 50 (da 12 a 18 mesi).*

c) *SVILUPPO MANAGERIALE: incremento delle tutele coperte da Fondirigenti con apertura all'uso di strumenti di placement a favore dei dirigenti non occupati.*

– *Variazioni della parte economica*

a) *Adeguamento del Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia;*

b) *Conferma della disciplina transitoria per gli scatti di anzianità. Inutile sottolineare che il "focus" del rinnovo è stato incentrato sulla messa a punto delle tutele a favore dei dirigenti non occupati e dei possibili strumenti di "placement".*

– *Riduzione, dall'1/1/2010, del requisito di anzianità nella qualifica per l'accesso alla prestazione (da 24 a 18 mesi);*

– *Ampliamento (con effetto retroattivo dall'1/1/2009 e per la vigenza del nuovo contratto) delle causali di accesso al GSR-FASI, ammettendo anche le ipotesi di disoccupazione a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a condizione che:*

a) *il reddito risultante dall'ultimo CUD non sia superiore a 110.000 Euro per i dirigenti con anzianità fino a 6 anni ed a 130.000 Euro per i dirigenti con anzianità superiore ai 6 anni;*

b) *l'importo complessivamente erogato oltre al TFR e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziaria, non sia superiore a 120.000 Euro, elevati a 180.000 Euro in caso di anzianità superiore ai 6 anni;*

– *Prolungamento, a decorrere dall'1/1/2010, della durata da 12 a 18 mesi del trattamento di sostegno al reddito solo per i dirigenti "over 50" in situazione di disoccupazione;*

– *Aumento, dall'1/1/2010, della misura della prestazione da 1.500 Euro a 2.000 Euro al mese.*

Il dirigente con diritto alla prestazione può usufruire, in alternativa all'incremento di 500 Euro/mese, di un servizio di placement utilizzabile presso società specializzate che saranno individuate dalle parti.

Preavviso e indennità supplementare

– *Riduzione della misura massima delle mensilità spettanti ai sensi dell'art. 19 del contratto, da 22 a 21 a decorrere dal 2010 e da 21 a 20 a decorrere dal 2011;*

– *Revisione della tabella di cui all'art. 19 (aumento automatico delle mensilità aggiuntive dell'indennità supplementare per età) per cinque*

gruppi di età (54-55; 53-56; 52-57; 51-58; 50-59 anni) cui corrispondono un numero di mensilità aggiuntive pari, rispettivamente, a 7, 6, 5, 4, 3.

PREVINDAI

– *Massimale contributivo unico a 150.000 Euro/anno e nuovo minimale (a partire dal 2010 e con riferimento ai soli dirigenti con oltre 6 anni di anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente) pari a 4.000 Euro al 31/12/2010; 4.500 Euro al 31/12/2012; 4.800 Euro al 31/12/2013;*

– *Conferma della possibilità per le singole aziende di versare quote aggiuntive rispetto a quanto stabilito dal contratto (4%);*

– *Impegno ad affidare ad un Gruppo di lavoro uno studio di fattibilità relativamente ad una specifica gestione per la copertura delle garanzie previste dall'art. 12 del c.c.n.l..*

Coperture assicurative

Aumento della somma assicurata in caso di morte o di invalidità permanente per malattia non professionale (ex art. 12, comma 5) da 129.144,22 Euro a 150.000,00 Euro e da 180.759,91 Euro a 220.000,00 Euro in presenza di nucleo familiare.

Sviluppo della funzione manageriale

Bilancio delle competenze: Il servizio sarà curato da Fondirigenti che lo finanzierà con i residui del conto formazione non utilizzati dalle aziende e quindi destinati a solidarietà (0,30%). A tal fine, Fondirigenti si doterà di apposita piattaforma informatica, in esecuzione di un piano annuale condiviso a livello di Parti, suddiviso in 3 lotti quadrimestrali.

L'istituto sarà rivolto sia ai dirigenti attivi che temporaneamente inoccupati.

– *Per i dirigenti in servizio:* il bilancio delle competenze potrà essere richiesto una volta ogni 5 anni dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica. Il dirigente interessato procederà con una prima fase sulla base di un questionario on-line. Per la seconda fase, quella che pre-

vede colloqui diretti, il dirigente potrà rivolgersi ad una delle società specializzate che opereranno sulla base di una convenzione;

– *Per i dirigenti temporaneamente inoccupati:* oltre alla valutazione delle competenze messa a disposizione da Fondirigenti, il dirigente avrà la facoltà di richiedere il servizio di placement ad una delle società specializzate in convenzione e questo servizio aggiuntivo sarà compensato direttamente dal GSR-FASI utilizzando la "capitalizzazione" dell'incremento previsto del trattamento di integrazione al reddito (500,00 euro mensili per il totale dei mesi spettanti di trattamento integrativo).

Agenzia del lavoro di FONDIRIGENTI

Come detto, verrà attivato un servizio di placement finanziato dalla GSR-FASI, con le modalità già indicate.

Retribuzione variabile

– *Viene rivista la Nota di intenti posta nel contratto del 2004 per confermare l'importanza di adottare modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali;*

– *Nel nuovo contratto, attraverso un apposito accordo, saranno inseriti 3 modelli applicativi di MBO che le imprese potranno adottare qualora non avessero predisposto propri piani aziendali.*

Diritti di informazione e consultazione delle RSA

In attuazione della disciplina sul diritto di informazione e consultazione delle RSA (D. Lgs. n. 25/2007), viene integrato il testo dell'art. 20 del c.c.n.l.. In particolare, le imprese e le RSA si incontreranno per discutere sull'andamento dell'impresa e, nelle stesse occasioni, formeranno oggetto di informativa anche le politiche per la dirigenza con particolare riferimento a quelle retributive ed ai criteri e modalità attuative dei sistemi di retribuzione variabile.

Adeguamento del TMCG

Il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (Tmcg) viene aggiornato, rispettivamente per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore/superiore ai 6 anni, secondo la tabella seguente:

	2009	2010	2012	2013
TMCG fino a 6 anni €	55.000	57.000	61.000	63.000
TMCG oltre 6 anni €	70.000	72.000	76.000	80.000

Aumenti di anzianità

Conferma anche per la prossima vigenza contrattuale della disciplina transitoria fino al compimento del numero massimo di aumenti di anzianità per i dirigenti già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e in servizio alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo, senza soluzione di continuità.

Indennità per rimborso spese non documentabili

L'importo dell'indennità sarà adeguato da €75,00 a €80,00 a decorrere dall'1.1.2010 e a €85,00 a decorrere dall'1.1.2012.

Decorrenza e durata

Il contratto decorre dall'1/1/2010, salvo quanto previsto relativamente alla disciplina di GSR-FASI e aumenti di anzianità, la cui decorrenza scatta dall'1/1/2009, ed avrà scadenza il 31/12/2013. □



Trent'anni

Il numero zero di "Dirigente Piemonte"

Nasceva nel 1979 il giornale che ha preceduto il presente periodico: a distanza di trent'anni è rassicurante riconfermare la validità e vitalità della pubblicazione. Restano ancora oggi presenti e irrisolti, se non peggiorati, alcuni problemi vitali per la categoria, gli stessi di trent'anni fa: il rinnovo del Contratto di lavoro, la difesa dell'occupazione e quello del potere d'acquisto delle pensioni

Nel mese di agosto del 1979 usciva il primo numero del periodico DIRIGENTE PIEMONTE che successivamente avrebbe variato la testata in DIRIGENTE d'AZIENDA: il periodico vedeva la luce in qualità di giornale dell'UNIONE REGIONALE PIEMONTESE e nella seconda di copertina l'allora presidente dell'Unione Regionale, Mario BOCCHIERI, dava il benvenuto alla pubblicazione: "Su proposta del Consiglio Direttivo dell'APDAI, il Consiglio dell'Unione Regionale Piemontese ha deciso di iniziare la pubblicazione di un periodico su scala regionale, che vedete qui proposto alla vostra attenzione nella sua prima edizione. Sul perché dell'iniziativa rimando i colleghi alla lettura dell'articolo di fondo a firma del direttore responsabile. Al Comitato Stampa (antesignano dell'attuale Comitato di Redazione) auguro che l'impegno assunto, notevole in verità, trovi corrispondenza in una favorevole accoglienza del periodico tra i dirigenti".

Ed è proprio nell'articolo di fondo, a firma del Direttore Responsabile, Antonio Coletti, che rileviamo le ragioni della nascita della pubblicazione; l'articolo si intitola "Perché e come è nato questo periodico" e già nel sommario se ne rivelano le motivazioni". Promuovere lo spirito associativo dei dirigenti: questo l'obiettivo più alto di DIRIGENTE PIEMONTE, insieme con la speranza di poter recuperare le residue frange assenteiste dei non iscritti". Più avanti, nel corpo dell'articolo vengono riprese le stesse istanze: "Sul perché, non è fuori



luogo citare quella che è la carenza di informazione diretta, che raggiunga capillarmente tutti gli associati, che li tenga

aggiornati periodicamente sui problemi della categoria...". Il notiziario potrà inoltre includere notizie di origine locale, sulla vita delle associazioni, sull'attività dei loro organi associativi, sui programmi delle riunioni, dibattiti o assemblee, in modo che ciascuno possa sentirsi più partecipe dell'organizzazione...".

Uno sguardo d'insieme ai contenuti del giornale: emblematiche e tuttora valide le considerazioni che Andrea Rossi (condirettore del periodico) dà a proposito dell'Assemblea della Federazione Nazionale: "... È mancato il dibattito sul ruolo del dirigente... manca il parere del dirigente ignoto, di quell'illustre sconosciuto dirigente italiano senza voce e con molte responsabilità, e, salvo le debite eccezioni, senza neanche troppi soldi... Quel dirigente che, quando lascia il servizio, se s'imbatte in qualche difficoltà, non c'è nessuno che muove un dito per difenderlo. Se quel dirigente vuole parlare, parli. Questo giornale nasce proprio per ridargli la parola".

Più avanti, alle pagine 8 e 9, Alessandro Volante, altro dirigente di temperamento, constata con rammarico, a commento del progetto di legge Scotti di successiva emissione, la paventata fine dell'INPDAL senza indicazioni o prospettive di confluenza dell'Ente nell'INPS, né di mantenimento degli impegni di pensione in essere. Più avanti sempre sulla stessa tematica previdenziale, la cronaca dell'Assemblea Dirigenti Pensionati ove si rileva "la mancata difesa del potere d'acquisto delle pensioni, insidiato dalle recenti leggi sulla perequazione automatica".

I temi ed i problemi di oggi ci sono tutti; ciò da un lato conferma la validità del giornale di oggi ove si possono leggere le stesse istanze e battaglie; dall'altra induce a considerazioni realistiche, forse un poco disperanti sul destino delle umane cose; ci è di conforto l'impegno immutato della categoria e quello di pochi suoi rappresentanti nel raccogliere e portare avanti il testimone della lotta e della speranza.



Il lettore del tempo percepisce comunque che il focus dei redattori, in questo numero preliminare di presentazione della lunga serie che seguirà, è volto principalmente all'aggregazione dei dirigenti piemontesi dell'epoca, al ricupero dei distratti e dei non iscritti, alla messa a disposizione di una base comune di informazioni sindacali, piuttosto che all'analisi o al dibattito dei problemi essenziali per la categoria.

Ci piace chiudere la spazzolata panoramica sui contenuti di questo primo numero con un estratto dell'articolo "L'antiassociativo" a firma Mario Benedetti: "Avete incontrato il dirigente antiassociativo o antisindacato? Gli avete mai parlato? Generalmente vestito di abiti smorti, gli occhi severi e intensi, con un velo di malizia, vi dice con il tono leggermente ironico dell'uomo navigato: "Ma a chi serve questa associazione? Solo a danneggiare i migliori... Ci vuole ben altro per sistemare in modo adeguato la mia situazione..." Vi obbietterà che il solo rapporto valido è quello tra lui e l'azienda. Comportamento anacronistico, in un mondo in cui tutti si associano per far valere i loro diritti...". Non sappiamo quanti siano ancora i dirigenti di questo

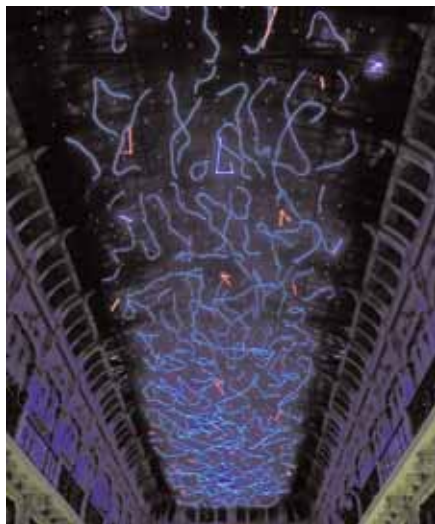
tipo, considerato che negli ultimi tempi il rapporto d'amore tra azienda e sindacato è finito troppe volte sul tavolo della trattativa per la definizione delle indennità spettanti in caso di licenziamento.

Poi pochi numeri più avanti, sarebbe apparsa la notizia, accompagnata da un forte e nobile commento della redazione, dell'assassinio di un collega dirigente, dell'ing. Carlo Ghiglieno e ancora in uno dei numeri successivi, il riscontro un poco incredulo della prima "cacciata" consistente di dirigenti dalla Fiat: le due notizie avrebbero rotto quell'atmosfera nobile, un pochino impersonale e perbenista che aveva connotato i primi numeri del periodico. L'impegno sindacale resta immutato, l'assassinio dell'ing. Ghiglieno fa parte di un'altra storia e di un'altra epoca della storia italiana che riteniamo recuperata e giudicata.

Infine, di dovere, qualche considerazione sulla veste tipografica di questo primo numero.

Il fascicolo del primo numero è severamente editato in bianco e nero, con una attenta scelta dei caratteri; da rilevare che il processo di stampa implicava la composizione dell'articolo con linotype, la rilettura e la successiva correzione del composto con sostituzione manuale dei caratteri errati, l'eventuale rifacimento della pagina a fronte delle modifiche più pesanti.

La tecnica di stampa si è certamente evoluta e progredita: due presupposti del giornale sono rimasti, la consistenza e la gravità dei problemi della categoria e la gratuità e l'entusiasmo di quanti partecipano tuttora alla stesura del giornale: comitato di redazione, direzione, articolisti, collaboratori, amministrazione e tipografia. □



Fondazione IDI: nuova mission per la Sicurezza sul Lavoro e la Responsabilità Amministrativa (D.Lgs 231/01) a favore dei Dirigenti delle PMI

I quarant'anni della Fondazione IDI

Eliana Grossi*



La Fondazione IDI è nata a Milano nel 1971, per iniziativa dell' Aldai, l'Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali, per adeguare e sviluppare programmaticamente l'evoluzione professionale dei dirigenti, nonché per ampliare la cultura imprenditoriale nelle piccole e medie imprese. Per la rilevanza della sua attività riceve nello stesso anno il riconoscimento di Fondazione, con decreto del Presidente della Repubblica. Nel 1995 diviene ente paritetico tra Confapi e Federmanager ed assume un ruolo centrale nell'aggiornamento degli standard professionali dei dirigenti e dei quadri superiori delle PMI.

Presso la Fondazione opera anche l'Osservatorio sulla Dirigenza con la funzione di monitorare i trend organizzativi delle imprese e favorire la crescita della cultura manageriale nelle aziende stesse.

La principale missione strategica della Fondazione è dunque la **formazione**, a vantaggio dei suoi associati di diritto, e di qualunque dirigente desideri sostenerla in qualità di socio.

L'iscrizione alla Fondazione, obbligatoria in virtù dell'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale Confapi e Federmanager, specifico per i dirigenti delle PMI, prevede un contributo annuale per il finanziamento delle attività formative svolte dalla Fondazione stessa.

L'obbligatorietà della formazione per i dirigenti, sancita a livello contrattuale, rappresenta un segnale molto forte circa l'esigenza delle PMI di aumentare costantemente il livello culturale dei suoi vertici, per poter fronteggiare con maggiore efficacia la crescente competizione internazionale.

È sempre in quest'ottica che da quest'anno, in via promozionale, anche i Quadri delle aziende associate potranno iscriversi e partecipare a qualunque iniziativa formativa organizzata dalla Fondazione.

Mentre si avvia al compimento dei suoi primi 40 anni la Fondazione IDI si rinnova, sia in virtù dell'espansione delle **attività su tutto il territorio nazionale**, grazie a nuove **convenzioni** con le associazioni territoriali Confapi e Federmanager, sia per effetto della nascita del **Fondo Sviluppo Sicurezza**.

Tale Fondo, istituito con l'accordo siglato il 20 luglio scorso tra Confapi e Federmanager in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e ottimizzazione dei processi aziendali, verrà alimentato da risorse pubbliche e private, sarà gestito dalla Fondazione IDI e avrà il compito

di finanziare ogni tipo di attività su queste materie.

Presso la Fondazione IDI saranno operativi due Comitati Paritetici:

- Il Comitato Paritetico Nazionale, composto da 4 membri effettivi e 2 supplenti nominati dalle Parti Sociali, con il compito di elaborare le linee guida di indirizzo politico e gestionale del Fondo e di monitorarne il corretto utilizzo.
- Il Comitato Tecnico Scientifico, composto da soggetti dotati di comprovata competenza ed esperienza nelle materie oggetto dell'attività, con il ruolo di validare i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle imprese.

In pratica quest'ultimo, su richiesta delle aziende, fornirà attestazione dell'adozione dei modelli di organizzazione e gestione e vigilerà sulla loro effettiva efficace attuazione.

