PD 22x stampa 24-07-2008 14:47 Page 1

ALL'INTERNO: **IL NOSTRO SONDAGGIO FRA GLI ISCRITTI • SPECIALE FORMAZIONE**

DOSSIER EUROPA

professione
DIRIGENTE

SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

ASSEMBLEA 2008:
NON SOLO PAGARE, MA ARRICCHIRE IL PAESE

ANNO VI - N. 22 - LUGLIO 2008 - SPED. IN ABB. POST. DL 353/2003 CONVERTITO IN LEGGE IL 27/02/2004 N. 46 - ART. 1 COMMA 1 DCB ROMA
AUT. DEL TRIB. DI ROMA N. 00012/94 DEL 14/01/1994 - IN CASO DI MANCATO RECAPITO INVIARE AL CMP ROMANINA PER LA RESTITUZIONE AL MITTENTE PREVIO PAGAMENTO RESI

PD 22x stampa 24-07-2008 14:47 Page 2

Un punto di riferimento per i dirigenti italiani

Cari Colleghi,
questo numero di "Professione Dirigente" - che sta raggiungendo un peso editoriale di tutto rispetto sia all'interno del sistema Federmanager sia nelle sedi istituzionali - si chiude prima delle ferie estive, già in vista delle importanti scadenze collegate al rinnovo del CCNL e a quello delle cariche federali previsto per la fine dell'anno.
In questo quadro - che richiede l'impegno e l'attenzione degli iscritti e di tutte le strutture organizzative SRDAI - si inseriscono, dopo il successo dell'Assemblea 2008, i risultati dell'indagine statistica effettuata agli inizi dell'anno, risultati che rafforzano la consapevolezza di poter e di dover rappresentare un punto di riferimento medio per l'intera Organizzazione, e che aumentano il peso della responsabilità mia e di tutto il Consiglio Direttivo.

Tutti dovranno lasciarsi guidare da tre punti di riferimento.

1. Lo sviluppo di politiche e di strategie che mettano in luce e rafforzino il nostro ruolo e la nostra vocazione identitaria e che, quindi, ci pongano all'attenzione della realtà del Lazio e del sistema Paese. Occorre modificare le strategie di appiattimento delle parti datoriali all'interno delle aziende, portare i Dirigenti ad agire sempre più come componenti della classe dirigente. In questo senso i contenuti delle modifiche dello Statuto Federale - approvati in Consiglio Nazionale a giugno e per i quali SRDAI ha lavorato con impegno - contribuiscono a determinare un quadro di riferimento positivo e incoraggiante.
Si dovranno trovare le strade per superare le mortificazioni dei Colleghi in servizio, mentre in ambito parlamentare dovranno emergere le risposte giuste per la dignità dei Colleghi in pensione, a partire da un'autentica e integrale "perequazione automatica".

2. La necessità di "dare più smalto", più visibilità e maggiore presenza operativa e negli ambiti istituzionali a tutti i nostri Organi paracontrattuali federali o aziendali e, quindi, ai Fondi sanitari integrativi, ai Fondi pensione, alle strutture per la formazione continua. Sono necessarie duttilità procedurale ed efficacia crescenti, ma anche "corsie preferenziali" ovunque possibile, a partire da Fasi e Fondirigenti: per gli iscritti, in un certo senso, è un problema di merito.

3. La necessità di una maggior apertura culturale, organizzativa e contrattuale per quanto riguarda l'articolazione europea delle aziende e tutti i processi di internazionalizzazione. Questi fenomeni rischiano infatti di svolgersi emarginando la presenza e il ruolo del Sindacato; richiedono, quindi, una particolare attenzione soprattutto da parte dei Giovani Dirigenti e dei nuovi iscritti, oltre che uno spazio crescente nei programmi di formazione continua.

Questa volta voglio accompagnare il tradizionale augurio di buone vacanze ad ogni iscritto e ad ogni suo familiare con una richiesta impegnativa e urgente, che spero coinvolgerà tutti i Colleghi fin dalla "ripresa" di settembre: una responsabile vigilanza verso lo sviluppo del proselitismo, il clima aziendale e la qualità dei servizi del sistema sindacale.

Stefano Cuzzilla

Professione DIRIGENTE
Anno VI - n. 22
Luglio 2008

Sped. in abb. post. DL 353/2003
convertito in L. il 27/02/2004
n. 46 - Art. 1 Comma 1 DCB ROMA
Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94
del 14/1/1994
Iscrizione al ROC n.10103

Direttore
Stefano Cuzzilla
Presidente Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

Direttore Responsabile
Domenico Alessio

Coordinamento Editoriale
Armando Bianchi

Segreteria di redazione
Irma Forleo

Direzione
Via Ravenna, 14
00161 Roma
tel. 06.440.46.08
E-mail: info@srdai.it

Redazione e impaginazione
INC - Istituto Nazionale per la Comunicazione
www.inc-comunicazione.it

Progetto grafico
INC - Rosanna Teta

Stampa
Repro Stampa Industria Grafica - Roma
Via Zoe Fontana, 220
www.reprostampa.it

Luglio 2008

SOMMARIO

ASSEMBLEA SRDAI

“Basta pagare, vogliamo arricchire il Paese”
a cura della redazione pag. 4

SONDAGGI

Che cosa vogliono i dirigenti
a cura della redazione pag. 11

ECONOMIA

Viterbo prende il volo?
intervista all’assessore provinciale Angelo Cappelli pag. 15

INTERVENTI

Che cosa chiedere nel nuovo contratto?
di Giuseppe Baratto, Presidente SICDAI pag. 17

GLI SPECIALI DI PROFESSIONE DIRIGENTE

Formazione: un’occasione da non perdere

MANPOWER - HRD TRAINING GROUP - PROGEMAN
CONSULTING GROUP - VALUE TRAINING & SOLUTIONS

DOSSIER EUROPA

Il modello sindacale partecipativo europeo
di Paolo F. Cannavò, Sergio Graziosi, Cinzia Giachetti pag. 30

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Un Sindacato sempre più impegnato nel sociale
a cura della redazione pag. 36

Notizie ai soci
a cura della redazione pag. 39

EUROPA

Un nuovo concetto di fare impresa
di Caterina Di Marzio pag. 40

L’ANGOLO DEL LEGALE

Dimissioni volontarie e revoca consensuale: come fare?
a cura dell’avv. Stefano Minucci pag. 42

Ricordati di fornire alla Segreteria del Sindacato (info@srdai.it) il tuo indirizzo e-mail

Avrai così informazioni tempestive e personalizzate su tutte le nostre attività

PD 22x stampa 24-07-2008 14:47 Page 4

"Basta pagare, vogliam

a cura della redazione

Questo il messaggio emerso dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del nostro Sindacato. La disponibilità è stata raccolta da numerose personalità delle istituzioni locali e nazionali. Ora, come sempre, si attende che alle parole seguano i fatti

"Economia e ristrutturazioni industriali: come uscire dalla crisi? Chi ne pagherà i conti?" è stato, com'è noto, il titolo dell'Assemblea Ordinaria dei Soci SRDAI, tenutasi il 28 maggio scorso nella ormai abituale sede dell'Hotel Quirinale. Che l'argomento fosse "di grande interesse e attualità, poiché affronta il tema dei profondi cambiamenti che hanno investito la nostra economia a seguito della competizione globale", lo ha affermato subito il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, Gianni Letta, nell'indirizzo di saluto letto, all'inizio dell'Assemblea, dal presidente del Sindacato Stefano Cuzzilla.

