



SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

ASSEMBLEA 2011

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

ROMA, 23 GIUGNO 2011

CARICHE SOCIALI

PER IL TRIENNIO 2009-2011

PRESIDENTE

TOSTO Nicola

VICE PRESIDENTE

SBARDELLA Bruno

TESORIERE

CAMBISE Ettore

MEMBRI DI GIUNTA
(oltre i predetti)

LA MONACA Mario Giuseppe

MALATESTA Maurizio

MARCHI Mauro

MASTRANGELO Valdo

NOVIELLO Giuseppe

STRANIERO Giuseppe

CONSIGLIERI

BERTONI Maria Grazia

BETTEGHELLA Vittorio

BIANCHI Armando

BUFALINI Maurizio

CANNAVÒ Paolo Francesco

CARBONARO Salvatore

CASSARO Agostino

CUZZILLA Francesco

DAVANTI Patrizia

GOBBO Giorgio

GRAZIOSI Sergio

ARGENTI Giancarlo

MARTINEZ Roberto

MASCIOLI Vincenzo

NERVI Giovanni

ONORATO Otello

PERSANO Carmela

RAMOZZI Luigi

SACCONI Marco

SANSOLINI Stefano

SENESE Salvatore

TROILI Giosuè

SEGRETARIO

REVISORI DEI CONTI

Effettivi

CARRARA Corrado - Presidente

CALCAGNO Bruno

CECERE Dario

FUSCÀ Francesco

MAINARDI Elsa

Supplenti

COLLEGIO
DEI PROBIVIRI

Effettivi

ANDRONICO CLAUDIO - Presidente

ALESSANDRI Andrea

PARRILLA Paolo

FRASCHETTI Alessandro

Supplenti

INDICE

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

Contesto economico
Azione sindacale e di tutela
Welfare
Giovani Dirigenti
Comunicazione
Previdenza
Le principali iniziative
Agenda 2010
Servizi ai Soci
Dinamica delle Iscrizioni

LA PRESENZA NELLE PROVINCE DI FROSINONE, RIETI E VITERBO

IL BILANCIO 2010 E IL BUDGET 2011

Tabelle
Relazione del Tesoriere - Nota Integrativa del Bilancio 2010
Relazione dei Revisori dei Conti
Budget di previsione 2011

ORGANIZZAZIONE DEL SINDACATO ROMANO

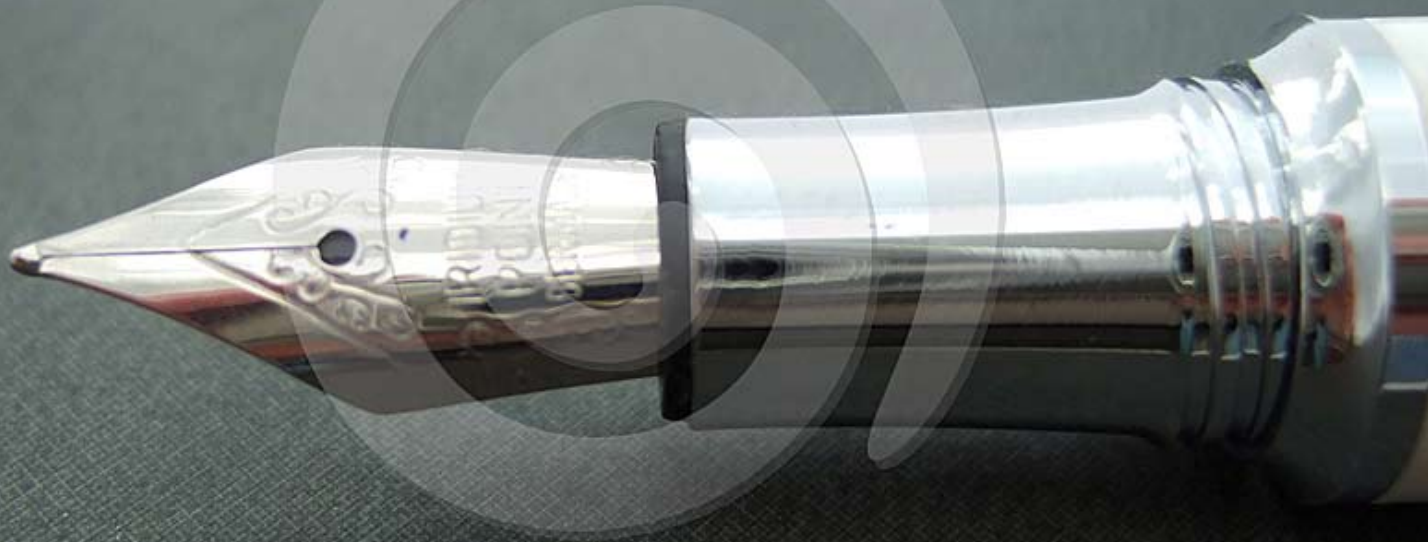
Commissioni, Gruppi di Lavoro
Soci eletti a ricoprire cariche nell'Organizzazione o presso Organismi esterni
Rappresentanze Sindacali Aziendali

ATTIVITÀ DEGLI ORGANISMI DEL SISTEMA CIDA E FEDERMANAGER NEL 2010

CIDA
FEDERMANAGER
ASSIDAI
FASDAPI
FASI
FEDERMANAGER ACADEMY
FEDERMAMANGERQUADRI
FEDERPROFESSIONAL
FONDAZIONE IDI
FONDIRIGENTI
FONDO DIRIGENTI P.M.I.
PRAESIDIUM
PREVINDAI
PREVINDAPI
PROGETTI MANAGERIALI
VISES Onlus

RELAZIONE

DEL CONSIGLIO DIRETTIVO



CONTESTO ECONOMICO

Il 2010 ha segnato per l'Italia una crescita del PIL pari al +1,3%, dopo un 2009 "nerissimo" che si era chiuso con un -5,1% rispetto al 2008, anno dello scoppio della grave crisi prima finanziaria e poi economica internazionale. Anche nel nostro Paese, dunque, l'andamento economico è finalmente mutato di segno, pur se con un ritmo di crescita significativamente inferiore a quello degli altri Paesi avanzati, in primis europei.

Inoltre la ripresa italiana deve fare i conti con fenomeni strutturali di carattere planetario - come la globalizzazione dei mercati e l'innovazione tecnologica - che stanno notevolmente modificando i processi produttivi e, più in generale, le dinamiche del mercato del lavoro, ambito quest'ultimo nel quale i problemi appaiono ancora ben lontani dall'essere risolti.

In tale contesto, che rimane oggettivamente difficile per tutto il nostro Paese e in particolare per il Mezzogiorno, l'economia e il sistema imprenditoriale del Lazio continuano a mostrare una buona capacità di reazione. È vero, infatti, che gli effetti della lunga crisi economica degli anni anteriori al 2010 si sono ripercossi pesantemente sull'economia della nostra Regione, colpendo soprattutto le piccole e medie imprese che ne costituiscono l'ossatura (99,8% del totale). Tuttavia, non solo fin dai primi anni 2000 il Lazio ha registrato una dinamica del PIL più sostenuta di quella nazionale, con un incremento medio annuo pari a circa l'1% a fronte di una variazione nulla, se non negativa, a livello Paese; ma nel 2010 la nostra Regione ha registrato, rispetto al 2009, un aumento del PIL pro capite superiore a quello nazionale. Un dato che, da una parte, conferma l'importanza di questa Regione nell'economia del Paese (11% del PIL nazionale) e, dall'altra, ha fatto salire il Lazio dal settimo al quinto posto fra le Regioni italiane per reddito pro capite.

L'OCCUPAZIONE NON RIPARTE

Detto ciò, e aggiunto che la suddetta positiva dinamica caratterizza tutte le province del territorio, permangono le difficoltà, soprattutto - come si accennava sopra - sul fronte dell'occupazione: dopo un lieve incremento nel quarto trimestre del 2010, il numero degli occupati è ripiegato nel primo bimestre 2011 sui livelli minimi dell'estate scorsa; sono tornate a crescere le assunzioni con contratti flessibili e a tempo parziale; è proseguita la contrazione delle posizioni permanenti a tempo pieno. Il tasso di disoccupazione complessivo rimane stabile (8,6%) sui valori medi dello scorso anno, mentre sono aumentate l'incidenza dei disoccupati di lungo periodo e la disoccupazione giovanile (tasso del 29,4%).