La Fondazione inoltre, in base all'Accordo, ha il compito di organizzare un **servizio di assistenza tecnica** finalizzato alla realizzazione di una cinquantina di **modelli organizzativi standard** tarati sulle diverse tipologie di imprese di piccole e medie dimensioni operanti nei differenti comparti produttivi. Un lavoro che coinvolgerà direttamente i vari territori e l'INAIL.

Per conseguire questa finalità il Consiglio di Amministrazione IDI ha deliberato di istituire cinque articolazioni regionali della Fondazione per le aree della **Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia Romagna e Lazio**, regioni che vedono una significativa presenza di dirigenti del sistema Confapi.

Le Articolazioni Regionali, gestite tramite un Comitato Paritetico locale e due coordinatori, si avvalgono delle strutture tecniche e operative di Confapi e Federmanager già presenti a livello territoriale.

Una struttura così articolata e decentrata faciliterà la stesura di buone prassi organizzative e l'adeguata formazione ed informazione del personale delle PMI sulla importantissima tematica della sicurezza, favorendo una significativa riduzione degli incidenti sul lavoro.

Chi è interessato a ricevere informazioni su come partecipare ai corsi della Fondazione IDI potrà scrivere all'indirizzo E-Mail: segreteria@fondazioneidi.it o consultare il sito: www.fondazioneidi.it □

*Presidente Fondazione IDI - Istituto Dirigenti Italiani

ASSIDAI

Fondo di Assistenza per i Dirigenti
di Aziende Industriali

Assidai è il Fondo di Assistenza
per Dirigenti, Quadri
e Alte Professionalità

©Stockphoto.com/Rene Mansi

PUNTI DI FORZA

SICUREZZA

- ▶ Impossibilità di recesso unilaterale da parte di Assidai
- ▶ Validità delle coperture assistenziali in tutto il mondo

CONTINUITA'

- ▶ Assistenza sanitaria senza limiti di età

SEMPLICITA'

- ▶ Nessun questionario anamnestico al momento dell'iscrizione

CONVENIENZA

- ▶ Contributo unico per l'intero nucleo familiare

FLESSIBILITA'

- ▶ Possibilità di estendere la copertura sanitaria ai figli fino al 45° anno di età anche se sposati

COMODITA'

- ▶ Nessun esborso economico per le prestazioni effettuate in centri clinici convenzionati
- ▶ Assidai card, tessera medica per servizi di assistenza aggiuntivi in Italia ed all'estero
- ▶ Second opinion, servizio internazionale di telemedicina per ulteriore valutazione della diagnosi

INOLTRE ▶ Coperture Assicurative caso morte, invalidità ed infortuni previste dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali

in partnership con
PRÆSIDIUM
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT
www.praesidiumspa.it

DOVE GLI ALTRI NON ARRIVANO

CHI PUO' ISCRIVERSI

- ▶ **dirigenti e quadri**, iscritti ad una delle Associazioni Federmanager
- ▶ **dirigenti** non industriali associati ad una Federazione CIDA
- ▶ **consulenti aziendali**, ex dirigenti iscritti a Federprofessional (organizzazione specifica associata a Federmanager).

PER RICHIEDERE IL MODULO DI ISCRIZIONE E PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- ▶ www.assidai.it
- ▶ Customer Service 199.41.81.81
- ▶ Organizzazioni Territoriali Federmanager
www.federmanager.it

nuclei familiari iscritti

44.000

150.000

assistiti

PIANI SANITARI - Assidai offre piani sanitari INTEGRATIVI che prevedono rimborsi ad integrazione di quelli del Fasi (o di altra forma di assistenza analoga) e SOSTITUTIVI che prevedono rimborsi fino all'80% circa della spesa sostenuta indirizzati ai quadri, consulenti e ai dirigenti individuali non assistiti dal Fasi (o da altra forma di assistenza analoga).

COPERTURA FAMILIARI
Possibilità per entrambe le tipologie di iscrizioni individuali e collettive di estendere la copertura ai familiari non più assistiti dal Fasi.

PER LA PERSONA

OPZIONI INDIVIDUALI

Sono rivolte ai dirigenti, quadri e consulenti in servizio o in pensione e prevedono:

- ▶ Mantenimento dell'assistenza anche dopo il pensionamento senza limite di età
- ▶ Possibilità di iscriversi anche da pensionati
- ▶ Assistenza per il parto ed i figli neonati
- ▶ Indennità mutuo a seguito di invalidità derivante da infortunio

PRESTAZIONI E OPZIONI INDIVIDUALI	BASE	RICOVERI	ARCOBALENO	CONVENZIONE DIRETTA (I)	PENSIONATI	FAMILIARI
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		✓	✓	✓	✓	✓
Interventi chirurgici ambulatoriali			✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	✓		✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)			✓	✓	✓	✓
Visite specialistiche			✓	✓		✓

SOLO SE LE PRESTAZIONI SONO EFFETTUATE IN CASI DI CURA CONVENZIONATE

PER L'AZIENDA

OPZIONI COLLETTIVE

Sono riservate ai dirigenti, quadri e consulenti di una stessa azienda che si iscrivono contestualmente al Fondo. Prevedono in aggiunta a quanto previsto per le opzioni individuali:

- ▶ Nessuna carenza per le malattie pregresse
- ▶ Contributi ridotti
- ▶ Programmi sanitari personalizzati per le esigenze di ogni singola azienda

PRESTAZIONI E OPZIONI COLLETTIVE	1C	2C	3C	4C	7C * (I)	FAMILIARI
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		✓	✓	✓	✓	✓
Interventi chirurgici ambulatoriali		✓	✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)		✓	✓	✓	✓	✓
Visite specialistiche			✓	✓	✓	✓
Esami di Laboratorio			✓	✓	✓	
Odontoiatria				✓	✓	

* L'opzione 7C migliora l'opzione 4C con massimali più elevati e franchigie più basse. (I) Non previste nei piani sanitari sostitutivi.

Resultato elezioni Federmanager APDAI Torino
Rinnovo Consiglio Direttivo, Collegio Revisori dei Conti e Probiviri
 triennio 2010/2012

In relazione all'oggetto ho il piacere di comunicare la composizione del rinnovato Consiglio Direttivo, Collegio Revisori dei Conti e Collegio Probiviri (allegato) a seguito della proclamazione, da parte dei Probiviri, avvenuta in data 23 novembre u.s. Si allega altresì il risultato analitico delle votazioni. Cordiali saluti.

Il Presidente dei Probiviri
 Ing. Roberto Sciandra

Elezioni Consiglio Direttivo per il triennio 2010 - 2012

CONSIGLIERI ELETTI	TOT
Cognome e Nome	
CUSELLI Renato	P 314
AMOROSO Donato	S 146
STRAZZARINO Rinaldo	P 124
BERTOLOTTI Arturo	P 121
MOSCARRELLI Stefano	P 113
CIMA Anita Marina	S 111
CAVONE Claudio	P 110
BESSONE Enzo	P 109
SACCONI Ezechiele	P 105
RUSCONI Massimo	P 99
FRESIA Giuliana	P 85
GIOLITTI Riccardo	S 76

PIGNATELLI Luigi	S 75
ROSSI Roberto	P 75
SILVI Daniela	S 75
CASTELLA Adriano	P 73
PANNO Anna Maria	S 72
SORLI Gabriele	S 72
BERTOLINA Marco	S 71
MANZO Mario	S 70
LUVISON Angelo	P 67
SCREMIN Elena	S 67
BENEDICENTI Edoardo	P 65
DEL CORE Lina	P 62
ARDITO Francesco	S 60
CORNIL Daniele	S 60

SARTORIO Antonio	P 60
PASCHERO Silvano	P 56
FANTACCHIOTTI Massimo	P 53
MANDIROLA Franco	P 51
CERRUTI Alessandra	S 50
GIUDICI Romeo	P 45
GALLO Giancarlo	S 43
LESCA Claudio Roberto	S 43
BESENZON Claudio	S 41
VALENTINI Renato Oscar	S 41
LO BIONDO Antonino	S 40
CAPRIOGLIO Luigi	S 37
AMBROSIO Vittorio	S 35
CUCCIATTI Valter	S 34

CONSIGLIERI NON ELETTI	TOT
Cognome e Nome	
BRUSCHETTI Franco	P 38
BOVALINO Carmelo	P 34
GENNARO Enrico	P 33
CALDI Massimo	S 30
BOSCHI Giuseppe	P 29
CASSETTA Roberto	S 28
FERRARO Filippo	S 28
BENAGLIA Carlo Alberto	P 26
FERRO Antonio	S 26
MONTERIN Umberto	S 26
GRELLA Roberto	S 25
ABATE Gerardo	S 24
VIANO Pier Paolo	S 24

BELTRAMO Franco	S 23
FORTUNATO Roberto	S 23
ORLANDI Andreino	P 23
PIGNATO Paolo	S 23
GHIRINGHELLI Luigi	P 21
NOVARIO Giorgio	P 21
PLATINI Luigi	P 21
TORRE Stefano	P 21
GHIGLIA Alberto	S 20
PRATO Pier Giorgio	P 20
TURCO Mauro	P 19
ALFANO Maurizio	S 17
MASCELLANI Marco	S 17
MOZZETTI MONTERUMICI Daniele	S 17
CAMURATI Marco	S 16

FERRARA Lucio	S 16
TOSI Saverio	S 16
FUMAGALLI Stefano	S 15
MAUTINO Gianfranco	S 14
MOSSO Roberto	S 14
DE MARCO Giuseppe	P 13
CIRAVEGNA Paolo	S 12
BORSOTTI Guido	S 11
LASPINA Salvatore	P 11
BONETTA Sergio	S 10
SICILIANO Rocco	S 10
MUNNA Giuseppe Giulio	P 9
VELLA Rocco	S 9
SALMIN Riccardo	S 8
GORTAN Luigi	S 7
SPRIANO Vittorio	P 7

Elezioni collegio dei revisori dei conti per il triennio 2010 - 2012

COLLEGIO REVISORI CONTI	TOT
Cognome e Nome	
FERRARI Tito	P 219
FANTINO Giovanna	S 209
BOCCHI Gianfranco	S 116
VANNONE Angelo	P 97
BIGOTTI Bruno	P 94
DI PRIMA Oriella	S 94
PALADINI Manuela	P 86
ANELLI Augusto	P 80
QUARESIMA Franco	P 32
FRANZINA Luigi	P 31

Elezioni collegio dei probiviri per il triennio 2010 - 2012

COLLEGIO DEI PROBIVIRI	TOT
Cognome e Nome	
SCIANDRA Roberto	P 322
ALICE Franco	P 242
BIGOGNO Giorgio	S 136
TORTI Aldo	P 87
BADONI Angelo	P 74

Cuneo. Assemblea dei soci - Relazione del presidente Pierfranco Sibilla all'assemblea 2009

La luce in fondo al tunnel

In attesa del contratto e della fine della crisi, in ordinata sequenza si succedono il presidente di Cuneo Pierfranco Sibilla, il presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni, il presidente FASI Stefano Cuzzilla, il presidente FONDIRIGENTI Renato Cuselli

Cari Amici e Colleghi,

voglio innanzi tutto porgere il mio più cordiale ed affettuoso benvenuto a Giorgio Ambrogioni, amico di una vita, che viene nella nostra Provincia per la prima volta nella sua veste di Presidente Nazionale Federmanager.

Il momento economico e sociale in cui è stato eletto a questa carica è uno dei più difficili per il nostro Paese ed ovviamente per la nostra Categoria.

Anche la nostra Provincia, forte di una grande diversificazione produttiva, di grandi capacità imprenditoriali e manageriali e di un rapporto dialogante e costruttivo fra capitale e lavoro, sta subendo in modo pesante la crisi generale.

Esistono ancora nella nostra Provincia alcune isole felici che stanno ben superando queste difficoltà, ma la realtà di fondo in questi primi dieci mesi dell'anno è stata molto grave.

Le richieste di C.I.G. ordinaria e straordinaria hanno raggiunto livelli incredibili per la nostra realtà provinciale.

Parimenti la disoccupazione, sino allo scorso anno sostanzialmente inesistente, si è impennata.

Sino ad oggi gli ammortizzatori sociali hanno tamponato questa situazione. Ma il futuro è molto incerto.

Il prof. Giuseppe Tardivo, nella seconda parte di questa riunione, farà una esauriente panoramica nell'ottica e nella speranza che noi condividiamo che ci sia una luce alla fine del tunnel.

È evidente che anche i Dirigenti sono stati colpiti. Mai come quest'anno la nostra Associazione ha dovuto assistere dirigenti licenziati.

Per dare il maggior spazio possibile al nostro Presidente ed a tutti gli altri ospiti, solo alcuni rapidi cenni su problemi che maggiormente sentiamo.

La mission di Federmanager - Il contratto nazionale di lavoro

La vera fondamentale mission di Federmanager è quella di tutelare a 360 gradi gli interessi dei Dirigenti con il solito ovvio limite che gli stessi non siano in contrasto con gli interessi generali del Paese.

Se così non fosse, difficilmente la nostra Associazione avrebbe ragione d'essere e non si capirebbe perché i Dirigenti dovrebbero iscriversi.

Sarebbero infatti costretti a tutelarsi da soli sia con trattative individuali per quanto riguarda il rapporto di lavoro, sia con il voto politico - sempre individuale - per quanto riguarda i problemi più generali.

Ma se certamente si possono, anzi si debbo-

no, trovare individualmente soluzioni nei momenti normali, non così avviene nei momenti di singola debolezza e di crisi generale.

Il mezzo fondamentale per difendere in concreto gli interessi dei Dirigenti è il Contratto Nazionale di Lavoro e le intese collegate che da questo contratto su formazione, previdenza ed assistenza derivano.

Ma su un punto determinante vogliamo richiamare la Vostra attenzione.

I Dirigenti, nelle situazioni di crisi personali e generali, sono disarmati.

Siamo una categoria senza ammortizzatori sociali. Da anni chiediamo che vengano estesi anche ai Dirigenti.

I Governi di tutte le tendenze hanno sistematicamente ignorato questa richiesta legittima.

Non esiste, almeno per i prossimi anni, una reale possibilità di ottenerli.

Nel libro bianco sul futuro del modello sociale "La vita buona nella società attiva" recentemente presentata dal Ministro del Welfare Maurizio Sacconi, questa via per il futuro viene chiaramente indicata.

"Accanto ad un pilastro pubblico modellato sull'attuale indennità di disoccupazione, si prospetta l'introduzione di un secondo pilastro "privato" e fiscalmente incentivato che dovrebbe svilupparsi attraverso la diffusione degli organismi bilaterali promossi dalle parti sociali".

Ne deriva pertanto una logica conseguenza: solo attraverso intese contrattuali è possibile ottenere quello che la politica ci nega oggi e non ci darà in futuro.

Il Fasi e l'Assidai

La lettura del bilancio FASI 2008 presenta molti aspetti interessanti.

260 milioni di euro di contributi, 235 milioni di prestazioni, un avanzo di gestione di 18 milioni, un patrimonio netto di 157 milioni, disponibilità liquide oltre i 200 milioni. Dati certamente molto positivi. Però

Su altri dati richiamiamo la Vostra attenzione:

1. L'indice ISTAT dei prezzi al consumo per periodo 2003/2008 è aumentato di oltre il 15%.
2. L'andamento delle erogazioni delle prestazioni è stato il seguente (Tav. statistica n. 10 bilancio FASI)
 - o 2003 liquidato su richiesto 61,99%
 - o 2008 liquidato su richiesto 57,86%
 - o diminuzione dei rimborsi su valore assolto - 4,13%
 - o diminuzione dei rimborsi su valore percentuale - 6,66%
3. L'andamento dei contributi a carico di un dirigente pensionato è stato il seguente:

o 2003: € 610,40

o 2008: € 876,00

o Variazione + ? 265,56 pari a + 43,52%

Analoghe variazioni anche se lievemente inferiori per i Dirigenti in servizio.

Il FASI è un ente assolutamente insostituibile per la nostra categoria e non cesseremo mai di combattere per la sua esistenza ed il suo miglioramento.

Non possiamo però ignorare che nelle ultime due gestioni certi risultati sono stati fatti sulla pelle o meglio sul portafoglio dei dirigenti, aumentando in maniera sproporzionata rispetto all'inflazione i contributi e al tempo stesso riducendo le prestazioni già penalizzate dall'inflazione stessa.

Ci auguriamo che la nostra Federazione ed il nuovo Consiglio di Amministrazione intervengano per invertire questa tendenza.

Non è superfluo riportare dal sito FASI quale è la missione dell'istituto.

"La missione Fasi è quella di erogare servizi di assistenza sanitaria integrativa di qualità ai dirigenti, ai loro familiari e ai dirigenti in pensione di aziende produttrici di beni e servizi.

Parte centrale di questa missione, nell'ambito di un sistema di mutualità, è quella di garantire un modello gestionale equilibrato fra le risorse disponibili e le uscite per prestazioni e spese di gestione, in modo da assicurare nel tempo la massima efficacia del servizio e le migliori prestazioni assistenziali".

Ci sembra pertanto evidente che se si vuole rispettare la mission del FASI, come minimo l'entità delle prestazioni deve essere riportata ai livelli più decorosi ancorché non sufficienti del 2003.

Anche per l'ASSIDAI vale lo stesso discorso: aumento dei contributi in modo fortissimo, riduzione delle prestazioni.

Anche qui è necessario un intervento adeguato.