Che la risposta alle domande non potesse essere trovata in due ore di interventi era scontato. Meno scontato però, e forse più importante, è stato il grande numero di presenze registrate. Presenze di esponenti politici e istituzionali locali e nazionali: fra gli altri, moderati dal direttore del Tg2 Mauro Mazza, l'on. Antonio Mazzocchi del Pdl, l'assessore alle Infrastrutture della Regione Lazio, Bruno Astorre, l'assessore alle Attività Produttive del Comune di Roma, Davide

L'assessore alle Attività Produttive. del Comune di Roma, Davide Bordoni; il direttore del Tg2, Mauro Mazza, il presidente del Sindacato Romano, Stefano Cuzzilla, l'on. Antonio Mazzocchi, l'assessore alle Infrastrutture della Regione Lazio, Bruno Astorre

PD 22x stampa 24-07-2008 14:47 Page 5

mo arricchire il Paese”

Bordoni, il procuratore aggiunto della Repubblica di Roma Franco Ionta, da pochi giorni a capo dell’Amministrazione penitenziaria nazionale, il direttore generale del Ministero del Lavoro, Matilde Mancini.

Presenze dei vertici di Federmanager (il vicepresidente Luigi Caprioglio e il direttore generale Giorgio Ambrogioni) e di moltissimi sindacati territoriali (da Milano a Torino, da Pisa a Napoli: del presidente di quest’ultimo, si veda l’intervento pubblicato alle pagg. 17-20 di questo numero). E, last but not least, presenze di numerosissimi iscritti e addetti ai lavori, capaci di riempire non solo la sala Verdi in cui si teneva l’incontro, ma anche quelle adiacenti in cui l’andamento dei lavori veniva trasmesso a circuito chiuso.

Una testimonianza silenziosa, ma non per questo meno significativa, del ruolo esercitato dai dirigenti e dal Sindacato che li rappresenta: “Vogliamo essere considerati - ha spiegato Cuzzilla nel suo intervento introduttivo - come un’autentica risorsa al servizio dell’economia e della società italiana”. Per usare un’espressione sintetica, i dirigenti non vogliono “pagare i costi della crisi” ma, piuttosto, “arricchire il Paese” e contribuire alla soluzione dei numerosi problemi che lo assillano, con il proprio patrimonio di competenze, conoscenze e valori. A parole, come si legge anche nelle pagine che seguono, il messaggio sembra essere stato recepito ed accolto nell’ambito politico e istituzionale. Il prossimo futuro si incaricherà di mostrare se alle parole seguiranno i fatti. Di seguito pubblichiamo due interviste all’on. Mazzocchi e all’assessore Astorre, sui temi affrontati in Assemblea, e un ampio reportage fotografico dei momenti principali della stessa.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:48 Page 6

Mazzocchi: “Manterremo gli impegni”

On. Mazzocchi, come può l’Italia uscire dalla crisi economica? E quale contributo può/deve venire dai dirigenti di azienda?

L’Italia vincerà la sfida della ripresa solo con il rilancio delle piccole e medie imprese, che rappresentano l’ossatura della sua economia. Ma queste, a loro volta, non possono rilanciarsi con semplici agevolazioni di tipo fiscale. Debbono, piuttosto, aumentare il proprio tasso di innovazione, di tecnologia e, soprattutto, di managerialità. Solo una forte presenza di dirigenti d’azienda può far compiere all’economia italiana lo scatto di cui ha bisogno.

Eppure la figura del dirigente d’azienda non gode oggi di “buona stampa”. Perché?

È vero che oggi l’opinione pubblica ha dei dirigenti un’immagine distorta e francamente sbagliata. Una parte della responsabilità di ciò va ai mass media che troppe volte, partendo da pochi casi a volte “scandalosi”, ha accomunato la figura dei dirigenti (e dei quadri) a quella dei top manager. La realtà è invece ben diversa: se molti dirigenti venissero alla Camera dei Deputati (di cui oggi sono questore) scoprirebbero che un commesso di Montecitorio (e di Palazzo Madama) guadagna più di loro, e avrebbero tutto il diritto di chiederne la ragione.

E dunque?

Dunque occorre condurre e vincere una battaglia culturale che, partendo dalla rivalutazione del dirigente, delle sue competenze e dei suoi valori, ne aumenti il peso in primo luogo nelle PMI, ma anche nelle imprese pubbliche e private nonché nella Pubblica Amministrazione nazionale e locale.

Il nuovo Governo si sta muovendo in questa direzione?

Mi pare che fin dai suoi primi atti il

Il procuratore aggiunto della Repubblica di Roma, Franco Ionta

Il direttore generale di Federmanager, Giorgio Ambrogioni

Stefano Zapponini, presidente Comitato Piccola Industria Unione Industriali Roma

PD 22x stampa 24-07-2008 14:48 Page 7

nuovo Esecutivo abbia non solo dichiarato, ma mostrato in concreto di premiare chi lavora di più e meglio, tanto nel pubblico quanto nel privato: mi riferisco al primo provvedimento in ordine di tempo, vale a dire la defiscalizzazione dei premi di produzione, cui altri ne sono seguiti e seguiranno nei prossimi mesi.

Qualunque provvedimento economico in favore dei dirigenti si scontra con le esigenze di riequilibrio dei conti pubblici. Questo almeno è accaduto nella scorsa Legislatura: perché non dovrebbe ripetersi in questa?

Intanto perché, ripeto, è l'economia italiana ad avere bisogno di dirigenti preparati e motivati: ricordo che nel 2007 hanno cessato l'attività 260 mila imprese italiane, nella gran parte dei casi per un'incapacità di stare sul mercato derivante da un insufficiente tasso di innovazione e di managerialità. Inoltre, sul piano politico, rispetto all'anno scorso la situazione si è rovesciata, e le forze oggi al governo sono impegnate a portare avanti, nei limiti ovviamente consentiti dal bilancio, le battaglie che conducevano dall'opposizione.

Potrebbe ricordarle brevemente?

L'anno scorso presentammo emendamenti contro il contributo di solidarietà per le pensioni di 8 volte superiori al minimo Inps; a favore di una perequazione automatica delle pensioni al costo della vita, in modo da salvaguardarle da una continua erosione; per la completa eliminazione del divieto di cumulo fra pensioni di anzianità o invalidità e redditi da lavoro; in favore di una ulteriore detassazione della retribuzione variabile, con l'aumento dal 5 al 15% della quota della retribuzione per la quale vengono concessi sgravi contributivi. Ultimo emendamento, ma non per importanza: chiedevamo che anche per i dirigenti fosse prevista una tutela sociale almeno pari a quella dei lavoratori meno qualificati. Non si comprende perché un operaio, prima di essere licenziato, possa avvalersi di una serie di ammortizzatori sociali e un dirigente no.

Riprenderete e porterete avanti queste proposte?