Ecco perché è oggi indifferibile l'adozione di politiche che puntino a favorire la crescita produttiva e occupazionale. Ciò può accadere soltanto coinvolgendo tutti gli attori sociali e rappresentanti del mondo produttivo nell'individuazione e nel perseguimento di obiettivi e percorsi miranti a rilanciare l'economia e l'occupazione sul territorio. Per aumentare le opportunità di lavoro occorre accendere i riflettori su tutti gli scenari del mondo produttivo, alla luce tanto della contingente crisi mondiale quanto del nuovo modello sociale, che di questa crisi è figlio, caratterizzato dall'insicurezza verso il futuro e dalla conseguente necessità di progettare nuovi sistemi di Welfare e, quindi, tutele che rispondano adeguatamente ai mutamenti intervenuti. Se da una parte, infatti, la raggiunta flessibilità del lavoro, con la riforma Treu prima e con quella Biagi poi, è necessaria per mantenere la competitività del Sistema Paese, è non di meno indispensabile trovare una via che la renda sostenibile, accompagnandola ad un nuovo modello di protezione sociale.

Per questo, ancor più nel corso del 2010, Azione Sindacale, Politica Attiva del Lavoro, Previdenza, Formazione Continua sono stati gli strumenti che SRDAI ha continuato a privilegiare e potenziare per far sì che i mutamenti siano trasformati in opportunità di crescita e non in costi umani e professionali da pagare.

In altre parole si è cercato di perseguire l'unica strategia possibile, che è quella di affrontare la sfida in positivo sapendo

leggere la realtà e su di essa costruire una valida strategia di sviluppo. Una sfida decisiva non solo per i singoli ma anche per l'Organizzazione che li rappresenta.

RINNOVO CCNL CONFAPI

In questo contesto va letta l'apertura di Federmanager ai cosiddetti "quadri apicali"; apertura che ha subito una fortissima accelerazione con la firma, a dicembre 2010, del CCNL con Confapi contenente una sezione specifica per la figura dei "quadri superiori" - che adotta istituti tipici della figura dirigenziale - delle aziende aderenti alla stessa Confapi. Nel merito, tanto per i quadri apicali quanto per i dirigenti le Parti hanno rafforzato e integrato il sistema delle tutele e creato i presupposti per favorire la modernizzazione dei sistemi gestionali delle PMI.

Una scelta fortemente innovativa e altamente rispondente alle esigenze delle Piccole e Medie Imprese industriali in quanto, per espressione delle Parti, si è voluta sottolineare la valenza strategica di un ruolo manageriale inteso, in senso ampio, quale fattore di accrescimento del valore aziendale. La figura professionale del quadro apicale, infatti, ha ormai assunto caratteristiche tipiche delle funzioni svolte dalla dirigenza, caratterizzate dall'autonomia e da un'elevata responsabilità nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Unanime quindi la considerazione di un sovrapporsi, in qualche caso, delle due categorie e di un sempre maggior ricorso delle aziende a tale figura professionale.

D'altra parte, il riferimento alla "componente" apicale dei quadri salvaguarda l'identità e la mission della nostra Organizzazione, consistente nel rappresentare quell'insieme di figure professionali che si identificano negli stessi valori, nelle stesse visioni, nello stesso senso di responsabilità individuale e sociale; un insieme di figure sufficientemente omogeneo per realizzare politiche contrattuali distinte ma contigue e che, certamente, incoraggia l'adozione di un modello unitario di rappresentanza.

Un "guardare avanti" verso il futuro dei dirigenti industriali giocato, ancora una volta, non sulla difesa di rendite di posizione, che sembrano peraltro destinate a progressivo ridimensionamento, ma sulle competenze e sui risultati che esse sono in grado di realizzare.

AZIONE SINDACALE E DI TUTELA

Abbiamo detto come, a valle del firma del CCNL Federmanager-Confindustria del novembre 2009, costante sia stata da parte del nostro Sindacato l'attenzione agli strumenti di tutela introdotti per riconoscimento della centralità del ruolo del dirigente e alla valorizzazione della figura del dirigente stesso.

I Rappresentanti Sindacali Aziendali dovranno, quindi, essere interlocutori a tutto campo dei vertici aziendali e garantire ai Colleghi il supporto e le informazioni necessarie per affrontare correttamente sia la contrattazione individuale sia ogni altro momento significativo della vita lavorativa.

SEMINARI PER LE RSA

In tale ottica, al fine di preparare le proprie Rappresentanze al rinnovato ruolo che loro compete, nel 2010 il Sindacato ha organizzato uno specifico evento formativo per i Coordinatori delle RSA articolato in due momenti, svoltisi entrambi nella splendida cornice di Villa Tuscolana alle porte di Roma, uno ad inizio maggio e uno nella seconda metà di ottobre.

Temi di ciascun seminario, della durata di una giornata e mezza: Ruolo delle RSA. Contenuti del nuovo. CCNL. Evoluzione delle politiche retributive e dei sistemi premianti. Assistenza sanitaria integrativa (attraverso FASI e Assidai) e previdenza complementare (tramite il Previndai). GSR-FASI. Negoziazione. Cessazione del rapporto di lavoro: linee di comportamento e risvolti giuridici. Formazione. Poi la sera, in un'atmosfera informale ma non perciò rilassata, una riflessione sull'evoluzione di ruolo delle RSA e sui rapporti con le aziende. E per finire, la mattina seguente, un'altrettanto impegnativa riflessione sullo stato delle relazioni industriali e sulla loro possibile evoluzione, con particolare riguardo al sindacalismo dirigenziale.

I due incontri hanno confermato il ruolo sempre più strategico e di interlocuzione "a tutto campo" sulle politiche aziendali da parte delle nostre RSA le quali diventano così, a partire dall'interno delle imprese industriali, portatrici non solo degli interessi dei dirigenti ma anche di istanze e valori necessari all'armonico sviluppo dell'intero sistema economico e sociale del Paese, nell'ottica di una reale Responsabilità Sociale d'Impresa.

Diversi e autorevoli ospiti, intrattenutisi con i coordinatori RSA ed i relatori del corso, hanno portato sul tavolo le proprie esperienze di rapporti sia con i vertici aziendali sia con le RSA: Alessandra Ceccarelli, Manager Human Resource della Playtex, e Massimiliano Raffa, giovane imprenditore, membro della Giunta UIR e Past President dei giovani imprenditori UIR ospiti dell'incontro di maggio; Carlo Dell'Aringa, ordinario di Economia Politica alla Facoltà di Economia e Commercio dell'Università Cattolica di Milano, l'avv. Carlo La Bella, direttore delle Relazioni Industriali della Ericsson Telecomunicazioni, e l'ing. Augusto Corigliani, Presidente IT dell'Unione Industriali di Roma. Il tutto sotto il coordinamento del presidente SRDAI, Nicola Tosto, e del coordinatore della Commissione Sindacale e Rapporti con le RSA, Giuseppe Noviello.

INCONTRI PRESSO LE AZIENDE DEL TERRITORIO

Per meglio comprendere la situazione esistente nelle maggiori aziende del territorio, nel corso del 2010 e nei primi mesi del 2011 sono stati organizzati diversi incontri presso importanti realtà, fra cui Autostrade, Ericsson Telecomunicazioni, Gruppo Poste Italiane. Si è trattato di momenti di confronto, ma prima ancora di "ascolto" dei Colleghi che vivono nelle diverse realtà aziendali - in termini di informativa e rappresentanza - rapportandosi ai quali il Sindacato Romano cerca, via via, di orientare la propria azione.

SRDAI INCONTRA LE RSA

A conclusione di un anno di lavoro intorno alla questione del rinnovato e più attivo ruolo delle Rappresentanze Sindacali della vita dell'azienda, a novembre del 2010 il SRDAI ha riunito i propri rappresentanti sindacali, oltre che per illustrare le ormai note opportunità aperte dal nuovo Contratto nazionale, soprattutto per riflettere su che cosa ciò comporti in termini di responsabilità per loro e per l'Organizzazione che rappresentano dentro le imprese. L'incontro è stato intenso, affollato e con la sensazione finale, nettissima, che si sia aperto un cammino lungo e difficile, ma anche portatore di grandi opportunità. Si è convenuto che due sono i presupposti dai quali partire: che le Rappresentanze siano legittimate dal consenso ampio dei Colleghi e che, forti di tale riconoscimento, siano considerate dalle aziende come interlocutori "interessanti" e portatori di valore aggiunto.