La previdenza complementare

L'andamento del Previdai è stato nel 2008 e continua ad essere nel 2009 positivo in tutte le sue gestioni assicurative e finanziarie.

Il Previdai ha superato indenne - non solo non avendo perdite, ma sempre registrando utili - le crisi finanziarie che hanno colpito l'economia mondiale.

E ciò grazie ad una gestione prudente ed oculata che ha sempre avuto ben chiara la finalità del fondo, che è quella di garantire una pensione integrativa.

Questa missione diventerà sempre più importante alla luce del fatto che il pilastro di

base del sistema previdenziale - la pensione INPS - è purtroppo destinata sempre più a contrarsi negli anni futuri.

La formazione

Citiamo ancora il libro bianco del nuovo Welfare.

“Nel Welfare delle opportunità l’effettivo accesso all’apprendimento assume una rilevanza strategica per lo sviluppo e l’autosufficienza delle persone.

Il continuo aggiornamento in tutti gli stadi della vita è indispensabile per rimanere al passo con i mutamenti dell’economia, in un mercato del lavoro ove la materia delle occupazioni cambia velocemente, alcune scompaiono, altre si creano”.

Tutto ciò ci trova completamente d’accordo, come siamo sicuri trova d’accordo tutte le forze politiche e sindacali.

Fondirigenti gestita congiuntamente da Federmanager e Confindustria è lo strumento che i Dirigenti possono usare per questo scopo.

Un miglioramento si rende necessario soprattutto nell’ottica di una integrazione con il mercato del lavoro e con una mirata attenzione ai bisogni individuali.

La nostra associazione

Federmanager Cuneo ha svolto nel corso di quest’anno i suoi compiti istituzionali a livello locale, regionale e nazionale.

L’attività è stata soprattutto indirizzata ad assistere Dirigenti in controversie/licenziamenti.

In merito desideriamo ringraziare l’APDAI di Torino per il supporto dati.

Dobbiamo qui introdurre ancora una volta un problema.

L’attuale struttura periferica basata sul volontariato sta mostrando le corde.

Se si vuole dare futuro certo alla nostra Organizzazione bisogna cercare di creare in Piemonte un soggetto nuovo che sappia coniugare un accentramento di funzioni a livello regionale, gestito professionalmente, con un diffuso radicamento sul territorio.

È un compito difficile che comporta superamento di modelli consolidati e rinuncia a prerogative, ma non vediamo quale altra strada per andare lontano possiamo imboccare.

Glasnost

Glasnost è un termine russo che significa letteralmente pubblicità nel senso di “dominio pubblico” tradotto più spesso con trasparenza (Wikipedia).

La nostra Associazione si sta battendo da tempo per avere una glasnost totale sui bilanci Federmanager/Enti collegati.

Bisogna riconoscere che un passo avanti è già stato fatto ma alcuni aspetti non marginali non sono sufficientemente “illuminati”.

Continueremo ad insistere in merito con la nostra notoria cocciutaggine piemontese.

Cari Amici e Colleghi,

molto probabilmente questa relazione Vi sembrerà riduttiva.

Non Vi nascondiamo che siamo stati tentati di affrontare i grandi problemi proponendo soluzioni intelligenti ed ardite.

Con buon senso provinciale abbiamo però ritenuto più concreto ed utile focalizzare l’attenzione sui problemi su cui i nostri Iscritti e non ci richiamano quasi giornalmente: contratto, tutela nella perdita del posto di lavoro, previdenza, assistenza, formazione.

Sono gli argomenti su cui si gioca la nostra credibilità ed in fin dei conti la ragion d’essere della nostra Associazione.

La nostra Provincia è fatta di gente solida e capace. Il tessuto industriale è composto da imprese ed imprenditori notevolmente capaci e lungimiranti.

I Dirigenti e con loro tutte le altre forze lavorative sono profondamente integrati nel sistema produttivo.

Questo non vuol dire che usciremo indenni dalla crisi, né vuol dire che non ci saranno profondi cambiamenti.

Vuol però dire che tutte le doti, tutte le capacità, tutta la volontà verrà utilizzata per far sì che la nostra Provincia continui ad essere un luogo di positiva convivenza e di equilibrato sviluppo economico. □

Intervento del presidente del FASI Stefano Cuzzilla

Il Presidente del Fasi, **Stefano Cuzzilla**, nel manifestare la sua consapevolezza circa una non perfetta aderenza delle prestazioni del Fondo rispetto alle attese degli iscritti, annuncia che è sua intenzione accertare di persona quali siano le dimensioni del fenomeno, attraverso incontri decentrati con la base, da pianificare coinvolgendo tutte le strutture territoriali di Federmanager.

Il Presidente cita i dati economici più rilevanti dell’andamento del Fondo, già molto positivi, e destinati a migliorare ancora con l’incremento della contribuzione previsto dal CCNL ancora in corso di discussione, ma sul quale le parti hanno già trovato l’intesa; chiuso il contratto e consolidato tale incremento, poiché lo scopo del Fondo non è accumulare riserve, verrà il momento di rivedere al rialzo il livello delle prestazioni, pur con la cautela necessaria ad evitare che le nuove risorse vadano ad alimentare i ricavi del mercato sanitario privato, invece di andare a diminuire la differenza fra costi sostenuti dagli iscritti e rimborsi del Fondo.

Oltre agli incrementi quantitativi, Cuzzilla esprime la convinzione che il tariffario vada migliorato anche qualitativamente, attraverso la continua “manutenzione” delle voci in esso contenute, sia modificandole, sia aumentandole o eliminando quelle obsolete, in modo

tale da seguire con maggiore tempestività le innovazioni che la ricerca applicata in campo sanitario rende via via disponibili.

Il Presidente del FASI conclude il suo intervento sottolineando, come criticità di non minore importanza cui porre rimedio, il burocratismo al quale sono spesso ispirati i rapporti fra Fondo e iscritti e indica, come esempio negativo al riguardo, la procedura per i rimborsi odontoiatrici, ricevendo l’unanime consenso dei presenti.

Intervento del presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni

Chiamato in causa da **Sibilla**, che lo invita a comunicare all’Assemblea il motivo per cui, contrariamente alle attese, il CCNL non è ancora stato firmato, il Presidente Nazionale **Giorgio Ambrogioni** manifesta il suo disappunto al riguardo, anche se continua a dichiararsi ottimista sulla possibilità di chiudere il contratto in tempi brevi.

Prima di approfondire lo stato delle trattative contrattuali, Ambrogioni, riferendosi ai titoli dei quotidiani del giorno che riportano le valutazioni positive dell’OCSE circa le capacità di reazione dell’Italia alla crisi mondiale, dichiara che se è vero che la reazione è positiva, è altrettanto vero che l’uscita dalla crisi è ancora lontana: la ricchezza bruciata nella

crisi è stata tanto grande che ci vorranno cinque anni per ricostituirla. Non solo, ma ripresa della produzione e ripresa dell’occupazione non sono fenomeni sincronizzati: si stima che a fine 2009 si conteranno circa 10.000 colleghi disoccupati, in una situazione in cui il mercato non offre opportunità di reimpiego.

Ciò accade in un momento in cui mai come prima il ruolo manageriale è colpito da accuse che hanno fatto breccia nell’opinione pubblica, per ribaltare le quali non basta replicare mettendone in luce la strumentalità, ma occorre lavorare in profondità per rendere visibili i comportamenti concreti delle decine di migliaia di colleghi impegnati a gestire il momento difficile delle loro aziende; un grande sforzo di comunicazione, capace di ridare credibilità e prestigio al ruolo sociale della categoria, legittimandola come risorsa del paese attenda ai valori.

Per quanto riguarda il contratto, il Presidente Nazionale riassume la situazione in quattro punti

Tutela dei colleghi che perdono il lavoro.

È la priorità assoluta del rinnovo contrattuale. Dal 2004 il sistema degli Enti bilaterali fornisce alcune risposte, ma è molto articolato, non ha dato i frutti attesi e in sostanza occorre renderlo più efficace. Per questo il contributo economico sarà portato da 1.500 a 2.000 Euro mensili e la sua durata sarà elevata da 12



a 18 mesi per gli over 50, ma soprattutto la possibilità di fruirne sarà estesa anche ai colleghi che lasciano l'azienda in regime di risoluzione consensuale del rapporto. Per intervenire tempestivamente ed evitare l'obsolescenza professionale, spesso invocata dalla controparte quale causa di risoluzione, il dirigente potrà periodicamente sottoporsi ad un check-up delle sue competenze professionali, mirato a valutarne lo stato ed eventualmente ad individuare le sue esigenze di formazione.

FASI

Aumento della contribuzione per un totale di circa 26 milioni di Euro finalizzato a migliorare le prestazioni su tre macro aree: grandi interventi, odontoiatria e assistenza infermieristica domiciliare. Non va tuttavia sottoaciuto il grande problema anagrafico del Fondo, nel quale il rapporto fra iscritti in servizio e iscritti pensionati è ormai sceso sotto il valore di 0,9

PREVINDAI

Il tetto contributivo sarà elevato anche per i dirigenti di nuova nomina.

Retribuzione

È il punto sul quale l'accordo non c'è ancora. Noi chiediamo una manutenzione reale e percepibile di tutte le retribuzioni, mirata a portare a 80.000 Euro il TMCG in tre/quattro anni e a costringere le aziende a corrispondere secondo parametri oggettivi la parte variabile. Manca tuttavia in larghissima parte delle imprese la percezione del rapporto corretto fra imprenditore e dirigente, non si pratica il controllo di gestione e di conseguenza la parte variabile delle retribuzioni del dirigente o viene utilizzata come strumento di condizionamento o non viene erogata del tutto. Per questo motivo abbiamo richiesto che, ove essa non sia corrisposta, ovvero non abbia di fatto avuto incrementi da molti anni, al dirigente venga comunque riconosciuto un incremento retributivo a questo titolo, ma Confindustria rifiuta meccanismi automatici e coercitivi.

Per quanto riguarda i colleghi in quiescenza, per i quali il CCNL non può prevedere nulla direttamente, è stato fatto valere il principio che l'incremento del contributo FASI non sarà a loro richiesto, nonostante le prestazioni siano erogate in cifra per circa il 60% ad essi e per il 40% ai colleghi in servizio.

Relativamente alla manutenzione dei trattamenti pensionistici, Ambrogioni, dichiara che non sarà possibile ottenere nulla finché non sarà cancellata dal Bilancio INPS l'evidenza contabile dell'effetto dovuto alla confluenza dell'INPDAl, obiettivo che si spera di ottenere con l'inserimento di una norma nella Legge

Finanziaria 2010 all'esame del Parlamento, e, avviandosi alla conclusione, ricorda i tre successi ottenuti su questo versante negli anni recenti: eliminazione del divieto di cumulo pensione/retribuzione, blocco per ben due volte del contributo di solidarietà a carico dei colleghi ex-INPDAl e confluenza dell'INPDAl nell'INPS con la salvaguardia dei diritti acquisiti. □

Intervento del presidente di Fondirigenti Renato Cuselli

Fondirigenti, nato nel 1998 come Fondazione intitolata a Giuseppe Talierno e nel 2002 trasformato per accordo tra Confindustria e Federmanager in Fondo interprofessionale per la formazione continua, oggi interpreta il suo ruolo in una chiave più ampia ed adeguata alle sfide che la congiuntura presente pone a tutti i soggetti economici: è infatti un'Agenzia integrata di servizi per lo sviluppo della cultura d'impresa, la crescita e l'innovazione.

Fondirigenti vanta ad oggi l'adesione di circa 15.300 imprese con 84.000 dirigenti, appartenenti a tutti i settori produttivi e dei servizi. Per le sue attività il Fondo, fino al 2008, ha stanziato 36,5 milioni euro, mentre l'impegno per il 2009 prevede uno stanziamento a budget di 28 milioni di euro.

"Fondirigenti intende svolgere un ruolo attivo in una congiuntura particolarmente difficile, facendo leva sullo spirito solidaristico che è alla base di ogni iniziativa associativa; gli ambiti di azione in cui ci stiamo muovendo sono molteplici e tra loro interconnessi".

In primo luogo l'attività di finanziamento dei Piani formativi condivisi: ad oggi sono stati effettuati 1.500 interventi, che hanno riguardato un totale di circa 25 mila dirigenti; ma, fatto ancora più significativo, in questi ultimi mesi l'attività di finanziamento ha registrato una crescita esponenziale, che è necessario rinforzare attraverso una maggiore attenzione alle ricadute qualitative degli interventi anche sul fronte della tutela occupazionale."

All'attività prevalente di finanziamento di piani formativi condivisi, attraverso le risorse del conto formazione, Fondirigenti affianca la promozione di bandi pubblici di finanziamento, strumento che mira a promuovere interventi con finalità solidaristiche; l'Avviso 1/2009, con uno stanziamento pari a 7,5 milioni di euro, prevalentemente rivolto alle PMI, ha previsto anche l'apertura a dirigenti disoccupati fino al 30%, rispetto al totale dei dirigenti coinvolti.

Un altro significativo ambito dove forte è l'impegno del Fondo, dichiara ancora il Presidente Cuselli, riguarda i cosiddetti "progetti sperimentali". È questo il caso del progetto I Turismi - giunto alla sua seconda annualità e che, tra l'altro, ha ottenuto il patrocinio dell'Unesco - in cui per la prima volta sei territori e 70 tra manager, imprenditori, quadri e rap-

presentanti delle PA locali lavorano insieme.

Rilevante infine è l'azione di promozione e diffusione culturale nell'ambito della sicurezza rappresentata dal progetto "SIS-Sviluppo Imprese in Sicurezza", attuato in partnership con Confindustria, Inail e Federmanager. Il progetto è concepito come un vero e proprio "giro d'Italia": dei 20 seminari in programma se ne sono svolti finora 7, con una partecipazione complessiva, fra manager e imprenditori soprattutto delle PMI, di circa 800 persone.

L'ultima iniziativa ha preso il via il 4 novembre a Milano; il progetto "Più Education nelle PMI", realizzata con Confindustria e Federmanager, intende fornire una originale risposta alla domanda di innovazione del sistema scolastico e formativo che non sempre trova risposte adeguate da parte dell'apparato istituzionale. Il progetto si propone di favorire l'instaurarsi di una collaborazione continuativa e fondata sulla conoscenza reciproca tra professionisti del sistema produttivo e dell'educazione. □

Altri interventi

MASINI - Previdai

A fine anno è possibile avere già delle indicazioni sul bilancio 2009 dell'Ente di previdenza complementare e da ciò intuire come la crisi economica e finanziaria abbia colpito il settore industriale e la categoria dei dirigenti.

Ad una stabilità delle entrate sul numero degli iscritti, nel corso dell'anno si è assistito ad un calo di nuove nomine ed ad un incremento di richieste di riscatto parziale o totale della posizione contributiva. Ciò porta a considerare che la necessità di far cassa - vuoi per disoccupazione a seguito di licenziamento, vuoi per uscita anticipata in attesa del pensionamento rimandata a breve all'apertura della finestra di accesso, vuoi per altre cause - ha costretto molti iscritti a richiedere forme di anticipazioni o di riscatto al Previdai.

Per quanto riguarda i rendimenti anche per il 2009, nonostante la forte crisi finanziaria, ci sono state performance positive (circa + 3%) che hanno interessato tutti i comparti compreso quello dinamico legato agli indici azionari.

VILLANI - Praesidium

Il Presidente di Praesidium - nato in comunione con ASSIDAI - ha illustrato brevemente l'attività dell'ente, il quale attraverso una società di brokers fornisce assistenza legale in caso di licenziamento al dirigente assicurato.

Dopo un triennio di attività più che soddisfacente, si tratta ora di accrescere il numero degli iscritti e potenziare i servizi a loro destinati. La questione è allo studio.

CENSI

Partendo dalla lettura di dati economici legati alla manifestazione SMAU tenutasi nel mese di ottobre a Milano, da cui si desume come il Paese Italia arranchi economicamente e finanziariamente, il consigliere di Cuneso nel suo intervento ha auspicato un rafforzamento del rapporto tra politica e territorio. □

Quale futuro per l'economia cuneese?

Relazione tenuta dal prof. Tardivo nel corso dell'annuale assemblea dei dirigenti di Cuneo

La relazione del prof. TARDIVO si caratterizza per il numero e l'estensione data agli argomenti trattati nonché per la profondità e la ricchezza di dati a supporto di ciascun argomento: qualcuno tra i presenti all'assemblea ha così sintetizzato in modo positivo e soddisfatto il suo giudizio sulla relazione con la frase "Ma questa è una lezione di università..."

La relazione si è articolata su tre direttrici principali: la crisi che ha colpito l'economia mondiale e italiana, le prospettive di evoluzione della crisi a breve e medio termine (si comincia davvero a vedere la luce alla fine del tunnel?), la situazione economica ed occupazionale della provincia di Cuneo.

Il primo punto: cosa è successo e sta tuttora succedendo nel mondo? La società industriale, nata nell'800 e sviluppatasi vorticosamente nel corso del secolo passato, si sta trasformando in società della comunicazione e dell'informazione; si accorcia in modo tangibile il ciclo di vita dei prodotti, anche di quelli che avevano conservato la propria esistenza e vitalità per oltre un secolo. Tutti i mercati mondiali, non più protetti, sono aperti alla disponibilità e allo scambio di ogni genere di beni (globalizzazione); stanno arrivando pesantemente nuovi concorrenti dal potenziale produttivo e quindi successivamente anche di consumo, dalle dimensioni gigantesche (Brasile, India, Cina). E di tutti questi fattori non si può prescindere, anche se non tutti sono stati generatori della crisi.