Manterremo i nostri impegni. L'Esecutivo, a cominciare dai ministri Tremonti, Sacconi e Brunetta, sa perfettamente che in ballo non c'è il destino professionale ed umano (che pure ha un suo valore) di alcune decine di migliaia di persone e delle loro famiglie. C'è, piuttosto, in gioco la possibilità che il Paese si riprenda. È una battaglia che dobbiamo combattere insieme e che, uniti, possiamo vincere.

Il direttore generale del Ministero del Lavoro, Matilde Mancini

Il vicepresidente di Federmanager, Luigi Caprioglio

PD 22x stampa 24-07-2008 14:48 Page 8

Astorre: “Motivare chi fa bene”

Assessore Astorre, nel suo intervento all’Assemblea Ordinaria 2008, ha affermato: “In questi anni travagliati, la professione del dirigente appare sempre più una professione di confine”. In che senso?

Il profilo manageriale è centrale per la crescita del Paese. Laddove un dirigente fallisce, all’estromissione dal suo ruolo seguono - il più delle volte - pesanti ripercussioni sull’organizzazione, sui sottoposti, sull’intero indotto.

Ma non vanno individuate le ragioni dell’eventuale fallimento?

Certo, e il vostro presidente nella sua relazione è andato al nocciolo della questione, quando ha affermato che, al di là delle parole in favore di valori come merito, responsabilità e professionalità, che sono iscritti - per così dire - nel dna dei dirigenti, quello che poi conta sono i fatti. Questa, che può apparire una premessa dal sapore pragmatico, per me è il cuore del problema. Occorre partire dallo status quo del dirigente, non da un mero esercizio teorico, avulso dalla realtà.

Qual è, per lei, lo status quo odierno del dirigente?

Vedo un’ineludibile condizione di incertezza, alimentata da fattori contingenti e ritardi strutturali; una condizione storica - si badi bene - che coinvolge tutto il nostro corpo sociale e che espone le classi dirigenti a sollecitazioni di grande portata. Credo che i concetti di merito, responsabilità e professionalità non debbano prescindere dai temi del sapere, del poter progettare, sviluppare, gesti-

Da sinistra: il vicepresidente di Previndai, Vittorio Betteghella, e il presidente di Fondirigenti, Giuseppe Perrone

PD 22x stampa 24-07-2008 14:48 Page 9

re. Tali oneri confliggono però - e non di rado - con le grandi criticità che riguardano il nostro tempo. I dirigenti rischiano così di divenire fra i principali capri espiatori di una dinamica recessiva ben più ampia. Per questo ho parlato di "professione di confine".

Quale vocazione individua per l'attività manageriale?

Una vocazione insita nel suo dna, che la spinge verso nuovi territori, nuovi mercati, nuove opportunità. Il dirigente dovrebbe agire sulla base di solide certezze per addentrarsi in prospettive di sviluppo percepibili, ovvero verso obiettivi certi solo se concretamente realizzati. Però, se all'interno di questa dinamica, già evidentemente incline al superamento dell'ordinario, vengono meno le solidità dei presupposti atti ad operare, diventa arduo poter "bene operare".

Dunque diventa centrale l'esigenza di una riflessione complessiva sugli ambiti decisionali?

È fuori di dubbio, e porto l'esempio della Pubblica Amministrazione, una macchina che sottintende la questione burocratica, dunque la dinamica procedurale, quindi il sostegno legislativo, per un'azione organizzatrice e di servizio. Parlo di un processo che, storicamente, ha condotto lo Stato italiano, da autorità fondata sul binomio ordinare/vietare, all'attuale fisionomia di "Stato leggero", sempre più regolatore e sempre meno gestore. Qui i passaggi normativi, i caratteri socio-culturali del ceto politico e burocratico italiano, la qualità democratica del rapporto Stato-cittadini, costituiscono linee imprescindibili per

Com'è ormai tradizione, l'Assemblea Ordinaria è stata l'occasione per premiare i colleghi che hanno compiuto 50 (cinquanta) anni di iscrizione al Sindacato. Quest'anno, a ricevere la medaglia sono stati Umberto Beliazzi, Germano Bodo, Mario Calzini e Mario Cometto. A loro i ringraziamenti e gli auguri di tutto il Sindacato.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:48 Page 10

sviluppare un'analisi corretta e riflessioni equilibrate, volte a favorire l'evoluzione del cambiamento amministrativo.

Dato per certo tale contesto, attraverso quali filoni è possibile generare una chiave di volta?

Penso a tre binomi: identificazione/capacità, appartenenza/coscienza di sé, identità/visibilità. Serve una maggiore attenzione ai processi di customer satisfaction, intesi come obiettivi non meno che come strumenti dell'azione dei pubblici poteri. Inoltre, dobbiamo saper valorizzare il patrimonio delle risorse umane e delle buone pratiche. Occorre fare bene e motivare chi fa bene.

In questo senso vede spazi praticabili?

Sono ottimista per natura, a patto di concretizzare l'ottimismo con un impegno costante che non può prescindere dallo spirito collaborativo, volto all'ascolto e alla piena assunzione di responsabilità. Penso che dallo stretto rapporto fra pubblico e privato, dalla ricerca incessante delle possibili affinità e collaborazioni tra le nuove classi dirigenti, il nostro Paese possa tentare - anche se faticosamente - di mutare il proprio profilo.

Con quale obiettivo?

Diventare un organismo che sappia rigenerarsi e crescere, attraverso il merito, la responsabilità, la professionalità. Senza mai dimenticare i "fatti", i risultati conseguiti e quelli ancora da conseguire.

IN RICORDO DI UGO PEPI

di Stefano Sansolini

L'ultima Assemblea ha registrato un'assenza tanto illustre quanto dolorosa: quella di Ugo Pepi, già Presidente del nostro Sindacato. Pubblichiamo la breve testimonianza di un collega ed amico, a rappresentanza del sentimento di tutti noi

Ugo Pepi ci ha lasciato a fine aprile scorso, dopo una battaglia combattuta contro un male incurabile. Era un toscano vero, anzi di più, era senese e ne andava orgoglioso, anche se la sua lunga permanenza a Roma gli aveva fatto amare questa città ed "alcuni" dei romani veri. Credo, con convinzione, di essere fra questi ultimi.

Lo conobbi nel 1971 quando entravo da giovane ingegnere nell'Ufficio Progetti Impianti della Snia Viscosa di Colleferro e lui, da poco nominato dirigente, era il responsabile della gestione dei Progetti in campo nucleare. Al finire degli anni 50 aveva infatti iniziato la carriera all'Agip Nucleare, e Paolo Fornaciari, nel suo libro sull'Italia nucleare 1946-1997, lo ricorda tra i propri collaboratori nel gruppo di giovani ingegneri meccanici di allora.

Quando nel 1977 viene costituita la Snia Techint, società d'ingegneria con sede a Roma e dedicata, con riconosciuto successo, a lavorare in Italia ed all'estero nell'impiantistica nucleare, Pepi ne diventa vicedirettore generale e vi resta fino al pensionamento nel 1989. In questa società Ugo ed io abbiamo collaborato con reciproca stima per più di venti anni: anni veramente indimenticabili.