La posta in gioco è un ruolo realmente "incisivo e propositivo" della RSA all'interno di ogni azienda, in coerenza con quanto da sempre la dirigenza rivendica a livello Paese: essere parte significativa della classe dirigente italiana. Paradossalmente poi, proprio l'attuale momento di difficoltà apre alla nostra Organizzazione uno spazio di rilevanza specifica: rappresentare un decisivo punto di riferimento, professionale e umano, nel disorientamento che assale tanti Colleghi. Ciò deve tradursi in pratica non tanto nella difesa di posizioni e spazi conquistati in passato, ma nell'affermazione di valori come l'etica, il merito, le competenze, il rischio, la responsabilità, che tutti a parole fanno propri ma che, nei fatti, praticano ancora poco. Si tratta, ancora, di proporre un nuovo modello di relazioni industriali nel quale la dirigenza sia

considerata come una ricchezza da utilizzare come valore aggiunto per accrescere la competitività dell'impresa. I presenti hanno raccontato ognuno la propria esperienza, condotta in grandi, medie e piccole aziende, della produzione e dei servizi: alcune vere e proprie "isole felici", altre più difficili, altre ancora in cui il contratto è conosciuto ma "completamente disatteso" e, in molti casi, con i "giovani" ancora lontani dal Sindacato. A partire da queste testimonianze sono venute le riflessioni su come rendere il Sindacato ancora più forte in un contesto, nazionale e internazionale, che minaccia invece di spingere nella direzione opposta. Non sono scaturite risposte precise - né sarebbe stato ragionevole aspettarsene - ma è stato meritoriamente avviato un dibattito dal cui esito dipende la stessa prospettiva futura della nostra Organizzazione. Un processo, questo, del quale il Sindacato intende farsi promotore - nel corso del 2011 - insieme a Federmanager, alle RSA e a tutti coloro che, allo stesso modo, ne avvertono l'urgenza e la necessità.

Non è un caso che il tema di questa Assemblea 2011 sia il futuro della nostra Organizzazione, del Sindacato Romano, di Federmanager e di CIDA in un mondo che nel volgere di pochi anni è radicalmente cambiato. È il tema centrale, e per questo su di esso ci siamo confrontati in occasione del Bar Camp "Governare il cambiamento. Protagonisti del nostro futuro", da noi organizzato il 25 maggio scorso all'Università Luiss Guido Carli, con l'ausilio di relazioni di altissimo livello scientifico sui temi dell'etica nell'economia, della rappresentanza nell'Italia federale e del ruolo della nostra Associazione, tenute rispettivamente dal prof. Samuele Sangalli, dall'ing. Stefano Cordero di Montezemolo e dal dott. Angelo Deiana.

"INFORMATIVA E RAPPRESENTANZA: LE NUOVE SFIDE PER LE PARTI AZIENDALI"

Un altro momento significativo della nostra riflessione è stato il Convegno svoltosi a marzo 2011 per iniziativa del nostro Sindacato d'intesa con l'AIDP Lazio (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) e intitolato, per l'appunto, "Informativa e Rappresentanza: le nuove sfide per le parti aziendali". L'incontro, rivolto ai dirigenti e ai quadri apicali, secondo una formula già sperimentata con successo ha consentito un confronto aperto ed approfondito tra i capi del personale di importanti aziende e i rappresentanti di SRDAI e Federmanager. I temi affrontati, gli stessi dibattuti nel corso dell'anno nelle sedi e nei modi già ricordati, sono stati: il nuovo ruolo delle RSA nell'interlocuzione con le aziende in merito, in particolare, al diritto di informativa, in linea con il D.lgs 25/2007, come recepito e ampliato dal nuovo CCNL; la nuova realtà rappresentata dai quadri apicali; le possibili modalità per dare attuazione alle convergenze d'interessi con le Organizzazioni dei dirigenti.

Ne è emerso, da un lato, che la previsione di informativa e confronto con le RSA da parte delle aziende corona in modo qualificante il processo di rinnovo del Contratto rendendo centrale il rapporto tra dirigente e azienda, pur senza sottaccere perduranti, notevoli criticità. Dall'altro lato, che "la rappresentanza" dei quadri apicali ed i collegamenti con la figura del dirigente rappresentano, senza tacerne le difficoltà, una tappa ineludibile nella dialettica sindacale dirigenziale.

FORMAZIONE CONTINUA

Alla luce dell'andamento congiunturale e delle prospettive a medio termine dell'economia, la vera sfida per i manager rimane quella di saper anticipare i cambiamenti derivanti dalla complessità del contesto, essere in grado di produrre nuove idee, sinergie e strategie ed acquisire gli strumenti giusti per gestire con successo la propria professionalità. Una strategia in cui diventa centrale, se non imprescindibile, la formazione, secondo un paradigma ben noto al nostro Sindacato che, già da qualche anno, ha intrapreso con successo una politica volta a cogliere ogni opportunità per i Colleghi di accrescere la propria professionalità e, quindi, di cogliere nuove possibilità di occupazione.

AVVISI DI SISTEMA

Nell'ambito della formazione, com'è noto, le maggiori opportunità vengono da Fondirigenti, Fondo paritetico per la formazione continua promosso da Federmanager e Confindustria che, di anno in anno, mette a disposizione ingenti risorse

per finanziare Piani Formativi di comune interesse. Il bando pubblicato a novembre del 2010 è volto alla realizzazione di azioni formative finalizzate alla costruzione di assetti flessibili in grado di fronteggiare lo scenario e le derivanti situazioni di crisi e alla promozione di opportunità di sviluppo e innovazione.

All'Avviso di Fondirigenti SRDAI e Unindustria (già UIR) hanno risposto presentando 10 Piani Formativi Territoriali, di cui 6 nel Lazio e 4 multiregionali, su un totale di 50 su base nazionale: percorsi formativi in piena sintonia con gli obiettivi del bando ed erogati da realtà - i cosiddetti "enti attuatori" - di elevata qualità nel panorama formativo nazionale.

Il buon risultato ottenuto dal nostro Sindacato, con l'avvio delle attività in questa parte del 2011, è frutto di un costante lavoro di preparazione svolto nell'arco del 2010 quando, in aprile, SRDAI e UIR hanno costituito una Commissione Bilaterale Paritetica al fine di orientare al meglio gli interventi formativi rivolti alle aziende e ai dirigenti del Lazio, definendo specifiche linee-guida sulle modalità di selezione delle proposte formative e della loro presentazione, nell'ambito degli avvisi di sistema di Fondirigenti. D'altra parte il capitale umano, per le aziende, rappresenta più che mai il primo fattore strategico per concorrere in un'economia sempre più competitiva e globalizzata.

PIANI FORMATIVI AZIENDALI

Com'è noto, Fondirigenti finanzia anche Piani Formativi Aziendali condivisi attraverso il Conto Formazione, che fa ricorso al 70% delle risorse accantonate da ciascuna azienda. I Piani Formativi Aziendali sono il frutto del lavoro congiunto delle Parti Sociali che progettano e presentano a Fondirigenti azioni in grado di soddisfare esigenze formative emerse a livello aziendale/territoriale/settoriale di una o più imprese e dei loro dirigenti. Nel 2010, il Sindacato Romano ha condiviso con UIR ben 47 Piani Formativi Aziendali.

PIANI FORMATIVI SOLIDALI

Va infine ricordato che le risorse che vanno ad alimentare il Conto Formazione Aziendale, se non utilizzate entro la scadenza prevista, sono destinate ad iniziative di tipo solidaristico decise annualmente dagli Organi Statutari del Fondo. Nei primi mesi del 2011 le risorse relative al 2010, cosiddette "dormienti", sono state messe a disposizione delle Parti Sociali per finanziare i Piani Formativi Solidali.

In questo ambito, SRDAI e Unindustria hanno presentato un Piano Formativo dal titolo "Una nuvola di idee" che prevede una serie di Workshop sui seguenti temi: Cloud Computing: soluzioni per tutte le aree manageriali - I sistemi di retribuzione incentivante - Internazionalizzazione - Negotiation - Comunicazione & Community - L'Innovazione come via per la crescita.

CORSI DI FORMAZIONE "BLENDED"

Parlando di formazione, una menzione a parte meritano i corsi - destinati ai Giovani Dirigenti del Sindacato Romano - proposti in condivisione da SRDAI e Federmanager e realizzati in collaborazione con la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università Roma Tre, con cui SRDAI ha stipulato un'apposita convenzione.