Questa, non occorre ripeterlo, è iniziata con il collasso bancario americano (la improvvisa volatilità dei "subprime" e dei prodotti finanziari "derivati"). Quanto è successo – avverte il prof. Tardivo – non è stato un avvenimento casuale ma è stato generato dall'avidità di guadagno degli operatori e del conseguente disprezzo delle regole. L'impatto si è riversato sul sistema finanziario e questo, a sua volta sul sistema reale: la restrizione del credito alle imprese, l'uscita dal mercato delle aziende

marginali o sottocapitalizzate, la riduzione della produzione e del personale coinvolto, il calo della domanda di beni e servizi, l'impegno ridotto – o bloccato – negli investimenti per ricerca... Negli ultimi 12 mesi abbiamo assistito ad una crescita continua del tasso di disoccupazione, alla crescita esponenziale delle ore di cassa integrazione e di utilizzo generalizzato degli ammortizzatori sociali.

Ma la risposta delle imprese italiane, particolarmente delle PMI è sempre stata di tipo negativo? A giudizio del relatore ci sono stati due tipi di risposta, quelli condotti in ottica negativa dei quali abbiamo parlato, ma anche quelli in ottica positiva. Ad esempio, una razionalizzazione dei costi di struttura e di incremento della produttività, anche della qualità; l'apertura di nuovi mercati e la ricerca di nuovi clienti, caratterizzati non solo dai volumi ma anche dalla solvibilità dei debiti.

Questo tipo di filosofia "positiva" viene così sintetizzata dal relatore: "Le aziende più virtuose asseriscono: Sappiamo che se riusciremo a dare alla nostra impresa una struttura adeguata al futuro, quando l'economia si riavvierà la nostra posizione recupererà rapidamente". Luce dunque, o chiarori indefiniti, alla fine del tunnel, ma unicamente per coloro che sono sopravvissuti ed hanno attuato scelte corrette, ancorché dolorose, in tempo di crisi. (Il prof. Tardivo evita prudentemente di rilasciare previsioni sulla durata della crisi o sul tempo di ricrescita).

Parliamo della provincia di Cuneo, la "Provincia Granda", non soltanto per antica appellazione ma anche per motivi certi e indubitabili: ha una popolazione residente di 585.900 persone, con una densità di 85 abitanti per kmq, anche a riprova della equilibrata ripartizione delle attività tra agricole e industriali in stretto senso. (La confinante provincia di Torino, meno bilanciata nell'utilizzo delle risorse primarie, ha una popolazione di 2.300.000 abitanti con una densità di 336 ab. per kmq).

Circa il Pil e la qualità complessiva di vita, la provincia di Cuneo occupa il 17° posto in Italia (indagine ITALIA OGGI) con un prodotto lordo di 30.400 Euro pro-capite, la migliore posizione in Piemonte; punta di diamante dell'economia cuneese, l'export: nel 2008 a fronte di un import di 3.66 miliardi di Euro si è consuntivato un export di 6,096 Miliardi. Voci significative dell'export i prodotti alimentari e le bevande (leggi vini). Dunque situazione di gran lunga migliore rispetto a tante altre regioni o province italiane, piemontesi e non.

Quali le chiavi del successo? Il prof. Tardivo ne sottolinea tre:

- Essere locali nel globale (mantenere l'identità anche in ambienti globalizzati)
- Innovare attraverso l'esistente (mantenere una sinergia virtuosa tra componente agricola e componente industriale)
- Capacità di fare sistema (sfruttare a fondo le particolarità del territorio e della popolazione, facilitare il trasferimento tecnologico dall'Università alle imprese).

Ma, chiude il prof. Tardivo, se finora nella "Provincia Granda" non è andata poi complessivamente così male, per mantenere le posizioni e quindi riprendere a crescere "ognuno dovrà fare la sua parte": il sistema bancario e finanziario deve riprendere le condizioni di appoggio finanziario alle imprese; i sindacati, oltre ad attuare la difesa dell'occupazione, permanere nella affermazione dei valori del lavoro; infine – istituzioni ed enti territoriali – fare squadra dimenticando particolarismi o coloriture politiche. Infine, l'Università, farsi carico dell' "R. & D." ma soprattutto del successivo trasferimento di brevetti e tecnologie alle imprese del territorio.

L'ultima slide presentata condensa questo discorso denso di constatazioni e propositi a carico della realtà cuneese: "La sfida è avvincente e dà adito alla speranza. Ci sono le premesse per vincerla, ma occorre giocarla da protagonisti e non limitarsi a subirla". □

La luce in fondo al tunnel

C'era venuta la tentazione di aggiungere un punto interrogativo al titolo della relazione del prof. Giuseppe Tardivo (ordinario di economia e direzione delle imprese, Università di Torino). Traspare infatti dal testo la legittima speranza o meglio la calcolata previsione di una imminente schiarita sul fronte economico internazionale.

In rispetto del dovuto ottimismo l'interrogativo non è stato posto. Sorge però il dubbio che non sia del tutto chiaro il fosco fronte dell'economia.

Non possiamo fare delle personali valutazioni su un argomento così complesso, se non cercando di orientarci sulle ipotesi e previsioni della stampa internazionale.

In primis ed è l'aspetto per noi determinante rileviamo che le segreterie dei nostri sindacati sono occupate e preoccupate dalla incessante sequela di colleghi alle prese con il posto di lavoro: o già

licenziato; o in sospetto di mormorii aziendali; o chiedendo addirittura pareri per eventuali riduzioni dello stipendio.

È vero Benanke della riserva federale USA ha segnalato un miglioramento dell'economia:

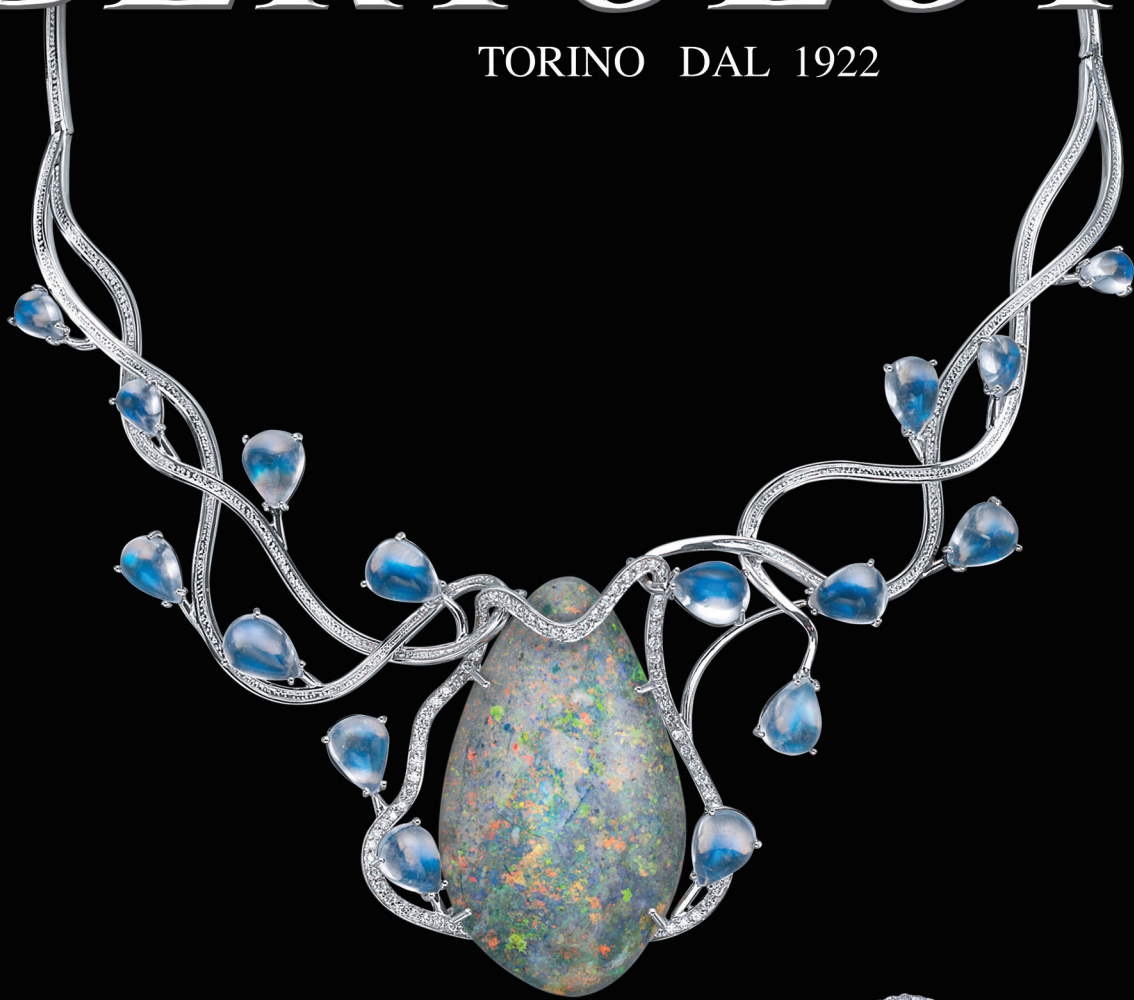
però il prezzo del barile di petrolio è passato da 44 dollari a 74; si constata un disagio permanente delle PMI in difficoltà per difetto di finanziamenti; cambiano gli equilibri mondiali, gli USA non sono più i protagonisti in assoluto, INDIA e CINA sono dei giganti per ora mansueti ma, ed ecco il punto, troppi sono gli elementi che creano e condizionano il mercato da lasciarci prendere dall'entusiasmo per i primi eguali positivi.

Ma ripetiamo la pena più grande è l'emorragia di persone lasciate a casa, di famiglie intere in crisi di sopravvivenza di colleghi dirigenti con nessuna prospettiva prossima di collocazione. Restiamo in attesa.

La schiarita è ancora lontana. □

BERTOLOTTI

TORINO DAL 1922



GIOIELLERIA BERTOLOTTI via Cernaia, 28 10122 Torino
Tel: +39 011 5625960 • Fax +39 011 5625890 • gioiellibertolotti@libero.it

realizzazione di gioielli particolari su disegno proprio - gioielleria antica - piccolo antiquariato - oggettistica pregiata ed insolita

NOGARD

Odonto Stomatologia San Giorgio

*Del 1986 a Torino due Centri
odontoiatrici al servizio di Tutti.
Strutture e tecnologie di alta qualità
professionale e organizzativa.*



Specialità

- Prevenzione
- Igiene Orale
- Conservativa
- Endodonzia
- Parodontologia
- Implantologia
- Chirurgia Estrattiva
- Chirurgia Pro-protetica
- Protesi fissa
- Protesi mobile
- Ortodonzia
- Pedodonzia
- Patologie del Cavo Orale
- Articolazione Temporo-Mandibolare

Operatori

- Il gruppo odontoiatrico è composto da:
- 15 specialisti
- 14 professionisti specializzati
nelle diverse branche odontoiatriche
- 15 assistenti alla poltrona
- 9 operatori
- 7 odontotecnici

Il gruppo di lavoro si avvale di tecnologie e strumenti avanzati per la Prevenzione e per la Cura delle Malattie della Cavità dei denti di tutte le età. Ogni prevenzione odontoiatrica e curativa risulterà infatti da medici specialisti ed odontoiatri in possesso di tutti titoli e requisiti di legge.

Struttura

- La struttura odontoiatrica si sviluppa su:
- 700 metri quadrati, con
- 18 unità operative allineate
a standard standard tecnologici
- 4 Centri di Sterilizzazione
per strumenti e apparati chirurgici
- 9 apparecchi radiografici
a struttura ripetizione computerizzata
- 1 ortognatodonziale
- 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
- sistemi di aerolimitazione (dati computerizzati)

Il Centro conserva le Normative della legge 426/94 in materia di sicurezza e sono realizzati secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2000.



Centro Odontoiatrico ADULTI
C.so Stati Uniti 61/A, Torino
tel. 011.548.605/011.547.114



Centro Odontoiatrico INFANTILE
C.so Duca degli Abruzzi 31, Torino
tel. 011.500.609/011.540.605



Convenzioni

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale.

Convenzioni in forma **DIRETTA**:

FASI
FISDAP
FASDAC

CASAGIT
ASSIDA-STET
UNISALUTE

FISDE
FASDIP
NEW MED

FASCHIM
FASIDIPEN
PREVINET

REALE MUTUA
BLUE ASS.
PRIMADENT

Convenzioni in forma **INDIRETTA**:

MICHELIN
AUGUSTA

FATT
MANAGERITALIA

ASSIT
FASDIR

ASUDAL
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 Faso.

Finanziamenti

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

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.

Dalle **8:00 alle ore 20:00**
con orario continuato
dal lunedì al venerdì e
sabato mattina
per casi urgenti
visite immediate.

Per informazioni
Tel. 011.548.605
nogard@nogard.it

www.nogard.it



ISO 9001
CERTIFIED
ORGANISATION

ORIENTE SANITARIO



ORIENTE SANITARIO

Per tutto l'anno **2009**, i Centri aderiscono con un accordo del **FASI** e del **FASDAC**, enti struttura di riferimento per visite gratuite di prevenzione dentale.

Si rimane inoltre che dal **1 febbraio 2009** nel **FISDAP** (Fondo Integrativo Sanitario Dirigenti Azienda Fiat) si è creato un piano nella **FORMA DIRETTA** con i Centri.

Si rimane infatti, presente di normale a tutti gli iscritti ai fondi sanitari di categoria, familiari compresi.

L'altra metà del cielo

Che cos'è Federmanager Minerva

Il gruppo Federmanager Minerva è stato costituito in Febbraio 2009 dalle colleghe donne dirigenti e quadri

Pier Giorgio Prato

Con il convegno, tenuto presso il Centro Congressi di Torino il 27 ottobre 2009, le managers hanno dato vita ad un dibattito interessato a far comprendere le loro giuste aspirazioni.

Sono intervenuti:

Renato CUSELLI
Presidente APDAI

Giorgio AMBROGIONI
Presidente Nazionale Federmanager

Marina CIMA
Referente Minerva per l'APDAI

Lorena CAPOCCIA
Membro del Comitato Esecutivo Minerva

Gianna GANCIA
Presidente della Provincia di Cuneo

Laura ECHINO
Presidente ADACI

Rossella MAGGIORA
Presidente AIDDA Piemonte

Anna MANTINI GRIVA
Consigliere di Parità della Provincia di Cuneo

Moderatore: Augusto GRANDI
Giornalista del "Sole 24 Ore"

La partecipazione è stata ampia e gli interventi, fatti in modo lucido e miranti alla concretezza, hanno suscitato applausi in una platea in prevalenza femminile.

E proprio con un tocco sorprendente di gradevole femminilità il convegno è iniziato con la presenza della cantante Susy Amerio che ha interpretato una bella canzone. E ad intervalli diversi la stessa cantante ha ancora interpretato altre due canzoni.

Le donne sono "brave e capaci" è stato ribadito e gli uomini se ne devono rendere conto.

Gli uomini di Federmanager ne sono già da tempo convinti e lo ha espresso molto bene il Presidente Giorgio Ambrogioni che ha fortemente voluto e sponsorizzato il gruppo Minerva.

Lo ha ricordato Renato Cuselli intervenuto per primo nella serata "Donne per le donne", lo ha detto citando la nascita del "Women's Leadership Fund" per volontà della moglie di Tony Blair e di due ex premier (del Canada e della Nuova Zelanda). Un fondo che scom-

mette sulle aziende al femminile. Investire dove le donne hanno un ruolo di guida.

Occorre attivarsi nelle imprese che tendono e discriminare le donne; incunarsi in un pianeta maschile per rilanciare la presenza femminile. Un esempio per tutti: i supermercati "Carrefour" non puntano sulle donne managers pur avendo l'80% di clienti donne. Quindi la nostra idea non è "filantropica" ma si basa su ricerche che riconoscano, alle aziende gestite da donne, delle performances di significativo rilievo.

Ed ha concluso promettendo che Federmanager APDAI Torino metterà tra i suoi obiettivi primari per il 2010 il ruolo delle donne con seminari, tavole rotonde e work shop.

Il Presidente **Giorgio Ambrogioni** ha dichiarato la volontà di inquadrare la politica di Federmanager con riferimento alle donne, non intesa come "quote rosa" ma con valori diversi. Il nostro Paese è in difficoltà. Rispetto al 2008 vi è stato, nel 2009, un calo di produzione del 28%. Occorre cambiare "asset" su cui fare affidamento. Uscire dalla politica degli sprechi. Un esempio: l'incasso annuale dell'intera rete museale italiana equivale ad un ottavo del solo museo del Louvre. I nostri giovani e le nostre donne non vengono utilizzati. Questo è innanzitutto un problema di cultura.

In Italia prevalgono le piccole e le medie imprese ed in questo le donne faticano ad affermarsi. Nel mondo del lavoro le donne hanno dimostrato la loro intelligenza e la loro capacità.

Se il nostro Paese non farà affidamento anche sulle donne faticherà ad uscire dalla crisi. Nell'industria italiana le donne manager sono l'8% e la media delle retribuzioni è il 20% in meno di quelle degli uomini. Si dice che le donne sono costrette a lavorare il doppio per essere apprezzate la metà.



Marina Cima.

In quegli enti che la Federazione ha affidato alle donne, le cose sono andate meglio.

Dobbiamo legittimare questi nostri intendimenti con il cambiamento dell'atteggiamento; dobbiamo cambiare cultura: noi, gli imprenditori e la politica.