La sua "carriera" nel Sindacato Romano comincia presto: prima come RSA dirigenti della Snia Viscosa di Colleferro e poi della Snia Techint e, per parecchi mandati, membro del Consiglio Direttivo del nostro Sindacato per poi diventarne Presidente. I suoi incarichi federali non sono stati da meno: consigliere nazionale, presidente del Consed e da ultimo, fino al luglio 2006, liquidatore del Fipdai per mandato di Federmanager.

Credo, ricordandolo, che Ugo abbia lasciato traccia di sé fra tutti coloro che l'hanno conosciuto ed apprezzato; io voglio ricordarlo con stima ed affetto prima come "capo" per lunghi anni, poi come collega e, da ultimo, come sincero amico. Alla moglie, signora Delfina, ed ai figli Alessandra e Cesare vanno le condoglianze mie e di tutto il Sindacato Romano.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:48 Page 11

Che cosa vogliono i dirigenti

a cura della redazione

I primi risultati dell'indagine condotta dal nostro Sindacato attraverso la somministrazione di un Questionario agli iscritti, indicano come i manager, pur rivendicando con orgoglio il proprio status economico, sociale e culturale, mostrino preoccupazione per il presente, e soprattutto il futuro, della categoria

Come annunciato nello scorso numero di "Professione Dirigente", nei primi mesi del 2008 SRDAI ha effettuato una indagine statistica basata su un approfondito Questionario messo a punto con l'apporto di G&G, Società di Servizi specializzata nel settore. L'indagine ha toccato non solo i profili degli iscritti, ma le loro motivazioni nello stare insieme, con i valori attribuiti al Sindacato e ai servizi che offre.

Il Questionario, di 33 domande, è stato somministrato a tutti gli iscritti a Federmanager SRDAI, marcando una redemption altissima, pari al circa il 15%, con oltre 1.500 risposte; circostanza che sottolinea il valore attribuito dagli iscritti all'iniziativa e l'interesse suscitato.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:52 Page 12

Last but not least, a dare ulteriore valore all'indagine c'è un elemento oggettivo. Nel Lazio si concentrano, infatti: la maggior parte dei massimi Gruppi industriali italiani, spesso di livello internazionale; le strutture di oltre 600 gruppi multinazionali; uno dei più importanti flussi finanziari nel settore della ricerca; il più ampio sistema di università del Paese; alcuni dei Distretti industriali nei settori tecnologicamente più avanzati in Italia; una massiccia presenza di PMI nei settori più innovativi.

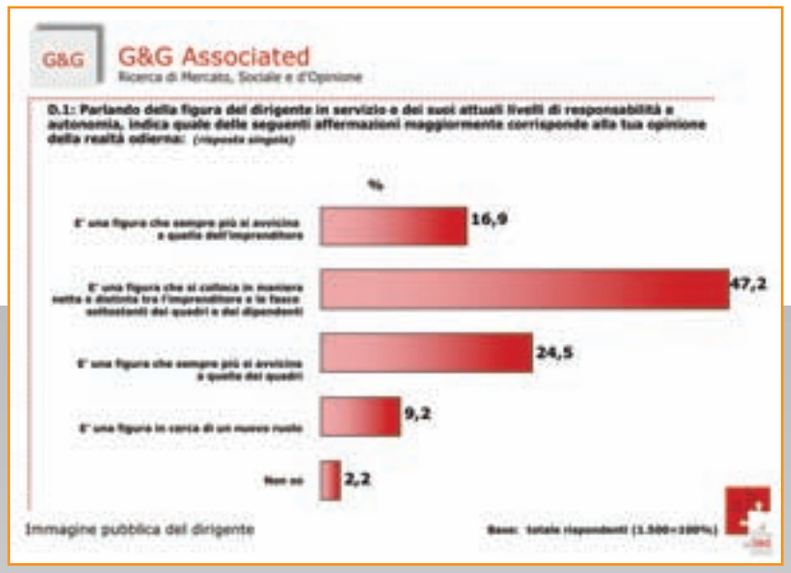
Per questi motivi la nostra regione può considerarsi uno specchio significativo del sistema industriale nazionale: i suoi dirigenti esprimono bisogni e tendenze validi a 360°, che possono essere considerati come un riferimento quasi obbligato per una riflessione sulle aspirazione dell'intero sistema degli iscritti a Federmanager.

Di seguito si riportano sinteticamente, con l'ausilio di alcuni grafici, le principali conclusioni generali del lavoro.

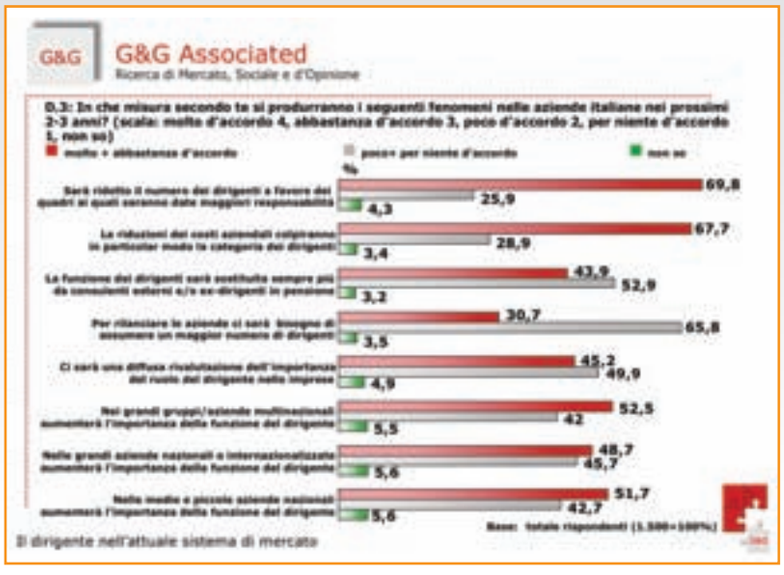
Il dirigente?
Sempre più sotto attacco

L'indagine mostra che i Dirigenti industriali risentono profondamente lo stato di crisi del Paese; e percepiscono che è in atto un cambiamento del proprio ruolo. Si identificano ancora nella figura standard del Dirigente, collocata in maniera netta e distinta tra l'imprenditore e le fasce sottostanti dei dipendenti (41,4% se in servizio, 53,3% se in

PD 22x stampa 24-07-2008 14:52 Page 13



Per il 93,3% degli intervistati "è necessario oggi restituire valore e dare visibilità sui media al ruolo dei Dirigenti nel sistema Paese"



pensione), ma si vedono sempre più livellati verso il basso e avvicinati alla figura dei Quadri (rispettivamente 27,6% e 21,1%). Una terza componente vede il manager in attività come figura sempre più assimilabile all'imprenditore (rispettivamente 21,4% e 12,2 %).

Dalla stessa indagine risulta che circa il 70% esprime la preoccupazione che le politiche di contenimento dei costi aziendali portino a ridurre il numero dei Dirigenti in azienda a favore dei Quadri.

Inoltre l'88,8% esprime il convincimento che "l'opinione pubblica pensa che i Dirigenti usufruiscano di eccessivi vantaggi e privilegi a causa di una informazione superficiale" e, quindi, il 93,3% che "è necessario oggi restituire valore e dare visibilità sui media al ruolo dei Dirigenti nel sistema Paese".