La prima edizione, da titolo "Comunicazione in forma di rete e Intelligenza collettiva", si è conclusa nel dicembre 2009; la seconda, "Intelligenza collettiva, comunicazione in forma di rete e mediazione pacifica dei conflitti", nello stesso periodo del 2010. Entrambe le edizioni, aventi valenza di corso pilota, si sono caratterizzate per aver fornito una modalità innovativa di formazione per i giovani manager che ricoprono ruoli di coordinamento e che devono mettere in atto strategie gestionali e relazionali complesse. La formazione "blended", ha spiegato il suo curatore, prof. Alberto Quagliata dell'Università di Roma Tre, è una modalità "mista" di allestimento didattico: "Parte delle attività vengono svolte in presenza, parte a distanza in un ambiente dedicato. In particolare il percorso di apprendimento è articolato in tre sessioni di attività in presenza intervallate da due fasi di lavoro di gruppo svolto on line, attraverso una personalizzazione della

piattaforma open source per l'e-learning 'Moodle', la più conosciuta e diffusa al mondo". Ciò promuove un approccio partecipativo e proattivo da parte dei corsisti: nella fase in presenza si alternano esercitazioni di gruppo e sessioni laboratoriali a momenti di tipo espositivo; nella fase a distanza i partecipanti, divisi in gruppi di lavoro e guidati dal docente e dai rispettivi tutor, elaborano un Project Work. Entrambe le edizioni si sono concluse con ampia soddisfazione dei partecipanti, come indica la testimonianza inviata, a fine corso, da uno di loro: ".Mi ritrovo a condividere l'aula con colleghi estremamente preparati e con le mie stesse motivazioni, e un corpo docente competente e voglioso di coinvolgerci in un'esperienza formativa diversa dai noiosi training cui siamo abituati... Altro aspetto di soddisfazione è aver conosciuto gli attori principali di questa iniziativa, tutti di grande spessore: un presidente entusiasta, un tesoriere "fine pensatore" e una coordinatrice dei Giovani Dirigenti attiva e determinata. Il lavoro on line, poi, è interessante e coinvolgente: oltre ad insegnarci cose nuove, ci sta aiutando a conoscerci meglio ed a pensare in maniera innovativa, spingendoci a rielaborare le nostre esperienze e competenze per metterle a disposizione dell'azienda e del nostro lavoro quotidiano. Non è proprio quello che ci serve? Un sentito ringraziamento al Sindacato e l'augurio che si possa e si voglia continuare su questa strada".

WELFARE

BILANCIO DELLE COMPETENZE

Tra le novità del rinnovo contrattuale del novembre 2009 vi è l'introduzione del cosiddetto Bilancio delle Competenze, un servizio di valutazione delle personali competenze, capacità, attitudini e aspirazioni professionali offerto, tramite Fondirigenti, da Confindustria e Federmanager allo scopo di fornire al dirigente uno strumento di orientamento, motivazione e supporto alla costruzione di un suo progetto formativo e di crescita professionale. Nel 2010 si è data piena attuazione alle intese contrattuali, relativamente al Bilancio delle Competenze, selezionando le Società destinate alla sua erogazione e formalizzandone l'incarico. Le Società sono: Ambire Srl, Adecco Formazione Srl, The European House Ambrosetti SpA.

GSR FASI

A seguito del rinnovo 2009 e del successivo Accordo del 23 febbraio 2010, le Parti Sociali hanno definito il nuovo Regolamento GSR (gestione Separata) che prevede l'introduzione di importanti modifiche, con particolare riferimento alle condizioni temporali ed economiche per il godimento delle prestazioni. In particolare, anche le "Risoluzioni consensuali", purché definite in sede sindacale o giudiziale e purché siano rispettate specifiche condizioni di carattere economico, non costituiscono più motivo di reiezione della domanda di prestazioni. Nel corso del 2010, ancora in piena crisi occupazionale, numerosi sono stati i Colleghi che si sono rivolti al Sindacato per avere assistenza riguardo alle condizioni di erogazione della GSR FASI. Le novità introdotte dal rinnovo contrattuale hanno determinato un incremento delle richieste di assistenza da parte dei Colleghi. In particolare, nel corso dell'anno sono cominciate le attività di placement con il convenzionamento delle quattro società selezionate per l'erogazione del servizio: Assist Srl, Career Counseling Srl, Cross Srl, DBM Italia Srl.

CABINA DI REGIA

Adempiendo al Protocollo d'Intesa sottoscritto nell'aprile 2009 - meglio conosciuto come "Cabina di Regia" - SRDAI e UIR, in collaborazione con Fondirigenti, hanno dato inizio, a partire dal novembre 2009, al "Programma di formazione per dirigenti da ricollocare nel mondo delle PMI". Duplice l'obiettivo: da una parte, sviluppare "soft skills" di dirigenti inoccupati usciti dalle grandi imprese del territorio, al fine di renderle compatibili con i modelli culturali ed organizzativi delle PMI; dall'altra, sostenere l'esigenza delle PMI romane di avvalersi di competenze di alto profilo. Ciò al fine di favorire, da un lato, il reinserimento di alte professionalità nel mercato del lavoro e, dall'altro, l'arricchimento del capitale di conoscenze e di know-how delle PMI, spesso frenato da limitata managerialità.

Nell'intervento di pre-selezione dei dirigenti da inserire in formazione, sono stati individuati un congruo numero di dirigenti ai quali è stata rivolta l'attività di assessment per la fase successiva di formazione e coaching. Obiettivo della formazione, supportare i dirigenti nel processo di acquisizione di una maggiore consapevolezza delle criticità legate al passaggio dalla grande alla piccola impresa. Le tematiche trattate hanno fornito spunti per riflettere sulla motivazione al cambiamento e sullo sviluppo delle competenze manageriali nel mondo della PMI (capacità di orientarsi con diverse forme di gerarchie, gestione delle responsabilità, dei budget, degli imprevisti e dei tempi).

Nel corso del processo formativo sono intervenuti in aula alcuni imprenditori disponibili ad offrire la propria testimonianza ed a condividere con i partecipanti riflessioni sul tessuto economico-produttivo delle PMI sul territorio. Alla fase di formazione è seguita un'attività di coaching nel periodo marzo/aprile 2010: attraverso un affiancamento one-to-one, i dirigenti sono stati assistiti nell'identificazione e realizzazione dei propri obiettivi, nonché seguiti nel pieno raggiungimento dei risultati, al fine dell'inserimento il più possibile veloce nel mondo delle PMI. A valle della fase di coaching è stato organizzato, nel maggio 2010, un ulteriore incontro di conoscenza e condivisione tra i dirigenti e le imprese utile per riflettere sul percorso seguito e sulle future attività progettuali. Infine, allo scopo di coordinare le attività e le progettualità nate all'interno della Cabina di Regia, è stato costituito un Gruppo di coordinamento composto da rappresentanti SRDAI e UIR (oggi Unindustria) e dagli stessi dirigenti. La percentuale di ricollocazione si è attestata intorno al 23% dei partecipanti al programma, anche se non tutti in qualità di dirigenti.

RICOLLOCAZIONE DIRIGENTI OVER 50

A luglio 2010 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa tra Italia Lavoro, Federmanager e Manageritalia per l'attivazione di un intervento di politica attiva a sostegno della ricollocazione di dirigenti over 50 in stato di disoccupazione. L'incentivo a favore delle imprese per il reimpiego ha la forma di un bonus d'importo variabile a seconda delle diverse modalità e durata del contratto di lavoro che verranno applicate. Tale intervento è volto a favorire, da una parte, il reinserimento lavorativo dei manager e, dall'altra, la sensibilizzazione delle PMI sulla necessità di managerializzare l'azienda, condizione indispensabile per stare sul mercato, competere e crescere.

REIMPIEGO DIRIGENTI NELLE PMI

A novembre 2010 si è riunito il Comitato Consultivo dell'Agenzia Lazio Lavoro, al fine di esaminare ed approvare le richieste di contributo ex art. 20 L. 266/97 che hanno portato alla ricollocazione di circa 20 dirigenti. Tale incentivo prevede uno sgravio contributivo pari al 50% della contribuzione previdenziale per una durata non superiore a 12 mesi.

Federmanager e CIDA hanno svolto e continuano a svolgere un'azione tesa ad ottenere maggiori risorse, raddoppiando la durata del contributo (da 12 a 24 mesi) e mantenendo ferma l'entità della decontribuzione (50%).

GIOVANI DIRIGENTI

I giovani manager possiedono la forza innovatrice, il dinamismo e la competenza necessari per superare lo stato di crisi che ha colpito il Paese: guardano positivamente al futuro, scoprono le dinamiche del cambiamento attraverso lo studio delle nuove tecnologie, pensano in maniera globale perché è la realtà che conoscono meglio e - importante - chiedono opportunità di formazione continua e specifica.

Questa è la componente della dirigenza alla quale il Sindacato guarda con fiducia, riponendo in essa grandi aspettative per il futuro e riconoscendole il ruolo di "driver" di crescita ad alta velocità per tutta l'Organizzazione.

Ripensare profondamente ragioni e obiettivi della nostra rappresentanza, esigenza ormai generalmente avvertita da tutta l'Organizzazione, significa quindi non poter prescindere dai dirigenti più giovani, promuovendo tra loro nuove forme di partecipazione e condivisione di idee, proposte, progetti mirati che rispondano alle loro esigenze specifiche.