Marina Cima, attuale tesoriera di APDAI e revisore dei conti di Federmanager nazionale, ritiene un privilegio ricoprire l'incarico di refe-



rente di Minerva per la sede Federmanager di Torino.

È giustamente convinta che la valorizzazione delle donne nelle aziende può essere un contributo essenziale per la crescita di una società moderna. Nella sua esperienza ha visto poche donne occupare delle "posizioni apicali in azienda". Occorre quindi capire perché ciò avviene. Il gruppo Minerva può darci la possibilità di partecipare a progetti che diano il giusto spazio al valore delle donne. Le donne, per prime, devono credere nella loro professionalità.

Per **Lorena Capoccia** essere oggi donne manager significa avere l'opportunità di dedicarsi con professionalità ad una attività complessa, spesso sfidante, di grande responsabilità e di potere decisionale.

Più del 50% delle donne dirigenti considera il lavoro un'esigenza per la propria autonomia. Esse vogliono dimostrare la loro capacità di raggiungere gli obiettivi, ma il numero delle donne manager, nel settore industriale, arriva soltanto al 7%. In Italia ci sono molte persone qualificate, con buona preparazione scolastica ed esperienza professionale. Ma le poche posizioni di vertice danno vita ad una forte competizione. Lo sviluppo delle carriere è così difficile sia per gli uomini che per le donne. E per le donne si aggiunge, a volte, anche l'handicap della situazione familiare, ed i dati dimostrano retribuzioni superiori delle donne

“separate/divoriate” rispetto alle colleghe “conviventi/coniugate”; e lo stesso si verifica per le donne senza figli rispetto a quelle con figli.

È scarsa l'attenzione al merito che si dà per la crescita professionale. Ed a questo proposito, un'indagine del 2008 di Federmanager su



Laura Echino.

un campione di 752 soggetti facenti parte della classe dirigente italiana (imprenditori, dirigenti, giornalisti, politici, docenti e ricercatori universitari) dei quali il 21% donne, è emerso che il 40% dei manager ritiene difficile applicare criteri oggettivi alla valutazione del merito; il 50% giudica estesa l'applicazione del principio del merito ed il 69% è favorevole al principio del merito. Purtroppo, il 62% dei dirigenti ritiene l'importanza dell'appartenenza ad una “cordata” per fare carriera e soltanto il 27% ritiene che sia il merito.

Per il futuro occorrerà cercare maggiore produttività, intesa non in senso tayloristico, ma come aumento del valore aggiunto del prodotto. E la leadership dovrà ispirare fiducia alle persone che insieme ai managers dovranno affrontare i cambiamenti.

Il gruppo Minerva propone che vi siano misure di legge che sostengano una maggiore presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione. Ciò non vuol dire “quote rosa”,



Rossella Maggiora.

ma soltanto un limitato periodo di tempo, che permetta di dimostrare la capacità delle donne e di far emergere talenti nascosti.

Aveva 21 anni **Gianna Gancia** quando, dopo le morte del padre, dovette interrompere gli studi universitari ed essere letteralmente “catapultata” in azienda. Ha riconosciuto che si trovò in condizioni privilegiate rispetto alle colleghe nel gestire la propria carriera. Molto più difficile fu, invece, in politica. È riuscita comunque a vincere le reticenze nei con-

fronti delle donne ed essere eletta, nel 2009, Presidente della Provincia di Cuneo nonostante fosse in competizione con avversari politicamente forti.

La provincia di Cuneo, ha detto, è un tessuto di 80.000 piccolissime aziende. Ne consegue una prevalenza maschile nella conduzione. La cultura è ancora maschilista, quindi anche lei concorda sulla necessità di un periodo di “quote rosa”.

Laura Echino ha iniziato, subito dopo la laurea, a lavorare nella azienda LAVAZZA. Ora è una manager responsabile degli approvvigionamenti. L'ADACI è l'Associazione Italiana di Management degli Approvvigionamenti fondata nel 1969 e le donne iscritte sono il 17%. Nella vita associativa si fa squadra ed è questo che le donne devono anche fare.

Il fatto di essere donna non ha precluso la sua carriera; è importante, secondo lei, che le donne abbiano un partner che le sostenga.

Nella sua esperienza ha incontrato molte



Il presidente Renato Cuselli e Lorena Capoccia.

donne brave e ben preparate, ma alcune si sono “tirate indietro” non riuscendo a coniugare gli impegni di manager con quelli di mamma. Ciò nonostante le donne manager in Lavazza Italia sono il 20%, però nessuna di esse è una top manager.

Rossella Maggiora ha ricordato che l'AIDDA (Associazione Imprenditrici e Dirigenti d'Azienda) è nata nel 1961 da un'idea ed un bisogno di confronto e di unità tra donne imprenditrici e dirigenti di azienda, che volevano un riconoscimento nel mondo del lavoro gestito, allora, in modo assolutamente maschile. Da allora molta strada è stata fatta, ma se ancora oggi si sente la necessità di fondare un gruppo al femminile di dirigenti, significa che siamo ancora lontani dall'ottenere le “pari opportunità”.

I fattori che condizionano la completa integrazione delle donne nel mondo del lavoro ed ostacolano le loro iniziative, sono dei pregiudizi atavici che tuttora fanno parte di una “mentalità comune”. Nonostante i cambiamenti avvenuti in questi ultimi 50 anni, dobbiamo, purtroppo, ancora constatare troppe scelte al maschile in posti di potere o di massima importanza a scapito di donne che valgono e che presentano curricula di eccellenza. Ed anche la disuguaglianza delle retribuzioni rimane un problema da risolvere.

Per il bene della nostra economia, che in questo momento ha bisogno di maggior rigore e professionalità, è auspicabile il riconoscimento delle donne di valore e di eccellenza.



Anna Mantini Griva.

Rossella Maggiora, nella sua trentennale esperienza di imprenditrice nel campo dei trasporti, ha constatato che la Qualità, nei momenti di crisi, è stato uno dei fattori capaci di farci uscire da situazioni difficili. L'augurio è che gli imprenditori e le imprenditrici siano predisposti a scegliere secondo le vere capacità, abbandonando pregiudizi e discriminazioni di sesso.

AIDDA si propone di stare accanto al gruppo Minerva e, pur mantenendo ognuna le proprie caratteristiche di appartenenza, di partecipare con gioia alle sue iniziative.

Anna Mantini Griva ha simpaticamente iniziato dicendo che nella lingua italiana esiste pure il femminile per quelle cariche e professionali che normalmente vengono date al maschile anche alle donne. Può sembrare anche questo un fattore discriminatorio. Infatti lei preferisce definirsi “consigliera”. Occuparsi delle tutele e delle discriminazioni nel mondo del lavoro, può essere un aiuto concreto per le aziende.

Le donne che devono affrontare gli ostacoli prima descritti, sono anche tenute lontano da un mondo molto maschile e molto complicato come quello della politica.

L'associazionismo femminile ricopre, quindi, un ruolo importante in questo momento di cambiamenti. Ed ha concluso con lo slogan: “Donne sole invisibili, unite invincibili”.

Sono seguite molte domande da parte dei partecipanti riguardanti i problemi trattati, alle quali i relatori hanno risposto, penso, esaurientemente.

È spettato a **Marina Cima** il compito di chiudere il Convegno. Ha ricordato che già 85 donne manager fanno parte del gruppo Minerva torinese. Si aspettano idee, proposte ed iniziative. Il gruppo si riunirà una volta al mese.

E ringraziando i partecipanti ed i relatori, ha invitato tutti al rinfresco che è seguito. □



Gianna Gancia.

A cura di Federmanager Asti e Alessandria

La cultura della sicurezza

Asti

Sabato 26 settembre il Presidente Masoero ha realizzato per Federmanager Asti e Alessandria un importante convegno sulla **"Responsabilità "penale" delle società e degli enti** - Le fattispecie di reato; i modelli organizzativi; mappatura dei rischi e controlli; l'organismo di vigilanza".

La partecipazione del pubblico, che ha affollato la sala convegni della Banca C.R. Asti, sta a indicare come per la dirigenza la cultura della sicurezza sia di primaria importanza sociale e debba diventare un patrimonio delle imprese che, proprio attraverso il lavoro, creano ricchezza e benessere per il paese.

Attraverso l'esame del D. Lgs. 81/08, coordinato con le modifiche introdotte dal D. Lgs. 106/09, i relatori hanno discusso le responsabilità penali per i reati di associazione e di coloro che esercitano il controllo.

Successivamente sono stati esaminati gli assetti organizzativi voluti dal Legislatore, sui quali deve vigilare il collegio sindacale, ovvero come l'attività di impresa debba essere proceduralizzata con modelli in cui vi sia un sistema di deleghe e vigilanza interna.

Gli organi di vigilanza devono essere autonomi, avere effettivi poteri di controllo, curare l'aggiornamento delle procedure, sovrintendere e, soprattutto, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente eventuali anomalie al Collegio Sindacale.

Si è infine analizzata la svolta creata nel processo in Corte d'Assise in corso a Torino sul rogo della Thyssen in cui rappresentanti legali, dirigenti, sono stati accusati di omicidio volontario con dolo dalla Procura.

Il Procuratore della Repubblica del Tribunale di Asti ha sottolineato come la Magistratura in materia di sicurezza sia molto intransigente e che sarebbe viceversa opportuno cercare di dare garanzie a chi opera ragionevolmente con serietà, perchè oggi è più facile essere assolti per un omicidio che per un reato relativo alla sicurezza.

Alessandria

Proprio partendo dalle premesse di cui sopra, nel convegno "SIS Sviluppo Imprese in sicurezza" voluto da Confindustria, Fondirigenti e INAIL, in Alessandria il 23 ottobre presso l'Associazione Cultura e Sviluppo con la sala gremita, il Presidente di Federmanager Alessandria Sergio Favero, nel suo saluto, ha

chiesto certezza, chiarezza e semplicità ad una legislazione per tutti questi anni troppo complessa e spesso farraginoso, più orientata ai formalismi burocratici che agli adempimenti sostanziali.

Il Direttore Regionale dell'INAIL Piemonte, Pietro Spadafora ha portato alcune cifre che fanno riflettere le aziende iscritte all'INAIL sono 3.500.000 e, di queste, solo 290.000 (ovvero l'8%) ha avuto un infortunio di almeno un giorno; gli infortuni

mortali (1140 nel 2007) sono sopra la media UE, anche se di questi un quarto avviene in "itinerare"; l'INAIL dal 2000 in Piemonte ha messo a disposizione delle aziende fondi per circa 32,3 milioni di Euro per migliorare la sicurezza.

Alcuni docenti universitari hanno analizzato i costi della sicurezza e non sicurezza; la componente comportamentale del fenomeno infortunistico, la comunicazione, ecc..

Molto interessanti sono state le testimonianze di alcuni colleghi che hanno illustrato l'organizzazione aziendale della sicurezza in ENEL, Michelin, Roquette, Solvay Solexis mentre Fois ha confermato il superamento dell'approccio "command and control" dato dall'Inail nel passato, l'adozione di un approccio sistemico nell'organizzazione.

Fabiana GATTI - Docente di Psicologia della comunicazione (presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore) ha effettuato l'analisi dei comportamenti individuali, a fronte di vari fattori.

Nel dibattito sull'obbligo di vigilanza e controllo in capo al datore di lavoro e ai dirigenti, moderato da Fausto Pupo di Confindustria Alessandria, tra Michele Di Lecce, Procuratore della Repubblica di Alessandria e Fabio Pontandolfi di Confindustria, è emerso come per le PMI il modello organizzativo sia di difficile attuazione, perchè il modello deve essere calato nella difficile realtà aziendale. Infine è emerso che *tutti rispondono di tutto*, per esempio chi noleggia deve controllare che ciò che usa sia stato costruito bene e tenga conto di tutte le norme!

La conclusione è che il percorso comune che imprese, dirigenti e istituzioni devono fare insieme per far sì che la "cultura della sicurezza" diventi un valore aziendale condiviso è ancora tortuoso, lungo e difficile. □



Asti, il Duomo.

Alessandria: comunicato stampa

Federmanager Alessandria riprende le iniziative rivolte al mondo della scuola con due significativi appuntamenti rivolti ai giovani del territorio casalese.

Il primo riguarda gli studenti della Facoltà di Economia dell'Università del Piemonte Orientale, sede di Casale Monferrato, per il Corso di Organizzazione Aziendale della Prof. Chiara Morelli - che incontreranno il Presidente di Federmanager Alessandria Sergio Favero, Bartolomeo Berello già direttore di stabilimento di una multinazionale, coordinatore delle testimonianze con le varie facoltà universitarie e Francesco Martinotti, direttore amministrativo e finanziario della AMC (Azienda Multiservizi Casalese).

Il tema trattato saranno le trasformazioni dei ruoli professionali e dell'organizzazione delle strutture tecnico-produttive e dei servizi conseguenti ai profondi cambiamenti sociali avvenuti a partire dal dopoguerra, che hanno anche caratterizzato il loro percorso professionale.

Il 19 novembre si terrà un incontro per l'orientamento per un centinaio di ragazzi del Liceo Scientifico Balbo di Casale messo a punto con la prof.ssa Simona Follese responsabile per l'orientamento dell'Istituto stesso. Il giorno 24 novembre toccherà poi ai cinquanta studenti del Liceo Classico coordinati dalla prof.ssa Paola Delgiudice.

L'organizzatore Bruno Nano porterà le testimonianze di dirigenti che operano nelle industrie del territorio (alcuni di questi sono stati studenti dello stesso liceo); il dibattito sarà guidato da Pinuccia Gatti e da Camillo Sangiovanni, esperti di risorse umane.

Per la prossima primavera le iniziative didattico-formative coinvolgeranno anche alcune scuole di Valenza e Alessandria. □

Addio a Tere Cerutti

Il 28 ottobre è scomparsa Tere Cerutti, Cavaliere del Lavoro e, dal 1973 (quando morì prematuramente suo marito), Presidente delle Officine Meccaniche G. Cerutti, azienda leader mondiale nel campo delle macchine per la stampa (oltre 1200 dipendenti tra Europa e USA).

Tipica rappresentante di un capitalismo familiare, radicato sul territorio, ma capace di coniugare sviluppo, innovazione, ricerca, ma anche grande senso di responsabilità verso il "sociale", la scuola, la formazione in generale e la città, la "sua" Casale, che le ha reso l'ultimo omaggio il 30 ottobre scorso.

Federmanager Alessandria desidera esprimere ancora al Dott. Cav. Giancarlo Cerutti le sentite condoglianze di tutta la dirigenza del territorio. □

Donna manager alla pari con l'uomo dirigente

Renato Cuselli

Non è strano che una delle definizioni più eleganti e sobrie per designare le donne "l'altra metà del cielo", sia stata scritta da un comunista e quale comunista, Mao Tse Tung?

Che la Chiesa Cattolica Apostolica Romana, che ha come fondamento della sua fede "il culto della Madonna", la madre designata, e poi neghi da secoli, ormai, il sacerdozio alle donne?

Questa la realtà anche se è ormai accertato che il sesso forte – il sesso più resistente alle malattie, più longevo, depositario della bellezza e a cui tocca la trasmissione della specie – sia indubbiamente la donna, la quale invece vive in uno stato di subordinazione all'uomo che per contro ha ricevuto in dote la forza, ma non sempre la forza.

C'è da chiedersi il perché?

A parte il legittimo sospetto che il matriarcato non sia stato soltanto un episodio marginale nella storia dell'umanità, si ritiene che i cicli storici oggi stiano invertendo la marcia; viviamo tempi in cui la donna, oltre alle rivendicazioni verbali per una parità, a tutt'oggi, solo scritta e mai realizzata, intende proporsi come persona capace, con la necessaria autonomia, a guidare un'azienda, reggere un ministero, primeggiare nella scienza: cioè in tutti quei campi sino ad oggi esclusivo appannaggio dell'uomo.

Non si tratta di demagogia o di partito preso, non si tratta di invertire i ruoli delle parti, poiché ciascuna ha le sue caratteristiche, quanto di garantire quella parità che la donna ha mostrato di saper meritare.

Per i motivi su esposti ho accolto con entusiasmo la nascita di un'appendice a Federmanager che ha preso il nome di una Dea: MINERVA.

MINERVA è l'acronimo di "Manager d'Impresa NETWORK per la VALorizzazione delle eccellenze", ma è anche la dea della sapienza e delle armi pacifiche.

Il fascicolo di presentazione recita:

"Il Gruppo, nato a febbraio 2009, rappresenta tutte le donne dirigenti o quadri iscritte a Federmanager, Federmanager-Quadri, Federprofessional e altre Associazioni collegate a Federmanager da patti associativi. All'interno si precisa che il Gruppo si impegna:

- sostenere l'impegno della donna nel mondo economico e sociale;
- promuovere la partecipazione alle attività di Federmanager;
- sensibilizzare l'opinione pubblica sul ruolo della donna nella società;
- far valere la presenza della donna nei consigli di amministrazione delle imprese;
- eliminare i differenziali retributivi.

Questi i punti salienti del programma e scorrendo il documento che ne legittima la nascita e pone le basi della sua mission, non ci sono dubbi di trovarsi di fronte ad una iniziativa importante che non si appaga soltanto di una rivendicazione economica.

Un programma ricco, totale nell'elenco ed un po' ambizioso di tutti gli aspetti della vita lavorativa con specificazione dei blocchi di interventi all'interno ed all'esterno, nella realtà di impresa e nella società.

Non vorrei essere frainteso: programma ambizioso perché tocca tutte le corde sovrane negli ambiti intellettuali e quelle in apparenza banali delle equiparazioni retributive.