Ogni attacco ai Dirigenti industriali appare oggi gratuito e ingiustificato. Infatti è condivisa (83%) l'idea che le aziende non investano adeguatamente nei propri dirigenti per massimizzarne capacità e competenze e che (68%) valutino più l'aggressività delle nuove leve che l'esperienza consolidata dei senior manager.

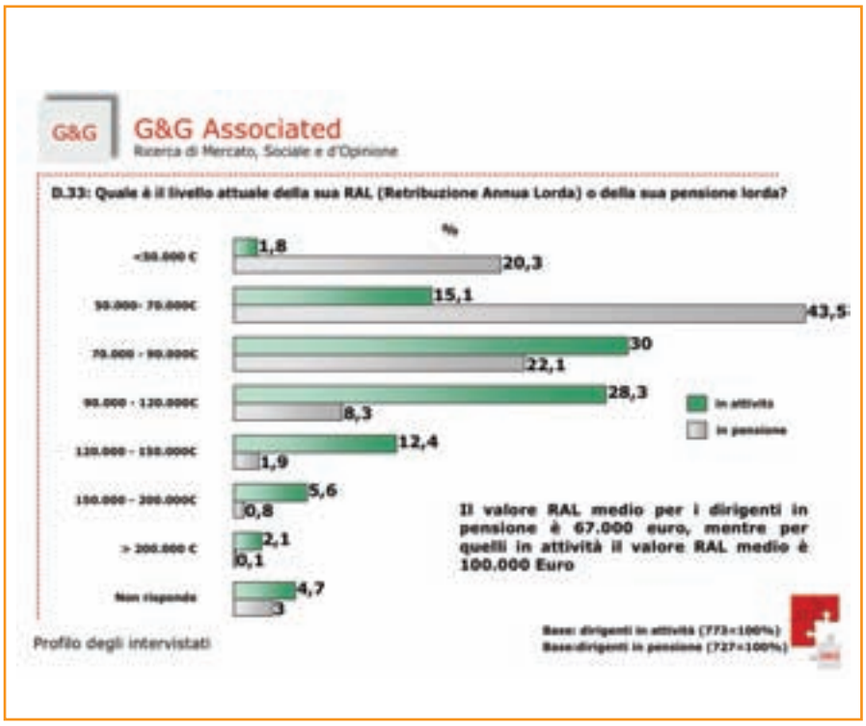
Voglia di crescere, ma non senza preoccupazioni

Il profilo dei Dirigenti in attività rispetto alle aspettative per il futuro si può riassumere nel seguente schema: 50% "stanziali", che aspirano cioè a crescere soprattutto nella propria azienda; 22% "im-

PD 22x stampa 24-07-2008 14:52 Page 14

prenditori per caso", che aspirano all'attività imprenditoriale subordinatamente alla pensione o alla carriera nella propria azienda; 17% "rilassati", che aspirano soprattutto di arrivare alla pensione; 11% "dinamici", pronti ai cambiamenti di ruolo e a sfide imprenditoriali.

Dall'indagine statistica risulta anche che tutti i Dirigenti, sia in servizio sia in pensione, richiedono (51%) un impegno forte per la difesa delle pensioni. E il 91% tra i dirigenti pensionati esprime una forte preoccupazione per i recenti provvedimenti di legge sull'ampio blocco della perequazione automatica delle pensioni.



OFFERTA ESCLUSIVA PER GLI ISCRITTI SRDAI

Abbonati On line!

www.abbonamenti.it/economysrdai

Economy:
il leader di valore dell'informazione economica.

Per te 1 anno
SOLO
35,00 €
anziché 125,00 €

50 numeri più Global Competition il bimestrale di approfondimento e Technopolis l'osservatorio mensile con le tecnologie più innovative per la gestione d'impresa.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:52 Page 15

Viterbo prende il volo?

intervista ad Angelo Cappelli

Secondo l'assessore provinciale alla Programmazione e allo Sviluppo Economico, la scelta del capoluogo della Tuscia come sede del terzo aeroporto internazionale del Lazio apre eccellenti prospettive di crescita per l'intera provincia, forte anche di una significativa tradizione industriale che va rilanciata con il contributo dei dirigenti

Tutto, per Viterbo, la Tuscia e il nord del Lazio, potrebbe essere cambiato radicalmente e in meglio - dopo una prolungata crisi economica legata, soprattutto, alle difficoltà del polo industriale di Civita Castellana - il 27 novembre scorso, quando nel corso di una conferenza stampa tenuta insieme al presidente della Giunta regionale del Lazio, Piero Marrazzo, l'allora ministro dei Trasporti Alessandro Bianchi annunciò che proprio Viterbo sarebbe stata la sede del terzo aeroporto internazionale della regione, dopo quelli di Roma "Leonardo da Vinci" e "G. B. Pastine".
In ciò Viterbo ha superato la concorrenza di Frosinone, Latina e Guidonia, in quanto meglio rispondente ai 4 requisiti tecnici posti alla base della scelta: compatibilità aeroportuale, aerea, territoriale ed economico-funzionale.
In particolare, il nuovo scalo della Tuscia sarà chiamato ad assorbire progressivamente il sempre crescente numero di voli "low cost" che oggi fanno riferimento all'aeroporto di Ciampino, il cui traffico annuo di passeggeri è balzato, in pochi anni, da 800 mila a 5 milioni di unità.
Che cosa questa decisione possa concretamente significare per la ripresa e per l'ulteriore sviluppo economico del territorio lo spiega, a "Professione Dirigente", l'assessore provinciale alla Programmazione e allo Sviluppo Economico, Angelo Cappelli.

Domanda. Come avete accolto la designazione di Viterbo quale sede del nuovo aeroporto?
Risposta. *In maniera estremamente positiva. L'individuazione nell'attuale sede della Scuola Marescialli dell'Aeronautica del sito idoneo ad ospitare il terzo scalo aeroportuale del Lazio, che andrà a sostituire progressivamente il G. B. Pastine di Ciampino specializzandosi nei voli low cost, apre una prospettiva di enorme interesse per l'ulteriore sviluppo non solo del nostro territorio, ma dell'intera regione.*

D. Ciampino verrà progressivamente abbandonato dalle compagnie low cost in quanto ormai quasi completamente congestionato. Saprà Viterbo prenderne il posto?
R. *Com'è noto, il ministro Bianchi ha previsto che i primi voli partano dal nuovo aeroporto fra il 2010 e il 2011, contemporaneamente con la diminuzione delle frequenze da e per Ciampino. Per far sì che non ci siano "interruzioni" in un fenomeno, quale il boom dei voli low cost, che ha contribuito in maniera decisiva al rilancio del turismo a Roma e nel Lazio, e per non soffocare uno dei pochi settori in espansione dell'economia regionale e nazionale, è interesse di tutti far presto. Ricordo che, entro*

PD 22x stampa 24-07-2008 14:52 Page 16

il 2020, lo scalo di Viterbo dovrà assorbire dai 6 agli 8 milioni di passeggeri all'anno.