COMUNITÀ DI PRATICA

Da qui è nata l'idea di creare una Comunità di Pratica (CdP) dei Giovani Dirigenti SRDAI; un sistema che, usufruendo delle straordinarie opportunità concesse dal web, si costituisce per trovare comuni risposte a problemi inerenti all'esercizio delle attività, lavorative e non. I partecipanti hanno a disposizione un ambiente comune in cui confrontarsi, consigliarsi, esprimersi oltreché progettare, proporre nuove idee e nuovi modi di fare rappresentanza. Attraverso la CdP il Sindacato Romano, oltre a creare una rete che possa indurre reali processi di rinnovamento, desidera fornire un'efficace risorsa di aggiornamento delle competenze professionali superando il limite della distanza fisica e consentendo una comunicazione rapida e soprattutto multilaterale, in un ambiente in cui l'interazione del gruppo generi conoscenza. È stato infatti provato che l'esistenza di interazioni informali di gruppo, tali da consentire una reciproca condivisione, agevola la comprensione e l'implementazione delle novità.

Partendo dalla conoscenza reciproca si può arrivare a proposte per un progetto comune teso a migliorare, con il contributo di tutti, l'aderenza della nostra Organizzazione alle esigenze degli Iscritti e a quelle dei Colleghi che ancora non lo sono, ma che vorremmo lo diventassero. Le attese riposte nell'iniziativa, e più in generale nell'apporto dei giovani ai fini del rinnovamento della nostra Associazione, sono elevate.

COMUNICAZIONE

Continua, con il coordinamento delle Commissioni Studi e Organizzazione, il progetto di innovazione e potenziamento dei canali di comunicazione (rivista, sito web, newsletter), anche e soprattutto alla luce delle nuove tecnologie che permettono di utilizzare strumenti e linguaggi più moderni, rapidi ed efficaci, quali multimedia, social network, tecniche e-learning per la formazione. Lo scopo primario è quello di informare, interagire e relazionarsi sempre meglio con gli Iscritti oltreché di raggiungere una maggiore visibilità dell'Organizzazione all'esterno. Ciò anche in forza

dell'ormai considerevole numero di indirizzi di posta elettronica in nostro possesso, pari a oltre 6.500.

LA NUOVA TESSERA SRDAI

Un primo segnale concreto di novità è stata l'adozione di una nuova Tessera Associativa al posto della Tessera CIDA, periodicamente distribuita tramite Federmanager, che prevedeva un rinnovo annuale tramite l'applicazione di un bollino di convalida: ad inizio 2010 è stata emessa la prima tessera di riconoscimento personale rilasciata dal Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali.

La tessera assume una maggiore rilevanza operativa in quanto consente di usufruire, attraverso accordi e convenzioni con enti ed aziende, di agevolazioni per gli Iscritti nell'acquisto di numerosi prodotti e servizi. Prodotti e servizi che abbiamo in programma di estendere ulteriormente, anche ad altri settori, e che avranno nella Tessera lo strumento principale per usufruirne (per maggiori dettagli, si veda sotto il resoconto delle attività della nostra società Sintesi Srl).

SITO SRDAI

A Giugno 2010 Federmanager ha avviato, con la collaborazione di Selda Informatica, le attività di riprogettazione dei portali web delle Associazioni territoriali avvalendosi di un software di ultima generazione. Il completamento delle attività di rilascio dei portali, ai diversi Sindacati territoriali che hanno aderito, sta avvenendo gradualmente nel corso del 2011. SRDAI sta completando la migrazione dei contenuti nel nuovo sito che sarà messo on-line prima della pausa estiva. Il sito istituzionale è il cardine della comunicazione e SRDAI, adottando il nuovo portale, è approdato ad una piattaforma tecnologica che prevede tecniche di navigazione innovative e di semplice utilizzazione, una nuova veste grafico-editoriale e l'introduzione di strumenti di comunicazione che consentiranno un'efficace interattività con l'esterno e non solo verso gli associati.

Con l'attivazione on-line del nuovo portale si conclude la prima fase di un progetto più organico che prevede, tra l'altro, anche la riprogettazione del Sistema Anagrafico Centralizzato. In questi mesi sono in corso - sempre da parte di Selda - le attività di analisi e progettazione delle funzioni anagrafiche e di gestione contabile delle quote associative.

LA NEWSLETTER SRDAI

Ricca di contenuti, tempestiva e colorata: è la nuova Newsletter che, da dicembre 2009, ricevono i Soci che ci hanno fornito il proprio indirizzo di posta elettronica. Pensata in sinergia con la rivista "Professione Dirigente" e con il sito, "Notizie dal Sindacato Romano" - questo il titolo della testata - è un modo semplice, ma straordinariamente potente e veloce, di comunicare tutto quanto attiene alla vita del Sindacato e dei suoi Associati.

RIVISTA

"Professione Dirigente" L'intervento più significativo, in termini di "rinnovate vesti", spetta forse a "Professione Dirigente", il bimestrale SRDAI giunto nel 2011 al nono anno di vita. Il percorso di restyling, cominciato a fine 2009, ha interessato prima i contenuti e poi, con il numero di convocazione di questa Assemblea 2011, la veste grafica. Dalla fine del 2009 la rivista ha gradualmente cominciato ad ospitare nuove rubriche, appuntamenti "fissi" che rispondono all'ottica di ampliamento delle informazioni e dei contenuti, da una parte, e di maggiore coinvolgimento di tutti gli organismi della galassia della nostra Organizzazione, dall'altra. La rubrica L'angolo delle RSA, ad esempio, riveste una valenza del tutto particolare: non solo rende testimonianza delle attività e delle iniziative di relazione tra Colleghi e aziende ma, soprattutto alla luce dell'attuale congiuntura economica e sociale, può rappresentare il valore aggiunto di un'Organizzazione che, come la nostra, vive della partecipazione dei Colleghi che scelgono di farne parte.

In generale, la comunicazione delle attività da noi svolte è un veicolo indispensabile per riaffermare il ruolo del Sindacato

Romano, portando il suo operato all'attenzione non solo dei quasi 10 mila Colleghi iscritti ma - vale la pena di ricordare - anche di una più vasta platea di destinatari costituita dai vertici degli Enti collaterali, delle Istituzioni locali, delle Associazioni datoriali, etc.

PREVIDENZA

COMMISSIONE PREVIDENZA E ASSISTENZA

Posto che le riforme del sistema pensionistico italiano introdotte negli ultimi due decenni hanno profondamente mutato il contesto normativo e fiscale di riferimento, e che il quadro risulta essere ora particolarmente complesso, nel corso del 2010 la Commissione ha continuato ad operare ad ampio raggio sul versante della Previdenza monitorando costantemente temi annosi quali: la perequazione automatica; il deprezzamento dell'indennità di quiescenza; l'applicazione del 100% dell'indice inflattivo sull'intera pensione; la riduzione del prelievo fiscale in forma progressiva, e così via.

IL GRUPPO PENSIONATI

In particolare il Gruppo Pensionati SRDAI, con la collaborazione di Federmanager, ha organizzato un incontro dal titolo emblematico, "Pensioni: problema vecchio, attuale, futuro", svoltosi nel marzo 2010 all'Hotel Quirinale di Roma. Prendendo spunto dai principali risultati del nuovo Contratto nazionale di lavoro in termini di sostegno economico e di servizi alle componenti più deboli della categoria, sono state passate in rassegna le azioni che l'Organizzazione ha posto a difesa dei dirigenti in pensione; in primo luogo sul tema - delicato - del meccanismo di adeguamento delle pensioni. Al riguardo è stato sottolineato come, pur apparendo al momento molto difficile dare una risposta adeguata al problema, sia stato tuttavia ottenuto qualche risultato grazie all'attività sindacale degli ultimi anni: il meccanismo di perequazione automatica è stato migliorato, anche se non in modo soddisfacente, passando da un sistema in cui sopra 8 volte il minimo Inps non c'era alcuna rivalutazione a uno in cui la rivalutazione, seppure in misura pari al 75%, opera sulla fascia superiore a 5 volte il minimo INPS senza limite; inoltre, la fascia che prima era adeguata al 90% ora è al 100%, secondo una disciplina transitoria che dovrà essere trasformata in strutturale. Altri risultati positivi: la confluenza dell'Inpdai nell'INPS, avvenuta senza oneri né per i dirigenti in servizio né per quelli in pensione, salvaguardando anche le regole applicative più favorevoli presenti nell'Inpdai; l'aver evitato per due volte l'introduzione di contributi di solidarietà che avevano una finalità punitiva verso pensioni ritenute "privilegiate"; l'eliminazione del divieto di cumulo tra pensioni di anzianità e redditi di lavoro, che permette una maggiore opportunità per chi voglia mettere a disposizione del sistema produttivo la propria esperienza e competenza. Sergio Zeme, presidente del Coordinamento Nazionale dei Dirigenti Federmanager in pensione, ha convenuto sulla "grande importanza" del nuovo Contratto "per tutta la categoria, dirigenti in pensione compresi": basti pensare al previsto miglioramento delle prestazioni del FASI per gli interventi chirurgici, i grandi interventi e per l'area odontoiatrica, "dal momento che i dirigenti in pensione sono i maggiori fruitori dell'assistenza sanitaria integrativa". Ribadito infine il "diritto all'invarianza del valore reale delle pensioni", con ciò opponendosi "alle tante misure punitive che da troppo tempo si sono succedute a carico delle pensioni in totale assenza di misure a favore".