In realtà non c'è nulla di eccessivo nell'importanza del programma. L'ambito di intervento, di sensibilizzazione di Federmanager Minerva è vastissimo quanto il mondo perché la donna sovente umiliata, dirigente o no, non ha confini di attenzione.

Perciò ben vengano queste iniziative che come Federmanager APDAI Torino ci impegniamo a seguire, sostenere, incoraggiare con fiducia ed entusiasmo. □

ABBEY Travel

turismo, cultura, vacanza

**TOUR OPERATOR E AGENZIA DI VIAGGI CONVENZIONATA CON FEDERMANAGER
VI OFFRE SCONTI SPECIALI**

PRENOTATE DA NOI LE VOSTRE VACANZE DI NATALE SU www.abbeytravel.it



ARGENTINA

Buenos Aires, Terra del Fuoco, Patagonia, Iguazú e Colonia de Sacramento (Uruguay)

10 - 23 gennaio 2010 – 14 giorni/12 notti Quota per persona: € 2.800

Richiedeteci il programma dettagliato

PROGRAMMA 2010

INDIA

PERU'

CINA

GIORDANIA

SIRIA

EGITTO



ABBEY Travel, s. Valdicci 20, 10138 Torino - Tel. 011 4338429 Fax 011 4372522 - Mail. agenzia@abbeytravel.it - Web: www.abbeytravel.it
Orario Agenzia: da lunedì a venerdì ore 09.30-14.30 o su appuntamento

Continua con la storia della Ferrero la rassegna delle grandi realtà imprenditoriali cuneesi, testimoni della laboriosità, intelligenza, tenacia della gente della "Granda"

"Sono il primo e resto il migliore"

"La fiducia... la fiducia è una cosa seria!" recitava uno spot televisivo del passato millennio, tanto seria che il "Reputation Institute" di New York, dopo un esame di 600 grandi aziende, ha attribuito alla Ferrero il riconoscimento di marchio che gode della maggior affidabilità e reputazione al mondo

Gianni Formagnana

Gente di Langa

Si potrebbe pensare che questo sia uno dei tanti riconoscimenti che ogni anno vengono assegnati a Tizio o Caio, ma non è così: si basa su alcuni elementi fondamentali, come la stima, la fiducia, l'ammirazione che, a loro volta, derivano dalla qualità dei prodotti e dei servizi, dalle innovazioni, dai risultati finanziari, dalla responsabilità sociale, dai principi etici perseguiti, dall'ambiente di lavoro. tutto questo non si inventa da un giorno all'altro, ma è frutto di una cultura aziendale che ha sempre cercato di valorizzare la capacità e l'attaccamento all'Azienda dei propri dipendenti.

È un riconoscimento perseguito con la tenacia tipica della gente di Langa, conquistato passo dopo passo a partire dal 1946, quando l'Italia, appena uscita con le ossa rotte dalla guerra, era un Paese a pezzi, devastato dalle vicende connesse al conflitto, in preda alla miseria e al disordine, un Paese smarrito e demoralizzato, che usciva da 20 anni di dittatura e da 20 lunghi mesi in cui si era spaccata in due tronconi, trasformati in altrettanti campi di battaglia e faticosamente si avviava sulla strada della ricostruzione, fra tanti bisogni, ma con enorme entusiasmo, che lasciava spazio, a chi disponeva di intuito, volontà e intraprendenza. È una dura realtà; non è sempre facile dimenticare i lutti causati, da una parte e dall'altra dei contendenti, nel periodo della guerra civile. Prevale in tutti il senso del dovere da compiere, che incombe; bisogna ricominciare! E Pietro Ferrero ricomincia così, assumendo 5 o 6 operai nel suo laboratorio di pasticceria. Cosa sono 5 o 6 operai? niente, ma è un segno; si ricomincia! È così che inizia la storia della Ferrero. È dura, manca tutto, le materie prime che arrivano da oltre oceano sono difficili da reperire. Che fare? L'italica virtù è quella di sapersi arrangiare, fare di necessità virtù e, cosa questa non da tutti, occorre l'intuito. La terra di Langa era già allora famosa per i tartufi, per i vini, ma nessuno aveva intuito la potenzialità della nocciola "tonda e gentile". Prova e riprova Pietro Ferrero trova la soluzione: una "Pasta Gianduja"; il nome è quello della maschera carnevalesca piemontese; sono pani avvolti in carta stagnola che sostituisce il cioccolato e costi-

tuisce il dessert o la merenda ideale per i bambini, buona ma soprattutto a buon prezzo, cosa non trascurabile in un momento in cui gli Italiani hanno pochi soldi in tasca.

Nasce la "Ferrero"

Nasce così ufficialmente la prima industria Ferrero ad Alba, in via Vivaro. Come era stata l'anima del bar-pasticceria, la moglie Piera lo diventa anche della fabbrica. È un duo ideale; nessuno frena, alla vitalità ed alla fantasia di uno, si aggiunge la concretezza dell'altra e questo fa sì che si riesca a scegliere il momento più appropriato per realizzare certe iniziative.

Chi si incarica di fare conoscere la "Pasta Gianduja" in giro per l'Italia è però un altro personaggio chiave, il fratello Giovanni, che organizza una rete di vendita che presto diventa una delle più efficienti e capillari. Anche il figlio di Piera e Piero eredita la passione per la pasticceria. Dimentica il diploma di ragioniere, ottenuto con diligenza, e diventa apprendista. Dal padre assorbe i segreti dell'arte del cioccolato, ma soprattutto ne assimila la creatività. Dallo zio Giovanni invece apprende l'importanza dell'organizzazione commerciale e dalla madre il senso della struttura aziendale. Cose normali, almeno nelle famiglie di altri tempi, ma qui conta la capacità di fare sistema, di stare insieme, di lavorare insieme, di confrontarsi sulle scelte importanti. Il grande successo della "Pasta Gianduja" è solo il primo passo di una lunga strada che porterà il marchio Ferrero a ottenere, a livello mondiale, il riconoscimento di

massima affidabilità, con un fatturato che nel 2008 ha toccato solo in Italia i 2263 milioni di euro e quello consolidato dell'intero gruppo con 14 stabilimenti, i 6214 milioni con 21.000 dipendenti.

Sono stato il primo...

Il secondo successo, nato dalla rielaborazione della "Pasta Gianduja" è il "cremino" con la forma triangolare di un formaggio. "Sono stato il primo e resto il migliore" è lo slogan che accompagna il marchio. Sono gli anni della mia giovinezza e, ricordo, tutti i bambini lo chiedevano per la loro tipica golosità e le mamme li accontentavano volentieri, anche per il prezzo. Per la Ferrero è un secondo momento magico; la distribuzione è così capillare che la teoria, o meglio, la sfilata dei camioncini con il marchio Ferrero che attiravano folle, al loro passaggio, ne sono il segno più visibile; una vera flotta di camioncini, seconda solo a quella dell'esercito. Aumentano le assunzioni; non solo dalle altre province del Piemonte, ma anche dal sud; arrivano ad Alba intere famiglie con la speranza di trovare occupazione in questa industria dolciaria. Un flusso di immigrati come per la FIAT ai tempi di Valletta. Erano gesti di solidarietà verso tutte quelle persone in attesa di una casa e di un lavoro che solo chi ha provato il dramma della disoccupazione può capire.

Poi, proprio quando la fabbrica si prepara al massimo sforzo nell'imminenza del Natale, arriva il disastro; piogge torrenziali si trasformano in una alluvione di violenza inaudita. È il settembre 1948. La fabbrica è invasa



dall'acqua e dal fango. È stata la volontà, l'amore per il proprio lavoro, l'attaccamento all'Azienda della gente di Langa a permettere di salvare i macchinari lavorando senza sosta per quattro giorni e quattro notti. La stessa solidarietà si ripeterà ancora 46 anni dopo, nel novembre 1994, quasi una sorta di ricorso storico, in cui l'abnegazione delle maestranze ha consentito all'Azienda di sopravvivere alla furia della natura.

Il successo ottenuto dall'Azienda negli anni '50 sono certo frutto, in parte di una intelligente strategia commerciale, ma anche dell'inventiva impiegata nella creazione di nuovi prodotti.

Ma tutto questo non basta più; c'è bisogno di qualcos'altro. Il giovane Michele intuisce che quegli anni magici della ricostruzione, porteranno senz'altro ad un miglioramento delle condizioni di vita.

"Se potessi avere mille lire al mese "si cantava nei primi anni della ricostruzione, ma ora, le mille lire sono solo più un ricordo. Ecco che arrivano richieste di prodotti più ricchi da parte di quei consumatori che fino ad allora avevano privilegiato il risparmio accontentandosi del surrogato. Si riscopre il cioccolato e si trova il modo di utilizzare in modo più conveniente una materia prima come la nocciola cui la Ferrero è sentimentalmente legata. Le figurine, i "punti" legati ai prodotti Ferrero, sono stati un fenomeno di grande successo, presso i consumatori, le comunità, i laboratori di pasticceria che intrecciavano vere e proprie attività di raccolta e di scambio.

Verso l'Europa

Negli anni '50 si incomincia a parlare di Europa. Si parla, ma l'unione politica e commerciale è ancora di là da venire. C'è solo un grande flusso migratorio. Quello che ora lamentiamo per tutta questa gente che arriva da lontano, poco più di 50 anni or sono, riguardava noi italiani. Molti hanno trovato lavoro in Svizzera, Francia, Germania e anche qualche azienda comincia a superare la dimensione nazionale per acquisirne una europea. Ad Alba non si è persa l'abitudine di guardare lontano e l'Europa viene subito considerata come qualcosa di diverso da una avventura. È una sfida che prima o poi bisognerà affrontare e quindi meglio farlo subito. Nel settembre 1956 nasce la Ferrero tedesca ad Allendorf a 150 km da Francoforte. Una scelta da molti considerata temeraria, un azzardo perché la Germania viene considerata un Paese difficile da invadere. Anche qui la Ferrero arriva quasi in punta di piedi. Inizialmente i dipendenti sono solo 5, tutti operai di Alba, ma sono solo l'avanguardia; sei mesi dopo sono già 60 e, nell'arco dell'anno, il numero sale a 150. L'asso nella manica per conquistare i consumatori tedeschi si chiama "Mon cheri" un nome che, credo, tutti, senza distinzione di età o di nazionalità, capiranno di cosa si tratta. Ma l'affermazione della Ferrero in Germania non va cercata solo nel "Mon Cheri". I prodotti Ferrero si ritrovavano nell'80% dei negozi tedeschi



che vendevano prodotti dolciari. Questo significa che la sfida è stata superata con il consenso del mercato. È curioso ricordare un aneddoto: gli "spalloni 2, i contrabbandieri che dalla Svizzera venivano in Italia carichi di sigarette e qualche orologio, al ritorno portavano in Svizzera i prodotti Ferrero più in voga in quel periodo. Proprio in Svizzera, una delle patrie storiche del cioccolato! E così via: dopo l'Italia e la Germania, nel 1960 nasce la Ferrero francese mentre la rete commerciale raggiunge il Belgio, l'Olanda, il Lussemburgo, la Gran Bretagna, l'Austria, la Danimarca, Svezia, Svizzera. Il cuore della Ferrero però resta sempre ad Alba anche se, ormai, non basta più. Sorge allora un nuovo stabilimento a Pozzuolo Martesana, vicino a Milano per la produzione di merendine, una nuova, non meno fortunata famiglia di prodotti, basta ricordare nomi che sono sulla bocca di tutti, come "Fiesta" e "Kinder".

Nasce la Nutella

I cambiamenti spesso sono dettati dai tempi nuovi, dal mutare dei gusti del pubblico, dalle sue abitudini e dai suoi consumi. Occorre sapere cogliere il momento giusto per rinnovarsi. Di fatto è un po' un distacco dalle origini. È l'ora ormai per una diffusione sempre più massiccia del cioccolato, senza, per questo, trascurare i vecchi prodotti che continuavano ad essere un punto di forza. Occorre allora pensare una nuova strategia in cui il marchio Ferrero sia valorizzato come il nome dei suoi prodotti. In una Italia diventata ormai benestante si sta affermando come mezzo di intrattenimento e come strumento di diffusione commerciale, la televisione, che diventa così la cartina di tornasole di quello che sta accadendo nella società, mette in luce le tendenze, gli stili di vita dei suoi consumatori, che, un occhio attento, deve saper cogliere per impostare la nuova strategia di produzione e di vendita. I cambiamenti di gusto si manifestano in continuazione, aumentano le richieste in termini di quantità, ma crescono anche le pretese del consumatore italiano in termini di qualità e varietà. Intuire per tempo questi cambiamenti per assecondarli, ma anche per orientarli, è compito dell'imprenditore, compito difficile, anche rischioso; un solo errore

può compromettere gli sforzi e gli investimenti di anni di ricerca.

Resta dunque un problema: cosa produrre di nuovo che possa incontrare il favore degli Italiani? Michele Ferrero sta lavorando da qualche tempo ad una nuova invenzione; è così che nasce la "Nutella", un prodotto adattato alle nuove esigenze, ma anche a qualunque mercato. "Nutella" è qualcosa di speciale: lo dicono i giornali, la televisione, il cinema, parlano di bambini e adulti che hanno qualcosa che li accomuna. Se qualcosa va storto, si consolano con "Nutella" che viene associata a momenti lieti, al pensiero di giorni felici. Altri prodotti potremmo ricordare e tutti hanno segnato un successo e un periodo della storia dell'Azienda: l'ovetto Kinder con quella frase "più latte meno cacao" che ha segnato la sua fortuna; il "Pocket coffee", identificato con lo slogan "la carica del caffè più l'energia del cioccolato", "Ferrero Rocher", "Tic-Tac", "Estathè". Tutti prodotti che sono leader del proprio segmento di mercato; un premio a quella strategia aziendale che ha reso possibile tutto ciò. Nella filosofia di Michele Ferrero ogni prodotto è considerato come un'impresa a sé stante, che non deve avere un ciclo di vita che si esaurisce in un certo numero di anni, ma deve essere in grado di rigenerarsi, come l'Araba Fenice, adattandosi alle diverse esigenze determinate dai tempi nuovi e da nuovi mercati.

Poi, a ricordare i vincoli affettivi e morali che hanno caratterizzato negli anni questa Azienda, nasce la Fondazione "Piera, Piero e Giovanni Ferrero"; una fondazione in cui tutti devono riconoscersi, operai, pensionati, ma anche giovani che devono trovare in essa il riferimento che nobilita il lavoro e diventa stimolo per il futuro. Un legame con il passato e nello stesso tempo un legame con il futuro. □



Michele Ferrero il "padre" della Nutella.

Quattro Istituti (Previndapi, Fasdapi, Fondazione IDI, Fondo Dirigenti PMI) a tutela dei Dirigenti delle Imprese della Piccola e Media Industria rappresentati da CONFAPI e Federmanager

Si parla poco di questa realtà sui nostri giornali anche se rappresenta una parte importante del paese che produce.

Federmanager e Confapi hanno realizzato quattro Istituti con un unico obiettivo: tutelare il presente e il futuro di manager e imprese attraverso gli strumenti della pensione integrativa (Previndapi), della copertura assicurativa (Fasdapi) e della formazione professionale continua (Fondazione IDI e Fondo Dirigenti PMI).

Ci rivolgiamo qui al Presidente di FASDAPI, dr. Adriano Castella, per rivolgergli alcune domande sull'Istituto che rappresenta.

Qual'è la situazione attuale del Fondo?

Buona ma migliorabile. Abbiamo più di mille imprese iscritte con altre duemila Dirigenti. Ma ritengo che una miglior conoscenza di quanto offriamo possa consentirci di crescere ulteriormente.

Come pensate di raggiungere chi non è ancora iscritto?

Attraverso i giornali di categoria sia di Federmanager che di Confapi e, visti i risultati e le condizioni offerte anche dal porta a porta tra Dirigenti.

Ci saranno novità per il 2010?

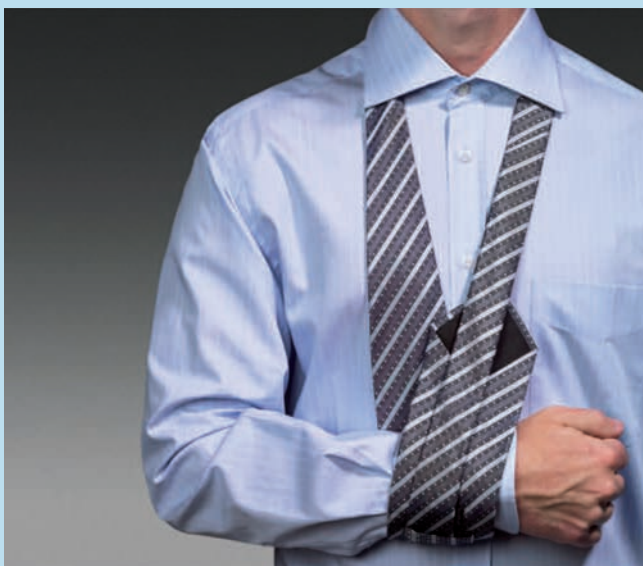
Sì. È in corso di definizione l'accordo che consentirà di attivare una interessante iniziativa assicurativa per quanto previsto dall'art. 15 del CCNL in merito alla copertura della responsabilità anche per colpa grave.

Prometto di dare la notizia in uno dei prossimi numeri.

Se sono riuscito a incuriosirvi potete contattare FASDAPI sia tramite Internet sia utilizzando il numero verde 800 91 76 85.

Nella pagina a fianco sono riportati dettagli anche sugli altri Istituti cogestiti.