D. Perché è stata scelta Viterbo?

R. *La decisione non è casuale: già nel 1936, quando si stabilì di costruire un aeroporto militare, la scelta cadde sul territorio a nord del capoluogo della Tuscia per la sua posizione centrale rispetto a tutte le regioni italiane. Oggi questa localizzazione è ancor più strategica, per la vicinanza con il porto di Civitavecchia (oltre mille navi da crociera e circa 10 milioni di merci movimentate all'anno) e con lo scalo ferroviario di Orte nonché con il costruendo interporto. Anche il meteo è favorevole: il clima e le condizioni atmosferiche della zona permettono di effettuare qualsiasi operazione aerea per una media di 350-355 giorni all'anno.*

D. La nascita del nuovo aeroporto non eserciterà un forte impatto ambientale? E come reagiranno le comunità locali interessate?

R. *A livello ambientale l'impatto sarà molto ridotto, visto che si interverrà su una struttura pre-esistente e già sperimentata in tal senso. Il consenso invece è molto vasto e, in termini numerici, si traduce nell'assenso di 53 paesi su 60. Assai diffusa, infatti, risulta la consapevolezza che il nuovo aeroporto giocherà a favore dello sviluppo del territorio non solo della provincia, ma della vicina Umbria, della Bassa Toscana e del Reatino. E Viterbo sarà la prima beneficiaria del forte rilancio occupazionale comportato dalla realizzazione dell'opera nei prossimi anni.*

D. Come fare per cogliere al massimo l'opportunità che si presenta?

R. *Occorre agire in tempi brevi, attivando un sistema di strutture e di competenze gestionali che mettano insieme le varie realtà imprenditoriali della zona. In questa logica rientra la convocazione, a breve, di una Conferenza dei Servizi da parte del ministro delle Infrastrutture Altero Matteoli.*

D. In tale sistema i dirigenti industriali, e il Sindacato che li rappresenta, non dovrebbero fornire un contributo di rilievo in termini di competenze manageriali?

R. *Sicuramente il contributo del SRDAI sarà importante, e non solo in vista del nascente aeroporto internazionale di Viterbo.*

D. Che cosa intende dire?

R. *L'aeroporto, collocato nella zona nord della provincia, avrà un ruolo centrale nei comparti del turismo e dei servizi; ma nella Tuscia meridionale industria e produzione significano, in primo luogo, Distretto Ceramico di Civita Castellana, che da solo assorbe il 50% del PIL di tutto il territorio. Da tempo, purtroppo, questo settore attraversa una crisi dovuta alla perdita di competitività sui mercati. Ciò ha prodotto una sensibile riduzione di posti di lavoro, di cui oltre la metà costituito da donne.*

D. Come uscire da questo stato di difficoltà?

R. *Occorre che tutte le istituzioni - Governo, Regione, Provincia, Comuni del Distretto, Camera di Commercio - e le Associazioni datoriali e sindacali attivino un programma finalizzato alla riqualificazione e all'innovazione della filiera ceramica nonché alla riconversione produttiva e alla crescita occupazionale dell'area.*

D. Attraverso quali strumenti?

R. *Il potenziamento dell'attività di ricerca, l'innovazione tecnologica, una forte iniezione di competenza e managerialità. Occorre costituire una rete che, favorendo i processi di aggregazione fra le imprese, metta in moto politiche attive del lavoro (con una griglia di interventi formativi finalizzati all'assunzione o alla riqualificazione dei lavoratori) e, in generale, consenta di reagire con efficacia agli attacchi portati dalla concorrenza internazionale (Cina in testa). Tutto questo non solo nell'ottica di "limitazione del danno" e di difesa dell'esistente, ma anche per far intraprendere nuovi percorsi di sviluppo ad un settore che pesa notevolmente nell'economia della provincia e della regione.*

D. Qual è il compito dei dirigenti industriali?

R. *I dirigenti, che non sono stati del tutto estranei all'emergenza occupazionale indotta dalla crisi dell'industria viterbese, possono e debbono giocare un ruolo di primo piano in questa azione di rilancio, di creazione di una rete che oggi ancora non esiste e di "svecchiamento" di un comparto chiamato a compiere un decisivo salto di qualità, in termini di maggiore managerialità, per rispondere con successo alle sfide poste dall'internazionalizzazione dei mercati.*

PD 22x stampa 24-07-2008 14:52 Page 17

Che cosa chiedere nel nuovo contratto?

di Giuseppe Baratto, Presidente SICDAI

Dal 10 maggio scorso Giuseppe Baratto è presidente del SICDAI (Sindacato dei Dirigenti Industriali della Campania), eletto con l'88,89% dei suffragi. Dirigente industriale dal 1984, Baratto ha sviluppato le proprie competenze nelle più importanti scuole di management italiane, da quella Iri - in Alfa Romeo - a quella Pirelli Prodotti Diversificati, dove ha sviluppato il Sistema di gestione di 37 unità in 9 Paesi nel mondo, acquisendo competenze manageriali globali. Dal 1990 ha sviluppato modelli gestionali per processi fino all'esperienza di Lean Enterprise in Alenia Aeronautica. Collabora con enti accademici e istituzioni a livello nazionale (Apqi-Confindustria) e internazionale (Efqm) per lo sviluppo e l'assessment di modelli di eccellenza competitiva e d'innovazione, con la Comunità Europea per la valutazione di progetti dei Programmi quadro del Cordis, con il Miur, il Qualital, l'Aicq. La sua esperienza sindacale si è sviluppata dal 1984 al 1990 nell'ALDAI, per proseguire poi nel SICDAI e negli organismi nazionali. Già consigliere di amministrazione di Progetti Manageriali, fino alle ultime elezioni era stato vicepresidente del SICDAI.

Cari colleghi,
mi piace utilizzare questo termine - più che "amici, soci, utenti, associati, consiglieri" - perché identifica meglio lo spirito con il quale mi avvicino al nuovo compito cui sono stato chiamato. Colleghi, ovvero persone che hanno valori, missioni e obiettivi comuni e modalità comuni di raggiungerli; e quindi hanno problemi comuni da affrontare che solo attraverso una unità di intenti, uno scambio delle espe-

PD 22x stampa 24-07-2008 14:53 Page 18

rienze e una forte integrazione delle competenze, possono risolvere.
Il primo dei problemi che dobbiamo affrontare è quello della partecipazione, recentemente riproposto un due occasioni. La prima è stata un intervento rivolto ai dirigenti del Gruppo dall'amministratore delegato della Fiat, Sergio Marchionne, nel quale il più famoso manager italiano, utilizzando alcuni termini Zulu, ha enfatizzato il valore della "presenza" come condizione per ottenere buoni risultati. La filosofia ad essi sottesa è: "Vi vedo e sono felice di vedervi", perché vedendovi posso cogliere ciò che riuscite a dire e ciò che la vostra presenza può significare.
La seconda occasione è stata l'intervento, durante l'ultima Assemblea annuale dello SRDAI, del vostro presidente Stefano Cuzzilla, che nel ringraziare per i buoni risultati, ha sottolineato come la crescita del Sindacato Romano sia correlata con la maggiore visibilità dello stesso, visibilità testimoniata dalla stessa Assemblea cui hanno partecipato prestigiosi rappresentanti delle istituzioni nazionali e locali. In questa occasione il nostro ruolo di dirigenti non è stato confuso con quello di poche decine, o al massimo centinaia, di percettori di milioni di euro di stock option, e nemmeno con quello di vittime sacrificali di un sistema produttivo in via di estinzione.
Sia il discorso ai dirigenti di Marchionne sia l'Assemblea di Roma hanno evidenziato il "valore manageriale" come leva del cambiamento necessario alla competitività, indicando gli ingredienti della ricetta che porta a confezionare tale valore in competenza, merito, responsabilità /autorità e tendenza all'innovazione.
È emersa da parte di tutti la necessità di rivedere le logiche del compenso, di porre la questione normativa, di fare giustizia per i nostri pensionati (quelli d'annata sono molto vicini alla soglia della povertà), di dare al dirigente la giusta dimensione e di toglierlo dall'imbarazzante posizione di guado fra una responsabilità erosa, o soverchiata in casi estremi, dai quadri aziendali e un'autorità sommersa da quella degli imprenditori o dei dirigenti apicali.