COMMISSIONE SANITÀ

Ad ottobre 2010 è stata firmata la convenzione tra SRDAI e il network di studi odontoiatrici ROR (Rete Odontoiatrica Romana) che offre ai dirigenti iscritti al Sindacato Romano - attraverso una rete di studi dentistici di elevata qualità - prestazioni sanitarie in ambito odontoiatrico. Per effetto della Convenzione, gli studi garantiscono ai soli Iscritti SRDAI l'applicazione per intero e senza alcuna integrazione delle tariffe FASI in regime di convenzione diretta. Inoltre, alle prestazioni eventualmente rese dagli studi e non contemplate nel Tariffario FASI verranno applicate tariffe concorrenziali rispetto al mercato di riferimento.

ALTRE ATTIVITÀ

IL GRUPPO DI RIFERIMENTO SRDAI-VISES

Nel marzo 2010, alla presenza del presidente VISES Franco Bollati e con la partecipazione del vicepresidente Francesco Sagna, è stato dato avvio al progetto denominato "Gruppo di riferimento SRDAI-VISES". Promosso e coordinato dal vicepresidente SRDAI Bruno Sbardella, il Gruppo intende sostenere, promuovere e far conoscere le iniziative SRDAI e VISES a dirigenti e quadri, in servizio e in pensione, con l'auspicio che si avvii così un'adesione più ampia, concreta e fattiva all'attività di beneficenza svolta in seno alla Federazione.

IL GRUPPO INTERNAZIONALIZZAZIONE

Nel corso del 2010 sono proseguite le attività del Gruppo di Lavoro Internazionalizzazione, costituito nel 2009 nell'ambito del Sindacato Romano allo scopo di esaminare le opportunità che il processo di internazionalizzazione dell'economia di Roma e del Lazio può offrire in termini di occupazione e riqualificazione professionale dei Colleghi. Il tutto partendo dal presupposto che in un'economia mondiale sempre più globalizzata si fa urgente l'esigenza dei manager di guardare oltre le finestre di casa propria. In tale ambito il Gruppo Internazionalizzazione opera per individuare ed offrire ai Soci SRDAI e ai Colleghi opportunità di networking internazionale non facili da reperire individualmente. Tra le principali attività intraprese nell'anno si segnalano:

- il convegno "L'innovazione tecnologica come motore dello sviluppo cinese: il ruolo per l'ingegneria italiana", organizzato in collaborazione con la Società ASIA, Associazione di professionisti e di aziende innovative che ha per mission l'identificazione di eccellenze tecnologiche italiane di origine universitaria e aziendale e la loro promozione sui mercati internazionali con progetti di ricerca, investimento e commercializzazione;
- il seminario "Investimenti e business nella Repubblica Ceca", organizzato nel giugno 2010 insieme all'Ambasciata della Repubblica Ceca, cui hanno partecipato numerosi imprenditori Italiani operanti da tempo con successo in tale Paese.

Attualmente il Gruppo sta lavorando alla realizzazione di un network di contatti con le realtà istituzionali di Paesi stranieri (Ambasciate, rappresentanti ed operatori economici) a beneficio dei nostri Soci, creando una rete informativa ed opportunità di incontri in vari ambiti (lavoro, turismo, formazione), con particolare enfasi sui rapporti con le principali Regioni (compreso il Lazio), cui l'Unione Europea assegna un ruolo fondamentale nel promuovere gli investimenti e lo sviluppo dell'occupazione. Attualmente sono in corso:

- 1) la definizione di una struttura organizzativa stabile, a fronte di un piano di lavoro sostenibile, in grado di dialogare con i diversi interlocutori e definire specifici piani di intervento per le singole realtà locali;
- 2) l'allargamento dell'area geografica di riferimento, per cogliere al meglio le opportunità di business e di impiego di risorse manageriali che provengono dalle aree geopolitiche del mondo caratterizzate da tassi di sviluppo dell'economia e dell'interscambio commerciale assai più elevati della media mondiale ed europea.

SRDAI INCONTRA I FONDI

Nell'ambito di una politica di più stretta collaborazione con gli Enti collaterali, il Sindacato Romano ha promosso - nel corso del 2010 - due incontri con i vertici di Assidai, Praesidium, Fondirigenti e Previndai e uno con il FASI.

Nel primo appuntamento, ad aprile 2010, i presidenti di Assidai, Lorena Capoccia, e di Praesidium, Bruno Villani, hanno presentato i programmi e i progetti delle rispettive Organizzazioni, rivolti esclusivamente al servizio dei dirigenti Federmanager. Nel secondo, svoltosi ad ottobre, Renato Cuselli, presidente Fondirigenti, e Vittorio Betteghella, vicepresidente Previndai, hanno incontrato i Soci SRDAI rendendoli edotti sulle opportunità offerte dai due Fondi e rispondendo, così come previsto dal format dell'evento, ai numerosi quesiti e/o richieste di chiarimenti avanzati dai partecipanti.

A dicembre 2010 si è infine tenuto l'incontro con il presidente del FASI, Stefano Cuzzilla, rivolto al Consiglio Direttivo e alle RSA del SRDAI, nel corso del quale si è comunque convenuto di organizzare, entro l'anno in corso, un altro e più ampio momento di confronto con tutti i Colleghi iscritti al FASI.

CONVEGNO SUL TELELAVORO

La Commissione Innovazione e Tecnologie del SRDAI ha avviato, nel corso del 2010, un studio scientifico sul tema con l'obiettivo di far il punto, attraverso un convegno, sulla situazione di questa modalità di lavoro nonché sulle sue applicazioni e implicazioni (in tale contesto, anche al fine di acquisire ulteriori elementi di valutazione, ha predisposto un questionario ad hoc per ricevere dagli Iscritti SRDAI un contributo aggiornato e professionale sull'argomento). Il Convegno "Telelavoro fra cultura e tecnologia" è stato poi organizzato da SRDAI insieme ad Unindustria e all'Università di Tor Vergata, mettendo insieme le riflessioni che ciascun soggetto aveva avviato, parallelamente e autonomamente, sul tema. Nel corso dell'evento, tenutosi il 31 marzo 2011 nella Facoltà di Ingegneria dell'Università di Tor Vergata, sono state presentate le principali conclusioni scientifiche dell'importante studio congiunto realizzato dalle tre realtà promotrici, conclusioni che possono così riassumersi: dal telelavoro tutti hanno da guadagnare, imprese, lavoratori e comunità; continuare a non cogliere questa opportunità, a differenza di quanto accade in tutti gli altri Paesi avanzati, è una dimostrazione di cattivo impiego delle risorse umane e finanziarie che l'Italia oggi non può permettersi. Nella stessa sede si è pertanto convenuto di costituire un forum permanente con l'obiettivo di approfondire e monitorare la modalità del telelavoro ed offrire consulenza e supporto alle aziende che decidano di adottarla.

Attualmente la Commissione Innovazione e Tecnologie è impegnata su altro tema di grande attualità, che tocca da vicino la struttura organizzativa e l'operatività delle aziende: i processi di aggregazione e le strategie di cooperazione. L'adeguata promozione di dette iniziative consentirebbe infatti al nostro sistema produttivo di uscire dal presente assetto dimensionale, che è uno dei principali ostacoli a una corretta politica di investimenti rivolta alla ricerca e innovazione. I risultati dello studio al quale il Gruppo di Lavoro si sta dedicando saranno presentati nel prossimo autunno nel corso di un convegno.

CONCERTO DI NATALE

Convinto sostenitore dei valori della solidarietà, della condivisione e della cooperazione, il Sindacato Romano insieme alla VISES, e in collaborazione con l'Unione Regionale CIDA del Lazio, ha promosso in occasione del Natale 2010 un

Concerto di Solidarietà a sostegno dell'Associazione Nuovi Orizzonti, che opera in tutto il mondo intervenendo in vari ambiti del disagio sociale: dall'adozione a distanza ai centri di accoglienza, dai centri di formazione per i volontari ai centri d'ascolto. In questo modo vengono sostenute ogni anno più di 100 mila persone in difficoltà.