FASDAPI 



Fare gli scongiuri non serve, iscriversi al Fasdapi sì

Il Fasdapi, operativo dal '97 per i Dirigenti dipendenti da aziende industriali, è un fondo con finalità esclusivamente assistenziali e solidaristiche, che rende possibile un forte risparmio, una maggiore celerità nella liquidazione dei sinistri e una serie di servizi e garanzie aggiuntive, mettendo a disposizione di ogni singolo iscritto tutto il potere della contrattazione collettiva. Dal 2007, anche quadri e amministratori possono iscriversi al Fasdapi e garantirsi così la migliore copertura assicurativa con il minimo della spesa.

Le convenzioni assicurative Fasdapi sono state sottoscritte con:

**ASSICURAZIONI GENERALI - ZURICH
INTERNATIONAL - REALE MUTUA ASSICURAZIONE -
RIUNIONE ADRIATICA DI SICURTÀ. www.fasdapi.it**

Come sarà il tuo domani dipende dalle scelte di oggi

Pensare da subito al tuo domani, con la pensione integrativa Previndapi, è la scelta migliore per garantirti il benessere futuro e per vivere oggi senza preoccupazioni. Previndapi è un Fondo costituito nel 1990 per gestire la previdenza a capitalizzazione. Al Previndapi sono iscritti già migliaia di dirigenti di aziende aderenti alla Confapi o a Casse Aziendali. Il Fondo, che non ha fini di lucro, ha lo scopo esclusivo di provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici obbligatori di legge, investendo i contributi incassati in polizze assicurative, con rivalutazione annua delle rendite e consolidamento delle prestazioni al 31 dicembre di ciascun anno.

Rendimenti lordi degli ultimi 4 anni:
2005 - **4,85%** 2006 - **4,93%** 2007 - **4,87%** 2008 - **4,83%**

Chiama subito il Previndapi e fai la scelta giusta per il tuo futuro. Per saperne di più: www.previndapi.it



FONDO PENSIONE PER I DIRIGENTI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

Il futuro delle imprese è nella formazione del suo capitale umano



La Fondazione IDI (Ente paritetico costituito da Confapi e Federmanager) è un centro altamente specializzato nella formazione manageriale per lo sviluppo delle piccole e medie imprese. Attraverso un approccio multi-disciplinare, IDI pianifica programmi di formazione specializzata e continua per la crescita professionale dei dirigenti d'azienda, fornendo loro tutti gli strumenti necessari per offrire soluzioni di alto profilo ai problemi operativi e strategici dell'impresa, coerentemente coi nuovi scenari del mercato. Perché la formazione è l'investimento più sicuro per il futuro delle aziende. www.fondazioneidi.it

FONDAZIONE IDI



La competitività delle imprese è il motore dell'economia. Ecco perché la finanziamo

Il Fondo Dirigenti PMI è un Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali, costituito da CONFAPI e da FEDERMANAGER il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/I/2003 del 4 agosto 2003.

Il Fondo finanzia i "Piani formativi aziendali, interaziendali e individuali" concordati tra le Parti Sociali allo scopo di favorire lo sviluppo, il potenziamento e l'innovazione delle competenze manageriali nelle PMI. Perché manager preparati assicurano alle imprese migliori performance sul mercato e una maggiore competitività anche nei confronti della concorrenza dei nuovi paesi emergenti.

Per ulteriori informazioni è possibile visitare il sito www.fondodirigentipmi.it

FONDO DIRIGENTI PMI



De Agostini: una realtà ultracentenaria novarese

Sviluppo e innovazione per essere leader nel mondo

Il Presidente di Federmanager Novara intervista Pietro Boroli, Vice Presidente De Agostini SpA e Presidente De Agostini Editore SpA.

Se dovesse evidenziare uno o più momenti fondamentali nella storia del Gruppo quali indicherebbe?

Diverse e molteplici sono le date significative che hanno segnato la storia ultracentenaria del Gruppo De Agostini. Ne citerò in particolare quattro. La prima, quasi obbligatoria, è relativa all'anno di nascita: 1901. Merito del geografo Giovanni De Agostini che, in quell'anno, fondò a Roma l'Istituto Geografico De Agostini e aprì vicino alla Fontana di Trevi la sede di rappresentanza e di vendita, la prima vetrina con il marchio De Agostini. La seconda data è il 1919, anno in cui Marco Adolfo Boroli e Cesare Angelo Rossi rilevano l'azienda, potenziandone l'attività cartografica. Altro anno particolarmente significativo per il Gruppo è il 1946, quando l'azienda viene acquisita interamente dalla famiglia Boroli: inizia il grande sviluppo, guidato da Achille Boroli, prima da solo e successivamente per oltre 30 anni con il fratello Adolfo. La quarta data coincide con l'anno 1997, quando si completa il passaggio generazionale: Adolfo Boroli scompare e Achille abbandona ogni carica aziendale. I soci affidano così la guida dell'azienda a Marco Drago, artefice fino ad oggi dello straordinario sviluppo del Gruppo conseguito anche attraverso una brillante diversificazione delle attività.

Una curiosità: quale è il vero motivo per cui Giovanni De Agostini trasferì nel 1908 il neonato Istituto da Roma a Novara?

Innanzitutto, un dettaglio singolare di questo episodio fu che Giovanni De Agostini trasferì l'Istituto da Roma, in via Novara, a Novara in viale Roma. La zona dell'Italia del nord-ovest fu scelta per le agevolazioni fiscali che già allora esistevano e per i buoni rapporti con il mondo industriale dove Giovanni De Agostini, nato a Pollone vicino Biella, iniziò a operare. Contò molto anche il migliore collegamento con la Germania, da dove provenivano precise strumentazioni per la cartografia, docenti per gli allievi cartografi e molte maestranze.

Il Gruppo è una grande multinazionale, ma con una proprietà e dirigenza di stampo familiare: le famiglie Boroli e Drago hanno contribuito in modo determinante al suo successo. Qual è il segreto per mantenere questo spirito creativo di famiglia, ancora validissimo e presente, oltre che unito, da decenni?

Per noi, fare impresa è un valore. Al centro del Gruppo De Agostini c'è una gestione che produce valore attraverso la qualità delle persone e dei processi, trasformando le idee in prodotti e servizi innovativi. All'inizio del nuovo millennio, il Gruppo ha ampliato le sue strategie di sviluppo e di investimento attraverso la diversificazione delle attività ed una ulteriore internazionalizzazione delle stesse, cercando sempre l'eccellenza nel management. De Agostini, da sempre aperta all'evoluzione dei mercati coniugando tradizione e innovazione, ha così saputo gestire un forte processo di rinnovamento, restando ancorata ai principi fondamentali dell'imprenditoria familiare. I risultati ottenuti nei settori "editoria", "media e comunication", "giochi e servizi" e "investimenti alternativi", hanno infatti reso il Gruppo una delle maggiori realtà a capitale familiare, in Italia e all'estero. Le nostre regole di "corporate governance" conferiscono autonomia operativa alle sub-holding oggi dirette da un management preparato e dotato di grande spirito imprenditoriale, create a presidio di ciascun settore di attività, alle quali spetta la gestione dei rispettivi mercati e l'individuazione delle aree di sviluppo, mentre la holding De Agostini S.p.A. mantiene un ruolo di guida strategica e di coordinamento delle controllate. All'interno del Gruppo De Agostini, inoltre, la successione generazionale è gestita secondo i principi di una meritocrazia basata su specifici requisiti culturali e professionali legati al merito e che possono consentire di intraprendere responsabilmente i percorsi manageriali più idonei.

In un mondo dove le informazioni e le conoscenze si possono apprendere facil-



mente via Internet come si può difendere il fascino di un buon libro e di un bel-atlante rilegato?

Internet e l'editoria tradizionale possono convivere parallelamente e così sarà in futuro: un mezzo non sostituisce necessariamente l'altro. Ogni strumento di comunicazione ha proprie specifiche peculiarità, sia nella fase di produzione dell'informazione sia in quella di lettura e di decodifica dell'informazione stessa. Rispetto alla comunicazione veicolata attraverso il mondo web, il libro cartaceo offre un impatto iconico e una piacevolezza di lettura ancora oggi imbattibili, neppure dalla più alta risoluzione video di qualsiasi computer in commercio. Basti pensare ai cosiddetti e-book: nonostante i grandi battage pubblicitari, hanno avuto una diffusione limitata, proprio perché il libro resta sempre più comodo nell'uso e nella lettura.

La strategia di successo del Gruppo è stata la diversificazione delle attività, non ultima anche in campo finanziario. Ci può dire dove in particolare state indirizzando la vostra attenzione e se qualcosa di nuovo "bolle in pentola"?

La nostra priorità strategica è l'investimento in attività nelle quali, anche in ragione della loro dimensione e della diversificazione geografica, si possa mantenere un vantaggio competitivo sostenibile che si rifletta nelle performance finanziarie. Oggi le nostre linee-guida prevedono il consolidamento dell'attuale portafoglio di attività in un contesto di equilibrio finanziario, un'espansione mirata alla ricerca dell'eccellenza, investimenti

con obiettivi di "total return" e il mantenimento della massima trasparenza verso gli stakeholder. In particolare, un settore che ci vede protagonisti internazionali con la recente nascita della società Zodiak Entertainment è quello dello sviluppo dei contenuti per la televisione e tutti gli altri media.

La recente ristrutturazione del gruppo ha comportato una riduzione del personale, compresi alcuni dirigenti, cosa che certamente non ci rallegra. Per questi ultimi la decisione è stata motivata dalla ridondanza, dall'esigenza di ridurre i costi o di favorire un ricambio con colleghi più giovani e più preparati, o per altri motivi?

La ristrutturazione del settore editoriale del Gruppo si è conclusa con un accordo raggiunto al termine di un confronto condotto con spirito costruttivo e collaborativo da parte di tutti i componenti del tavolo di lavoro. Il piano si è reso indispensabile per consentire all'azienda di ridisegnare la propria presenza sul mercato e risanare i settori più colpiti dalla crisi strutturale di alcune aree del settore editoriale. L'accordo ha comportato una riduzione complessiva degli organici non dirigenziali di circa 210 unità; in conseguenza, anche per ragioni di natura economica, è stata proporzionalmente bilanciata la presenza di figure dirigenziali, chiamate a coordinare il lavoro delle redazioni e dei settori ridimensionati dalla ristrutturazione. In generale i dirigenti del Gruppo De Agostini sono molto preparati, aggiornati e formati adeguatamente per lo svolgimento delle rispettive

L'Istituto Geografico De Agostini nasce nel 1901 per opera del geografo Giovanni De Agostini. Nel 1946 viene acquisito interamente dalla famiglia Boroli e dal 1997 è guidato da Marco Drago. Attraverso una accorta politica di acquisizioni e dismissioni, De Agostini rafforza nell'ultimo decennio la sua posizione nel tradizionale settore editoriale e ad esso affianca altre attività, fino ad assumere i caratteri di un Gruppo internazionale, organizzato in forma di conglomerata finanziaria, attivo in settori industriali diversificati (publishing, gaming, media & communications) e in quello finanziario.

Il Gruppo De Agostini è ora una realtà presente in 66 Paesi con oltre 4 miliardi di Euro di ricavi nel 2008 e 10.000 dipendenti, di cui 2.200 in Italia e, tra questi, circa 170 dirigenti, ma mantiene sia la sede principale a Novara, sia la natura di impresa familiare, rafforzata nel 2006 con la creazione della B&D Holding di Marco Drago e C. S.a.p.a., posta al vertice del Gruppo ed interamente posseduta dalle famiglie Boroli e Drago.

mansioni; la loro età media, inoltre, non è elevata.

Federmanager vuole migliorare il ruolo del dirigente ascoltando anche la voce dell'imprenditore. Oltre a Fondirigenti, che già assicura piani e corsi di formazione a questo scopo, ha qualche suggerimento da dare nell'ambito della realtà novarese?

La realtà novarese è da sempre caratterizzata dalla cultura del lavoro, dell'impegno e della crescita. Lo sviluppo del territorio novarese non può prescindere dall'evoluzione del settore industriale e dal potenziamento dei servizi. Questi ultimi hanno infatti dimostrato di possedere un eccezionale volano occupazionale. Credo che il futuro della classe dirigente novarese dipenda in gran parte dalle proprie capacità di rinnovarsi e di crescere in rapporto alle sfide del mondo globalizzato. La sintesi ideale risiede nel far dialogare la tecnologia avanzata con l'evoluzione dei mercati tradizionali. In passato il Nord Ovest era un angolo estremo della nostra penisola, ma oggi è diventato un importante perno su cui poggiano molteplici vie di comunicazione e di trasporto. Quest'area è ricca di produzioni agricole, di imprese industriali note in tutto il mondo, di prestigiosi centri di ricerca e di aggiornamento formativo. Tutto questo genera progresso economico, sociale, civile e culturale. E nel contempo esige manager coraggiosi e preparati, che sappiano trasformare le idee in nuove opportunità per le imprese e la loro forza lavoro, che sappiano prendere decisioni in modo rapido e che siano aperti all'internazionalizzazione.

Gianni Silvestri

Un particolare ringraziamento, oltre che al Dott. Pietro Boroli per la disponibilità, anche alla Dott.sse Elena Dalle Rive e Gabriella Ventura che hanno fornito una preziosa collaborazione con documentazione e suggerimenti. □



CON IL PRIVATE

BANKING

DI UNICREDIT

MI SENTO IN

PRIMA CLASSE.

Il 30 novembre scorso un tema insolito ha suscitato molto interesse e curiosità nella sede di Federmanager Torino

Arte, un buon investimento... a patto che...

Ad un anno dalla crisi che ha colpito anche il mercato dell'arte si registrano i primi segnali di ripresa. Un mercato selettivo ma ricco di opportunità

Come ha reagito il mercato dell'arte alla crisi che ha colpito le economie mondiali?

È consuetudine che il mercato dell'arte risponda con un leggero ritardo alle sollecitazioni (siano esse positive o negative) che si registrano sui mercati finanziari.

Questa volta "l'onda lunga" dello tsunami finanziario si è abbattuta sul mercato dell'arte soltanto nell'ottobre 2008 quando a Londra, in occasione degli importanti appuntamenti dedicati al comparto dell'arte contemporanea (le aste di settore, le fiere - tra cui Frieze - ecc.), si è registrata la prima vera battuta di arresto di un mercato che negli ultimi anni aveva viaggiato con ritmi di crescita molto sostenuti.

La contrazione dei valori ha colpito tutti i settori del collezionismo?

Un generale raffreddamento degli entusiasmi ha condizionato tutti i comparti del collezionismo ma chi oggi sconta maggiormente la drastica riduzione dei valori è soprattutto l'arte contemporanea internazionale, quel settore cioè che più di ogni altro è cresciuto troppo velocemente sotto la spinta di azioni fortemente speculative non sempre sostenute da fattori irrinunciabili quali, ad esempio per fare solo un esempio, la qualità. Un mer-



cato guidato più dal nome che dall'opera, più dalla moda che dal riconoscimento critico.

E l'arte italiana?

Quello che è stato (e in parte è ancora) il limite di molti nostri artisti, e cioè il mancato riconoscimento internazionale, sia dal punto di vista critico che commerciale, si è rivelato essere, in un momento di crisi come l'attuale, un punto di forza. Non essendo stati oggetto di speculazione fine a se stessa, le quotazioni dei nostri artisti hanno tenuto e anzi tendono a consolidarsi e incrementarsi proprio perché il loro successo è sostenuto da una indagine critica che "premia" l'artista in quanto tale promuovendone la conoscenza e di conseguenza il collezionismo e il mercato.

E ad un anno dall'inizio della crisi, a che punto siamo oggi?

Sull'arte italiana del Novecento vale ancora quanto sopra detto. Si tratta di un mercato solido e consolidato che presenta ancora ampi margini di crescita dovuti al fatto che i nostri artisti sono ancora, escluse qualche rare eccezioni, poco conosciuti e collezionati a livello internazionale. La sempre maggiore attenzione critica che viene ad essi rivolta, anche all'estero, non può non rivelarsi positiva anche per un loro apprezzamento dal punto di vista più strettamente economico.

E di questo ne abbiamo avuto dimostrazione concreta proprio in occasione di quella settimana dell'ottobre 2008 di cui dicevamo in apertura di questa intervista. Mentre gli "artisti alla moda" degli ultimi anni vedevano le loro opere andare invendute una dietro l'altra e l'edizione 2008 di Frieze scricchiolava sotto il peso del fallimento di Lehman Brothers che aveva spazzato dalla scena molti dei compratori-speculatori che avevano animato le edizioni precedenti, i nostri artisti sono stati oggetto di due animatissime aste di successo con alte percentuali di venduto e aggiudicazioni superiori alle aspettative. E lo stesso è accaduto lo scorso mese di ottobre (anche se in un clima generale più disteso che ha portato buoni risultati anche sul versante dell'arte contemporanea internazionale).

Quale la situazione per gli altri comparti del collezionismo?

In momenti caratterizzati da una forte volatilità la reazione naturale è quella di cercare riparo in settori più consolidati che tendono a fornire maggiori certezze. Nell'ambito dei



dipinti ad esempio sono tornati a splendere i grandi maestri dell'Impressionismo che nelle ultime stagioni erano rimasti un po' in ombra. Ancora sotto tono invece l'Ottocento italiano che, se escludiamo una manciata di nomi dall'appeal internazionale, non riescono ad affrancarsi da un collezionismo e da un mercato profondamente radicato ai confini provinciali o al massimo nazionali. Meglio invece l'andamento per dipinti antichi (del '500, '600, '700) ma solo se vantano un'ottima provenienza, una attribuzione certa e una qualità ineccepibile. Non dimentichiamo infatti che lo stato di conservazione è uno di quei fattori imprescindibili nella formulazione di un "giusto prezzo" e quello della buona conservazione è evidentemente un elemento "sensibile" quando parliamo di opere che hanno qualche secolo di vita alle spalle.