Facciamo tesoro degli errori precedenti

A valle di questo incontro ho potuto cogliere molti aspetti del dibattito interno alla nostra Federazione, ho potuto toccare con mano che ormai sono in tanti vicini alle posizioni che, alla luce dei fatti, devo dire saggiamente prese dal quel gruppo di studio del SICDAI che fece un lavoro preciso e altamente professionale per definire le ragioni del dissenso al modello contrattuale che si andava proponendo cinque anni fa.
Purtroppo il nostro "Timeo Danaos et dona ferentes" non ebbe l'esito sperato; e in alcuni casi fu male interpretato, quasi come una dissacrazione, quello che con dovizia di elementi era invece uno studio fatto con sacrificio personale da quattro team specifici di giuslavoristi, di tecnici delle "human resources", di esperti economici e sindacali, che avevano invece svolto un ruolo manageriale: l'analisi di rischio, altrimenti detta "risk management", che si andava a profilare con un contratto nato sulla base di un dichiarato "sogno" da parte di persone eccezionali e stimatissime, ma lontane ormai da tempo dalla dura e pragmatica realtà operativa.
Purtroppo sulla strada della terra promessa occorreva ancora compiere sforzi, dividere l'acqua dell'oceano prima di vederla all'orizzonte, occorreva costruire ancora molte fondamenta prima di erigere i vari piani, invece di costruire il solaio che è rimasto a terra.
I "Danai" non erano e forse ancora non sono maturi per una base contrattuale legata a livelli di riconoscimento della prestazione professionale, del merito e del risultato, come dimostra la mancata diffusione dell'MBO come base di marketing interno della competitività di impresa e ancor meno quella della "salary revue" basata sull'imprenditività individuale.
Solo pochi grandi gruppi illuminati hanno applicato una politica di "compensations" basata sul merito; mentre tutte le premesse "dona ferentes", che rendevano quell'approccio fattibile, sono miseramente crollate sotto il peso dell'impossibilità di realizzarle perché legate all'intervento del terzo incomodo,

IL CERIMONIERE

ORGANIZZAZIONE EVENTI

Via Calabria 17, 00187 ROMA
tel. +39 06 44703796 – fax +39 06 42012011
info@ilcerimoniere.it www.ilcerimoniere.it

1. LOGISTICA

Individuazione delle locations più adatte ad ospitare l'evento
Personalizzazione degli spazi
Allestimenti di palchi, stands, gazebi, tensostrutture e scenografie
Servizi tecnici
Servizio di transfer
Servizio di sicurezza

2. COMUNICAZIONE

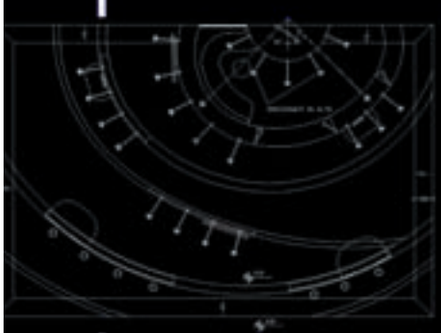
Segreteria Organizzativa
Preparazione di videocassette , DVD e format audiovisivi
Realizzazione di cd-rom documentale
Studio e realizzazione del progetto grafico per l'immagine dell'evento
Creazione di pagine WEB relative all'evento ed inserimento delle stesse nei motori di ricerca
Personale congressuale
Spettacolarizzazione degli eventi
Programma sociale

3. FORMAZIONE

Corsi di formazione manageriale (Team Building)
Viaggi Incentive

4. CATERING & BANQUETING

Elaborazione e personalizzazione di varie proposte menù
Cocktails e Gala Dinner
Christmas Party
Tour Enogastronomici



Convenzione di favore per il SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

PD 22x stampa 24-07-2008 14:53 Page 20

il Legislatore, e delle terribili Finanziarie annuali della politica.
Il risultato è stato quello che i dirigenti industriali sono rimasti l'unica categoria - a differenza di tutti gli altri dirigenti, compresi quelli che hanno rinnovato dopo di noi il contratto: credito, assicurativi, commercio, pubblica amministrazione - ad introdurre il criterio dell'asticella e della contrattazione individuale.
Sia chiaro: questa ferita aperta nulla toglie al fatto che tutti noi siamo istituzionalmente difensori del merito, del risultato e dell'imprenditorialità; che tutti noi aspiriamo a istituire, con le giuste regole, i criteri di "compensations" legate ai risultati, ma nessuno di noi vuole che lo si lasci al libero arbitrio.
Dobbiamo prima liberare la strada dall'accanimento con il quale il nostro sistema produttivo sta trascurando la creazione del valore, l'innovazione e la competenza legata alla conoscenza, la mancanza di un vero sistema produttivo nazionale, le divisioni territoriali dove le differenza tra Nord-Est, Nord-Ovest, Centro-Sud e Sud si vanno acuendo, la mancata ricerca di un giusto trasferimento di competenza manageriale tra la grande e la piccola impresa, la mancanza di una strategia di valorizzazione delle competenze per far fronte alla realtà ineluttabile e concreta della globalizzazione che ci sottrae sistematicamente i talenti.
In questi anni, sotto quel tetto senza fondamenta, molti in Federmanager hanno comunque costruito iniziative valide nel verso della maggiore attenzione agli aspetti normativi, di previdenza, assistenza, sviluppo manageriale, studi di settore, azioni congiunte, per la crescita della competenza (si veda l'azione di Fondirigenti); ora, forse, saremmo già più maturi per affrontare in maniera definitiva gli aspetti della contrattazione di secondo livello, legata sicuramente al risultato e al merito ma stabile, obbligatoria e regolamentata.