SEMINARI DBM

Si è svolto in due edizioni - luglio e ottobre 2010 - il ciclo di seminari dal titolo "La Valorizzazione delle Competenze e la costruzione del Progetto Professionale", curato da Dbm Italia, società leader nel settore della ricollocazione professionale. Obiettivo degli incontri, trasmettere indicazioni teoriche e pratiche ai manager alla ricerca di nuove opportunità professionali, al fine conoscere e valorizzare le proprie competenze e, a partire da ciò, definire un percorso di ottimizzazione credibile e personalizzato.

SEMINARI FINANZIARI

Il Sindacato Romano, in collaborazione con la società di consulenza indipendente "Analisi & Mercati Fee Only", ha organizzato nella sede di via Ravenna una serie di seminari su temi di carattere finanziario. Per rendere gli incontri il più possibile aderenti alle esigenze degli Associati, SRDAI ha chiesto preventivamente ai Colleghi di esprimere, tramite un apposito Questionario, le loro indicazioni sugli argomenti da trattare. L'indagine ha dato i frutti attesi, visto il grande successo di partecipazione, numerosa e reiterata, ai 5 incontri in calendario, svoltisi tra febbraio e maggio 2011 e per i quali è già prevista una seconda edizione.

EVENTI & APPUNTAMENTI 2010

Ecco infine alcuni degli altri incontri, svoltisi nel corso dell'anno, organizzati direttamente o alla cui realizzazione il SRDAI ha attivamente contribuito.

Incontro-dibattito sull'energia, del febbraio 2010, cui sono intervenuti esponenti delle Istituzioni e di Governo nonché autorevoli relatori, fra i quali gli autori di due importanti libri sulle tematiche di politica energetica.

Progetto "Più Education nelle PMI". In collaborazione con l'UIR il Sindacato Romano ha organizzato nel marzo del 2010, nel quadro di un progetto promosso da Confindustria e Federmanager, un seminario sul tema "Collaborazione tra Scuola, Imprenditori e Manager alla luce della Riforma: istruzione tecnica, tecnologia e impresa". Attraverso la voce di autorevoli esperti del mondo imprenditoriale e scolastico, è stato fornito un interessante quadro delle possibilità di collaborazione tra i due sistemi, indicando le modalità di interazione ed i reciproci vantaggi.

"L'intelligenza finanziaria, ovvero: perché i ricchi diventano sempre più ricchi?": questo il titolo del seminario tenutosi, ad ottobre 2010, presso l'Auditorium di Federmanager a cura di Alfio Barcolla, Financial Coach, scrittore di successo e fondatore di una trentina di società operanti in svariati settori, che organizza corsi di crescita personale sugli investimenti finanziari e immobiliari nonché sulla creazione di aziende. Notevoli l'interesse e la partecipazione fra gli intervenuti.

Convegno *"I Manager e la continuità professionale"*. Organizzato ad ottobre 2010 da Dbm Italia e Od&m Consulting con il patrocinio di Gi Group Academy, Aidp e SRDAI, il convegno ha dibattuto sui nuovi servizi a supporto del reinserimento dei dirigenti nel mercato del lavoro, partendo dai risultati di un'indagine condotta su 1.400 dirigenti italiani. Alcune

delle principali conclusioni: un manager su tre ritiene poco sicuro il proprio lavoro in un arco temporale di cinque anni; un manager su due si ritiene poco tutelato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel caso di un eventuale processo di riduzione del personale; l'80% ritiene abbastanza o molto difficile trovare una nuova occupazione nei prossimi sei mesi sulla base delle sole competenze ed esperienze maturate o della rete di contatti personali. In questo quadro, che riflette anche lo shock dei quasi 30 mila manager fuorusciti dal mercato del lavoro nazionale negli ultimi anni, rimane invece positiva la percezione dell'utilità di nuovi servizi che siano di supporto alla ricerca di nuove opportunità lavorative e allo sviluppo di carriera.

Incontro con l'on. Francesco Saponaro. Svoltosi a Roma presso la l'Auditorium di Federmanager, l'incontro con l'on. Francesco Saponaro, presidente della Commissione Piccola e Media Impresa del Consiglio Regionale del Lazio, è stato l'occasione per conoscere, dalla voce di un suo diretto rappresentante, le iniziative della nostra Regione in merito al possibile replacement - nelle PMI del territorio - dei dirigenti provenienti, soprattutto, dalle grandi aziende. Un momento di confronto privilegiato con le istituzioni locali su temi assai rilevanti per tutta la categoria.

SINTESI - LA NOSTRA SOCIETÀ DI SERVIZI

L'attività di Sintesi Srl nel 2010 è stata caratterizzata da importanti iniziative, attuate a partire dalla missione strategica della Società: promuovere iniziative rivolte agli associati SRDAI con l'obiettivo di sostenere l'attività di proselitismo contenendo, al tempo stesso, i costi. Fra le iniziative più significative si possono segnalare:

- l'attività relativa alla realizzazione del periodico "Professione Dirigente": oltre al coordinamento editoriale, è stata sviluppata un'intensa attività per l'acquisizione di contratti pubblicitari;
- l'attivazione di contatti per la promozione di convenzioni con strutture che garantiscano vantaggi a favore degli Iscritti SRDAI. Particolarmente significativo in tal senso l'accordo con ACI-ROMA e con una primaria compagnia di assicurazioni per quanto riguarda la RCA Auto;
- il massimo impulso alla promozione di attività culturali, intese come sostegno concreto al rafforzamento dello spirito di appartenenza al Sindacato, con l'organizzazione di numerose visite guidate a luoghi artistici e ad aree archeologiche. Il successo dell'iniziativa è testimoniato dalle oltre mille prenotazioni registrate nel corso dell'anno;
- la promozione di un importante studio sul futuro a lungo termine (2030) della città e della provincia di Roma, in coincidenza con un'analogo iniziativa promossa dal Comune di Roma dopo il varo della Legge su Roma Capitale (Progetto Millennium), ma avente un orizzonte temporale più breve (al 2020). Sarà interessante verificare le interrelazioni fra i due studi.

SERVIZI AI SOCI

Ricapitoliamo brevemente i principali servizi assicurati dal Sindacato Romano.

- **Consulenza sindacale e legale.** Consulenza verbale o tramite pareri scritti, in materia di norme contrattuali, interpretazione di leggi e su quanto altro attiene al rapporto di lavoro, alla sua instaurazione, allo svolgimento e alla cessazione.
- **Sportello FASI.** Rivolto a tutti gli iscritti al FASI, in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti al Sindacato, lo sportello fornisce assistenza per la presentazione delle pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.
- **Sportello ASSIDAI.** Considerato il comune intento di accelerare le procedure dei rimborsi a beneficio di una maggiore qualità del servizio, dal 1. gennaio 2010 il servizio di consulenza e informazione si è esteso anche all'Assidai.
- **Sportello di Carriera.** Presso gli uffici del Sindacato Romano continua ad essere attivo un servizio di orientamento gratuito, avente l'obiettivo di fornire ai dirigenti in situazioni di disagio lavorativo una rivisitazione della loro professionalità, nonché una verifica della propria "ricollocabilità" al fine di facilitarne - appunto - il ricollocamento nel mercato del lavoro. Un percorso che viene proposto in 3 incontri concordati di volta in volta con esperti del settore.
- **Assistenza e consulenza nelle vertenze di lavoro** in sede sindacale nonché, specificamente, nell'ambito della procedura di cui all'art. 21 del Contratto Collettivo.
- **Conciliazioni in sede sindacale.**
- **Elaborazione di conteggi relativi al TFR** e ai trattamenti pensionistici.
- **Consulenza in materia previdenziale e di assistenza sanitaria,** ivi compresi i ricorsi amministrativi, per quanto concerne sia la predisposizione del testo sia l'attività istruttoria.
- **Consulenza legale in materie estranee al rapporto di lavoro.** La consulenza, che relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale. È estesa anche a coniuge e figli.
- **Centro di Raccolta dei Modelli Fiscali.** Raccolta e assistenza nella compilazione dei Modelli Fiscali relativi all'anno di competenza.

Di seguito, il consuntivo delle attività svolte nel 2010 relativamente ai servizi principali.

SPORTELLI FASI-ASSIDAI

Così come negli anni passati, anche il 2010 ha visto un sostanziale incremento del numero di pratiche inviate al FASI. A ciò, come detto, dal 1. gennaio si è aggiunta l'assistenza relativa ad Assidai. A quest'ultimo proposito, in un anno sono state consegnate al Fondo tramite lo Sportello 2.483 pratiche, mentre si sono registrati mediamente 6 accessi al giorno per informazioni di natura generica. Per i dati completi, si veda la tabella sottostante.