Ancora in difficoltà invece gli arredi (nella accezione più ampia del termine) complice un generale cambiamento del gusto che oggi premia più il design del Novecento (più genericamente noto come Modern Design) a discapito del trumeau o della consolle del Settecento.

E i gioielli?

I gioielli, data l'intrinseca qualità dei materiali impiegati, sono il bene rifugio per antonomasia anche se, proprio perché hanno un mercato di riferimento internazionale hanno subito negli ultimi anni, come per l'arte contemporanea, azioni speculative che hanno fatto lievitare il valore del carato (se parliamo di diamanti) a livelli troppo alti che, una volta arrivata l'ondata recessiva, non hanno più retto facendo registrare una certa contrazione. I prezzi in generale restano comunque un comparto del collezionismo e dell'investimento solido e affascinante.

Arte e investimento è un binomio ancora valido?

Oggi più che mai. Ci si confronta con un mercato che a causa della crisi si è fatto necessariamente più selettivo. Sul mercato arrivano opere di alta qualità a prezzi, seppur importanti, di sicuro calmierati rispetto alle quotazioni "euforiche" degli ultimi anni. L'investimento in arte, che per esser tale necessita (anche) di un orizzonte temporale di medio lungo periodo, avvantaggia chi compra si per diversificare i propri investimenti ma soprattutto mosso dalla passione e dall'interesse.

Domenico Filippini
Responsabile Art Advisory
UniCredit Private Banking

Discriminazione fiscale a sfavore dei lavoratori dipendenti

Spett. le Direzione,

vorrei sottoporre alla Vostra attenzione la situazione di ingiusta discriminazione sul trattamento fiscale delle indennità erogate a titolo di incentivo all'esodo venutasi a creare tra coloro che, a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trovandosi nella fascia di età tra i 50 e i 55 anni, hanno potuto beneficiare della sentenza della Corte Europea n. C-207/04 del 21 luglio 2005 e coloro che invece, come il sottoscritto, avendo risolto il rapporto di lavoro in data molto anteriore al pronunciamento della Corte, non ne hanno potuto beneficiare, per scadenza dei termini di presentazione dell'istanza di rimborso. Ricordo che questa sentenza, avendo dichiarato la norma contenuta nell'art. 17, comma 4 bis, del DPR n. 917/86, che concede sgravi fiscali alla lavoratrici con più di 50 anni ed ai lavoratori con più di 55 anni, al fine di incentivarne l'esodo, contraria alla Direttiva CEE 76/207/CEE, nella misura in cui opera una discriminazione a favore delle donne e a sfavore degli uomini, aveva di fatto consentito a questi ultimi di chiedere l'applicazione, se ne ricorrevano le condizioni, dello stesso regime fiscale di tassazione agevolata spettante alle lavoratrici donne.

Molti colleghi, infatti, essendo ormai trascorso il termine di 48 mesi dalla data in cui la ritenuta è stata operata, non hanno presentato istanza di rimborso del maggior onere subito, o se l'hanno presentata non se la sono vista accogliere dall'Agenzia delle Entrate, nonostante la Corte Europea con la Direttiva 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne nei rapporti di lavoro, all'art. 6 stabilisca che "Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengano lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti".

Entrando nel merito del mio caso specifico, inoltre, c'è da osservare come l'istanza di rimborso non accolta sia stata da me presentata sì oltre il termine dei 48 mesi dalla data di erogazione delle indennità, ma in occasione del ricevimento di una Comunicazione dall'Agenzia delle Entrate stessa con la quale, lungi dall'applicare quanto stabilito dalla Corte Europea in materia di sgravio fiscale, mi veniva richiesto il pagamento di un'ulteriore somma, risultante dal ricalcolo in via definitiva degli importi soggetti a tassazione separata: Comunicazione che, a mio avviso, potrebbe configurarsi a tutti gli effetti, insieme alla succitata sentenza n. C-207/04 della Corte Europea, come motivo valido per una riapertura dei termini per presentare istanza di rimborso.

A seguito di quanto riportato dal "DIRIGENTE d'AZIENDA" del febbraio scorso, dove avevate dato notizia del cambio di orientamento dell'Agenzia delle Entrate, che con la Circolare n. 62/E del 29 dicembre 2008, prendendo atto di quanto statuito dalla Corte di Giustizia Europea, aveva dato indicazione ai propri Uffici di

desistere dai contenziosi ancora pendenti, sono entrato in contatto con il consulente fiscale messo a disposizione dell'Associazione per l'assistenza legale: a suo parere per il caso specifico non vi sono certezze circa l'esito del contenzioso, da un lato perchè è fortemente probabile che, in caso di ricorso, l'Agenzia delle Entrate si costituisca in giudizio eccependo la tardività della domanda e dall'altro per l'assenza a tutt'oggi di pronunce in tal senso da parte della giurisprudenza nazionale; mentre diverso potrebbe invece essere l'orientamento della Corte Europea, eventualmente chiamata in via pregiudiziale a pronunciarsi in merito.

Sarebbe a questo punto, a mio avviso, estremamente utile, tramite l'Associazione, poter entrare in contatto con altri colleghi che, trovandosi nelle condizioni sopra esposte, siano intenzionati a presentare ricorso, in modo da valutare con il legale la possibilità di intraprendere eventuali azioni comuni e verificare se, e in quali termini, l'Associazione potrebbe patrocinarle.

Giorgio Martinengo



Pensioni e fisco vorace

Leggo sempre con interesse il nostro periodico nella speranza di trovarvi qualche buona notizia per noi pensionati ante '88 ma purtroppo sin'ora solo speranze, promesse, dichiarazioni d'intenti che lasciano il tempo che trovano e niente di concreto. Scrivo per mandarvi copia di un'ultima comunicazione della mia banca riguardante il conteggio INPS della mia pensione e **domando se sia logico che l'erario italiano si trattienga un terzo di quanto dovutomi.**

Io, come tutti, ho lavorato una vita e pagato tasse e contributi a non finire; la pensione che percepisco, che in gran parte è puramente la restituzione di quanto versato negli anni lavorativi, viene spudoratamente tassata però se si chiede un adeguamento ci viene risposto che non ci sono soldi. È giusto tutto questo?

Non si potrebbe, in mancanza di meglio, ottenere un alleggerimento della pressione fiscale?

Gian Bruno Marinoni

Dimezzate le previsioni. I gravi rischi che corre ora il datore di lavoro

Emersione del Lavoro Domestico

Lelio Casale

Sono meno di 300.000 le domande di emersione dal lavoro nero presentate dal 1° al 30 settembre 2009 al Ministero dell'Interno (per lavoro domestico irregolare di lavoratori italiani, comunitari ed extracomunitari sprovvisti di permesso di soggiorno) ed all'INPS (per lavoro domestico irregolare di lavoratori italiani, comunitari ed extracomunitari con titolo di soggiorno valido), al fine di regolarizzare i rapporti di lavoro in nero ed i lavoratori clandestini del settore domestico, avvalendosi della sanatoria di colf e badanti prevista dall'Art. 1/ter della Legge n. 102/2009.

Prima dell'apertura dei termini per le procedure di emersione, il Ministero dell'Interno, sulla scorta del numero di domande di nulla osta presentate con il Decreto flussi 2007, prevedeva un afflusso di almeno 500.000 istanze, cifra ben lontana dal risultato raggiunto, che si profila, dunque, notevolmente inferiore alle aspettative.

Quali sono le cause della "tiepida" accoglienza di questa iniziativa, tra l'altro, occasione irripetibile, che avrebbe consentito a tanti datori di lavoro domestico di porsi al riparo da pesanti sanzioni ed a tanti lavoratori clandestini di evitare il rischio di espulsione? Molte:

- innanzitutto, in una nazione come la nostra nella quale molti sono i redditi dichiarati al di sotto del tetto stabilito dalla norma, il requisito, per regolarizzare una colf o una baby sitter, di un reddito imponibile del datore di lavoro non inferiore rispettivamente a 20.000,00 o a 25.000,00 euro, a secon-

da che vi fosse un unico o più percettori di reddito nel nucleo familiare;

- in secondo luogo, l'inderogabile richiesta di un minimo di 20 ore settimanali di lavoro, che ha escluso dalla possibilità di essere regolarizzati tutti quei lavoratori che prestano la propria opera per poche ore presso diversi datori di lavoro, impedendo, inoltre, di ricorrere all'emersione a molti anziani non in grado di sostenere tale onere economico;
- ancora, il certificato di idoneità alloggiativa del domicilio del lavoratore, che, insieme all'obbligo per chi lo ospita di trasmettere entro 48 ore al competente commissariato di P.S. il modulo di "cessione di fabbricato", ha comportato spesso il rifiuto da parte dei locatori in nero (terzi non sanati dall'emersione) ad adempiere a tali incombenze;
- infine, il contributo forfettario di 500,00 euro, erroneamente non considerato da molti datori di lavoro domestico quale importo destinato a coprire i contributi previdenziali del primo trimestre di lavoro emerso, ma esclusivamente come costo a fondo perduto disposto dal Governo per "fare cassa".

Ciononostante non possiamo non sottolineare che il non essersi avvalso di questa opportunità di emersione dal "sommerso, cioè nero", confidando nella difficoltà da parte degli Enti preposti a effettuare i preannunciati controlli, difficilmente sarà premiante tenendo presente anche che il contenzioso nel rapporto in "nero" è sempre aperto.

Quali saranno le sanzioni comminate a questi datori di lavoro se incapperanno fra le maglie della rete degli accertamenti disposti? I rischi sono molteplici e rilevanti: innanzitutto,

in base alla nuova norma introdotta *ad hoc* dall'Art. 22 della Legge n. 94/2009 (il c.d. "pacchetto sicurezza") che trasforma in reato la clandestinità e configura come favoreggiamento di tale reato l'ospitalità ed il lavoro offerti ai clandestini, il datore di lavoro rischia una condanna penale dai sei mesi ai tre anni di reclusione ed una multa di 5.000,00 euro per ogni lavoratore extracomunitario occupato che sia privo del permesso di soggiorno o al quale il permesso sia stato revocato, annullato o sia scaduto e non ne sia stato chiesto il rinnovo.

Inoltre, la Legge n. 248/2006 dispone a carico del datore di lavoro che occupi personale in nero una maxi-ammenda ingiunta dalla Direzione Provinciale del Lavoro che varia da 1.500,00 a 12.000,00 euro, al cui importo vanno sommati altri 150,00 euro per ogni giorno di lavoro irregolare accertato.

A ciò bisogna aggiungere ancora la sanzione da parte dell'INPS per evasione contributiva, non inferiore a 3.000,00 euro, indipendentemente dalla durata della prestazione di lavoro (anche un solo giorno), oltre a quella relativa alla mancata comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prevista in una somma che va da 200,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore di cui non si è comunicata l'assunzione. Occorre tenere presente che a tutto questo si deve aggiungere il pagamento dei contributi omessi, con relative sanzioni ed interessi.

Come Assindatcolf, proprio per i fini istituzionali che rappresentiamo nel Settore del lavoro domestico, non possiamo che invitare i datori di lavoro concretamente esposti dal 1° ottobre 2009 a notevoli rischi, a desistere dal mantenere perduranti situazioni di occupazione irregolare di lavoratori domestici, colf e badanti.

A vostra disposizione da sempre

Sezione Assindatcolf – Torino

Via A. Nota, 3

Tel: 011/5214218

Fax: 011/5214450

E-mail: assindatcolf@apetorino.it

Riferimento: Sig.ra Pier Franca Santoro

Vice Presidente Assindatcolf

Terzo Salone Nazionale

Imprenditoria Femminile

Marco Bertolina

Oltre un milione di imprenditrici in Italia disegnano uno stile diverso di fare business e di affrontare giorno dopo giorno le vecchie e nuove sfide del mercato, oggi pesantemente segnato da una crisi globale.

Si tratta per lo più di imprese di piccole o piccolissime dimensioni, dinamiche e creative; operano soprattutto nel comparto del commercio (una su tre) e dei servizi alla persona, ma non disdegnano i settori più tradizionalmente maschili come l'agricoltura e il manifatturiero. L'"impresa rosa" è ancora considerata una sorta di scommessa, ma sempre più donne ci credono. Per affrontare le questioni ancora aperte sul tavolo dell'impresa e del management "al femminile", per dare risposte concrete alle

esigenze e ai quesiti di questa realtà si terrà a **Torino, il 28 e 29 gennaio 2010**, la terza edizione del **Salone Nazionale dell'Imprenditoria Femminile - GammaDonna®**. Tema della "due giorni" sarà *"Economia, Etica, Equilibrio sociale: donne leader si confrontano con il Sistema"*.

L'evento organizzato da Valentina Communication, società torinese di comunicazione e organizzazione eventi, ha l'obiettivo di presentare una panoramica sulla reattività delle imprese al femminile e delle donne manager, sulle loro proposte per superare la crisi. La dott.ssa Parenti, AD di Valentina Communication, ci conferma che "l'edizione 2010 del Salone vedrà la partecipazione di imprenditrici e manager provenienti da tutta Italia, oltre che di rappresentanti del Governo e delle istituzioni e delle principali Associazioni datoriali e di genere".

Un'area espositiva accoglierà, accanto agli stand di aziende sponsor e agli sportelli di Enti pubblici e Associazioni, la "Vetrina della Creatività", che ospiterà gli incontri diretti con i funzionari della pubblica amministrazione e dove verranno illustrati i progetti e i servizi a sostegno del mondo imprenditoriale. Nell'ambito del Salone verrà assegnato il **premio "GammaDonna/10 e lode"**, teso a porre in risalto la capacità imprenditoriale femminile come espressione di creatività. □

DirClub Piemonte



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

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
Segreteria: mart. - merc. - giov. ore 9-12
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

Il Dirclub ha conseguito una gradita iniziativa quella cioè di avviare corsi di alfabetizzazione per computer condotti con bravura e professionalità dalla giovane docente Silvia Petruzzelli.

Siamo al 4° corso di base più un corso di 2° livello : entusiasmo e frequenza assidua assicurano i buoni risultati di ognuno che già si è munito del proprio computer.

Ecco le impressioni viste da un'ottantenne "l'uomo si sta trasformando in computer e a sua volta il computer si sta trasformando in uomo : mi viene da domandare se il

computer non sia il vero paesaggio del nostro tempo frenetico che ci consente di conoscere, di misurare e di capire le possibilità e gli eccessi umani. Strumento di civiltà, lavoro, cultura, vita, il suo perfezionato progredire tra innovazioni e risoluzioni; chissà se in un tempo ancora lontano da immaginare saprà renderci visibile l'invisibile aldilà. Quel giorno dovremo saperlo usare con competenza e abilità".

Giulio Airaghi

Il computer visto da una quarantenne "È uno strumento utilissimo all'uomo e riesce a facilitare la sua vita; è ormai utilizzato in quasi tutti i campi lavorativi e con l'evento di internet è diventato un utensile presente in tutte le case: dai bimbi ai nonni, tutti in qualche modo ne traggono beneficio:

Se utilizzato nella giusta misura non si perde mai di vista quanto sia bello leggere un libro, fare una passeggiata, due chiacchiere in famiglia e con gli amici ricordando, soprattutto, che è l'uomo con la sua intelligenza che l'ha creato e messo al suo servizio per crescere nella conoscenza del mistero della vita".

Silvia Petruzzelli



Prossimi appuntamenti:

- 12/12/09 Festa di gala per la "Cena degli Auguri 2009" ore 20,45 presso Circolo dei Lettori
 - 12/1/10 al Caffè Platti con l'astrologa D.ssa Mirti
 - Dal 20 al 30 gennaio 2010: Serata a teatro;
 - Febbraio: Assemblea annuale con intrattenimento artistico. Visita organizzata alla Accademia Albertina
 - 13/3/2010 gara di sci a Torgnon organizzata da Federmanager Piemonte e Valle d'Aosta
 - Fine marzo, viaggio a Berlino
- A tutti fervidi auguri di buone feste natalizie. □

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



Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

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

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

Realizzati oltre **1.300** interventi
per **25.000** dirigenti

Più di **15.000** aziende aderenti
con **80.000** dirigenti

Piani formativi

Ricerca

Agenzia del lavoro



Fondirigenti

Innovazione e sviluppo del management

Con Fondirigenti promuovi la formazione dei dirigenti della tua impresa.

Aderire non costa niente. Comunica la tua adesione indicando **FDIR** sul modello INPS DM10/2.

Fondirigenti è il fondo interprofessionale per la formazione continua promosso da Confindustria e Federmanager. Hanno già aderito più di **15.000 imprese**, appartenenti a tutti i settori produttivi e di servizi, per un totale di oltre **83.000 dirigenti**.

Per saperne di più: www.fondirigenti.it





“E il lupo rinunciò quando vide che la casa era assicurata con Augusta!”

Una casa ben protetta è essenziale per vivere serenamente. Per questo **Bene Casa Abitazione** ti offre, ad un costo davvero ragionevole, una tutela contro ogni evenienza: incendio, furto, danni da acqua o da eventi atmosferici, rottura di vetri, scippo e rapina anche fuori da casa e una piena tutela legale; peccato rinunciare.