	FASI	ASSIDAI
TOTALE ACCESSI SPORTELLI	2.616	3.000
PRATICHE INVIALE	2.291	2.483
ACCESSI PER INFORMAZIONI (MEDIA GIORNALIERA)	3	6
ACCESSI TELEFONICI (MEDIA GIORNALIERA)	7	4

SPORTELLI DI CONSULENZA PREVIDENZIALE

Sono stati ricevuti circa 600 dirigenti e assistite telefonicamente poco meno di 200 persone.

SPORTELLI DI CONSULENZA LEGALE, CONTRATTUALE E VERTENZE

Nell'ambito del servizio di assistenza in materia di temi collegati al Diritto del Lavoro e ad eventuali ricorsi in materia pensionistica, svolto con l'assistenza dell'avv. Stefano Minucci, nel 2010 sono stati ricevuti circa 500 dirigenti e assistiti telefonicamente circa 100 iscritti. L'ufficio Sindacale ha invece assistito, in presenza e telefonicamente, circa 700 dirigenti.

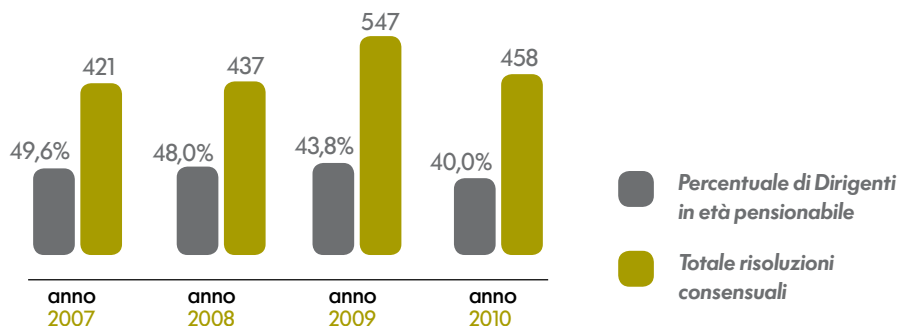
SPORTELLI DI ASSISTENZA FISCALE

Come di consueto, nel periodo aprile-giugno 2010 il Sindacato Romano ha attivato, presso la propria sede territoriale, un centro di raccolta ed inoltro dei Modelli Fiscali, al fine di agevolare gli Associati nell'espletamento delle relative pratiche e, in particolar modo, nell'elaborazione dei Mod. 730, Mod. Unico ed ICI. L'affluenza è stata di circa 200 dirigenti.

CONCILIAZIONI

Nel 2010 sono state conciliate, con l'intervento del Sindacato, 559 vertenze instaurate ai sensi della Legge 533/73. Nel dettaglio, pur registrandosi una diminuzione del numero complessivo dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, va sottolineato che gli stessi rimangono di numero più elevato rispetto agli anni ante-crisi (peraltro, nei dati rilevati da SRDAI non rientrano le risoluzioni che avvengono senza intervento sindacale, stimabili in circa un 30/40% del totale). Ciò fa presumere che le operazioni di riassetto organizzativo delle aziende stiano proseguendo, anche se con intensità minore rispetto al 2009. Particolarmente rilevante è la crescita del numero delle novazioni contrattuali che prevedono l'inquadramento del dirigente nella categoria di quadro.

Risoluzioni consensuali dal 2007 al 2010



Risoluzioni consensuali dal 2007 al 2010



Interventi ex art. 47 (trasferimenti d'azienda) - L'art. 47 della Legge 428/90, attuativa di una direttiva CEE, stabilisce a carico dei datori di lavoro una serie di obblighi d'informazione e consultazione, in favore delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori e delle rispettive associazioni di categoria, in tutti i casi di trasferimento di aziende, ai sensi dell'art. 2112 del Codice Civile, nonché una serie di garanzie e tutele per i lavoratori coinvolti. Nello specifico, l'alienante e l'acquirente devono dare comunicazione scritta del trasferimento alle RSA ed associazioni di categoria interessate, per avviare l'esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti, nonché fornire informazioni in ordine alle motivazioni alla base del trasferimento di azienda e dare garanzie circa il mantenimento dell'occupazione senza alterazioni di condizioni economiche contrattuali. Tale procedura, che nel corso del 2010 SRDAI ha esperito 17 volte, si conclude con la firma di un apposito verbale.

Gruppo di coordinamento Fondi Speciali

CONTENZIOSO CON L'INPS

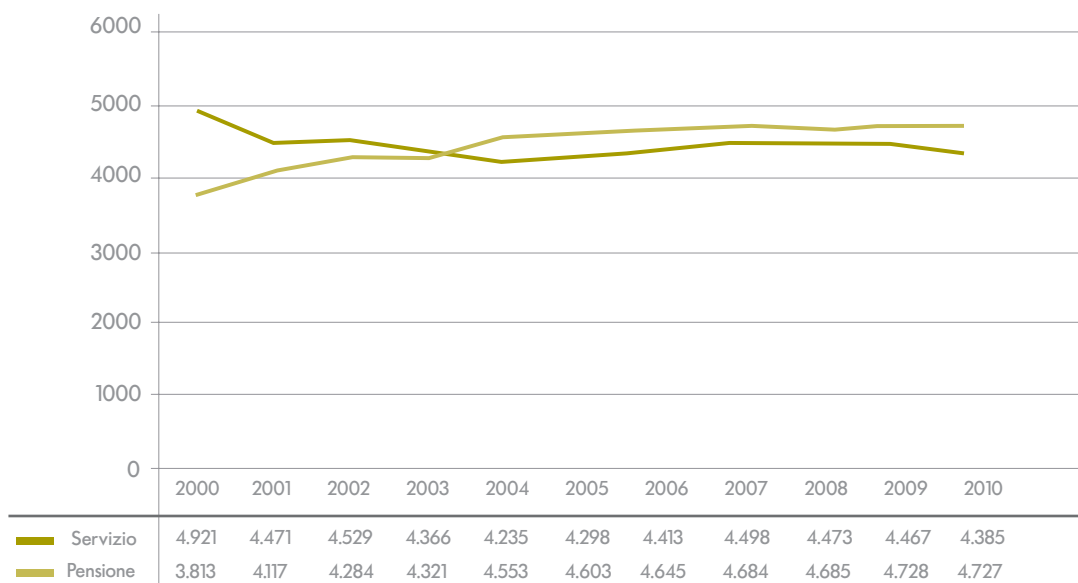
Le attività connesse alla gestione mirante al riconoscimento da parte dell'INPS, nel calcolo della pensione, della corretta valutazione dei contributi trasferiti all'ex Inpdai dai Fondi Speciali, secondo le previsioni dell'art. 2 del Decreto del Ministero del Lavoro del 7 luglio 1973, sono proseguite limitatamente ai ricorsi già programmati in Corte di Appello e in Cassazione nei quali, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, cumulando la contribuzione trasferita e quella propriamente INPDAL, non si era raggiunto il limite di 40 anni (14.400 giorni). I dirigenti interessati al contenzioso sono stati 274 appartenenti ad Enel, Autoferrotranvieri, Atac, Cotral e Telefonici.

A seguito delle decisioni prese in materia dalla Corte di Cassazione, una delegazione del Sindacato, al fine di verificare la disponibilità dell'INPS sulla questione "recupero delle somme erogate in esito a giudizio", si è incontrata con la Direzione per concordare un accordo che consenta la restituzione delle somme percepite da Colleghi, in esecuzione di un giudizio positivo, in maniera meno onerosa possibile per gli interessati.

DINAMICA DELLE ISCRIZIONI

Il numero degli iscritti al Sindacato Romano alla data del 31 dicembre 2010 - 9.112 - risulta sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente - 9.195 - anche per quanto riguarda il rapporto tra iscritti in servizio e iscritti in pensione. I dati risentono, fra l'altro, di non pochi, né lievi, fenomeni negativi occorsi nell'anno di riferimento: l'elevato numero delle uscite dei dirigenti dalle Aziende; il crescente numero delle novazioni contrattuali di dirigenti, con conseguente nuovo inquadramento nella categoria di quadro; il passaggio dei dirigenti IPI dal CCNL industria a quello del settore pubblico; la crisi di Agile, con conseguente licenziamento anche dei suoi dirigenti.

Andamento delle iscrizioni dal 2000 al 2010



BENEMERENZE

Anche quest'anno vengono premiati, in sede di Assemblea, l'impegno sindacale e la fedeltà associativa dei Colleghi che hanno raggiunto il 50. anno di iscrizione al Sindacato con la consegna dell'attestato di Socio Onorario.

LA PRESENZA NELLE PROVINCE

FROSINONE, RIETI E VITERBO