> I tempi non erano e forse ancora non sono maturi per una base contrattuale legata a livelli di riconoscimento della prestazione professionale, del merito e del risultato

> Il risultato è stato quello che i dirigenti industriali sono rimasti l'unica categoria ad introdurre il criterio dell'asticella e della contrattazione individuale

Basta con le divisioni, occorre unità

Dobbiamo smetterla con le divisioni tra piccoli e grandi, ritrovare lo spirito positivo della partecipazione e dell'associazionismo per sprigionare la forza delle idee, assumere la responsabilità del nostro ruolo e affrontare senza individualismo le ragioni del sogno mancato; non per condannarlo, ma per riproporlo con maggiore possibilità di successo avendo individuato come eliminarne i rischi.
Le organizzazioni territoriali, di fronte all'imperante federalismo e al conseguente decentramento amministrativo, devono recitare un ruolo di equilibrio e avvalersi della forza associativa per rendere omogenei gli sforzi atti a far emergere il valore manageriale. I temi del sistema scolastico, dell'innovazione, della ricerca, dello sviluppo dei talenti, del collegamento fra università, impresa e competenza manageriale, della cura del territorio e del suo ecosistema, della pianificazione strategica, del benchmarking con le realtà degli altri Paesi, delle attese degli stakeholder, delle opportunità che un sistema integrato ci può trasferire, sono temi degni del sapere e del valore manageriale.
Il nostro, anzi il vostro indirizzo e-mail è sicdai@fastwebnet.it. Il SICDAI-Federmanager è il vostro laboratorio. Vi aspettiamo.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:53 Page 21

FORMAZIONE: UN'OCCASIONE DA NON PERDERE

Interventi di:

MANPOWER - HRD TRAINING GROUP - PROGEMAN CONSULTING GROUP - VALUE TRAINING & SOLUTIONS

Un'offerta di altissima qualità

Nello scorso numero di “Professione Dirigente” demmo notizia dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione di Fondirigenti, del finanziamento di 19 Piani formativi territoriali e settoriali, proposti congiuntamente dal nostro Sindacato e dell'Unione Industriali di Roma, in risposta all'Avviso 1/2008 Fondirigenti che intende favorire:

1) il sostegno allo sviluppo di un management come fonte d'innovazione, specie con riferimento all'impiego di donne manager;
2) l'attuazione di iniziative di collaborazione fra i diversi attori dell'economia per perseguire la crescita economica del Paese.

Ci sembra superfluo, in questa sede, ripetere per l'ennesima volta quanto la formazione sia uno strumento ormai imprescindibile per la crescita professionale di ciascuno di noi, qualunque sia il territorio, la grandezza o la tipologia dell'azienda di cui siamo manager. E, soprattutto, qualunque sia la nostra attuale collocazione nell'azienda nella quale operiamo o, più in generale, nel mercato del lavoro dirigenziale.

Ci sembra invece utile, nell'ambito di quello spirito “pragmatico” che connota l'azione del nostro Sindacato (e che ci è stato riconosciuto anche nel corso dell'ultima Assemblea Ordinaria dei Soci), darvi qualche informazione in più sui contenuti della proposta formativa cui siete chiamati ad aderire.

Nelle pagine che seguono, perciò, dopo la riproposizione dell'elenco di tutti i Piani approvati - e ricordato che tutte le notizie in materia sono reperibili sul sito www.srdai.it e presso la Sig.ra Maria Grazia Cancia (tel. 06.4417.0829; e-mail cancia@srdai.it) - trovate illustrati nel dettaglio i contenuti di alcuni dei Piani formativi e i profili dei cosiddetti “enti attuatori” che li erogheranno.

Da questa sia pur parziale presentazione emerge - crediamo - chiaramente l'altissima qualità dell'offerta formativa che vi viene sottoposta e alla quale - lo ricordiamo per l'ennesima volta - potete accedere gratuitamente, in quanto finanziata attraverso lo specifico contributo dello 0,30% sul monte salari versato per legge dalle aziende.

È dunque importante, da un lato, promuovere in ogni azienda (nel caso non lo abbia già fatto) l'adesione a Fondirigenti e, dall'altro, iscrivervi e far iscrivere i vostri Colleghi ai corsi. È un'occasione da non perdere assolutamente. Per noi e per il Paese.

I 19 PIANI FORMATIVI

- **ADECCO**
  Competitività: eterna promessa o impresa senza confini
- **BTC SRL**
  Manage's World: an approach to language and tools
- **CBA ASSOCIATI SAS**
  Le PMI nel mercato cinese: oltre l'esportazione
- **CBA ASSOCIATI SAS**
  Management innovativo e internazionalizzazione
- **CHALLENGE SPA**
  Sviluppo delle Competenze Manageriali
- **CONSILIA CFO SRL**
  I comportamenti organizzativi dei Dirigenti di successo
- **DE.MO. CONSULTING SRL**
  Il saper fare e il saper essere delle donne manager. Percorsi di valorizzazione delle differenze
- **GIMCA MANAGEMENT**
  Innovazione partecipativa. Learning by doing
- **GIMCA MANAGEMENT**
  Gestione del cambiamento: il ruolo delle Donne Manager
- **HRD ITALIA SRL**
  Team to results
- **HRD ITALIA SRL**
  Master in leadership
- **HRD ITALIA SRL**
  Da manager a leader
- **L'ULISSE**
  Crescita e sviluppo delle PMI
- **MANPOWER**
  Management's key competences (Lazio 2)
- **PROGEMAN SRL**
  Le determinanti di ruolo della Dirigenza nell'innovazione di processo
- **PROGEMAN SRL**
  Lo sviluppo in rete dei processi di innovazione nelle piccole e grandi imprese
- **RSO SPA**
  Executive master per Dirigenti del PMI
- **TQL ACADEMY SRL**
  Innovare per competere
- **VALUE TRANING SRL**
  COMPASS. Competenze Manageriali per assetti diversi e nuove strategie

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 23

Manpower

Il valore aggiunto della formazione.
Manpower organizza cinque corsi per i dirigenti delle aziende laziali.

In un mondo del lavoro fluido, che cambia rapidamente sotto l'influsso di dinamiche economiche globali e locali, è fondamentale aggiornare le proprie competenze per essere contemporanei alle sfide poste dal mondo del lavoro.
Tra le opportunità e i servizi offerti da Manpower, la **formazione** rappresenta un elemento chiave nell'esperienza di chi si affaccia al mondo del lavoro e di chi vuole perfezionare il proprio percorso di carriera.
I corsi del 2008 sono oltre 6.000, organizzati da Manpower Formazione sull'intero territorio nazionale. Corsi gratuiti declinati sulle esigenze e sulle specificità dei diversi mercati locali, che vengono definite tramite l'esperienza diretta di dieci anni di attività in Italia e studi di settore realizzati per individuare le necessità delle imprese nel prossimo futuro.

A partire da queste due caratteristiche – esperienza e capacità di anticipare le trasformazioni – Manpower ha sviluppato il progetto **Management's Key Competences**, finanziato da Fondirigenti, con un'attenzione particolare alle donne che ricoprono incarichi dirigenziali.
A partire da novembre 2008, 100 dirigenti delle aziende laziali potranno accedere ad una formazione d'aula e individuale attraverso l'e-learning su cinque aree tematiche: Marketing e Vendite, Produzione-Logistica e Acquisti, Risorse Umane e Organizzazione, Amministrazione e Controllo, Sviluppo Manageriale.
I saperi acquisiti durante i corsi verranno trasposti in esperienza attraverso il Role playing e il Business game, con il fine di creare una comunità on line di persone accomunate dalle stesse sfide, anche se in contesti aziendali diversi, che potranno interagire in maniera informale per condividere le criticità e trasformarle in casi di successo.

Per informazioni sui bandi e sulle iscrizioni ai corsi, è possibile rivolgersi a Lucia Gilardi,
Responsabile Formazione Bandi pubblici
Tel. +39 06 83077110
Fax +39 06 83077115
lucia.gilardi@manpower.it

MARKETING E VENDITE
Vendere di più
Sviluppare e gestire una Rete di Vendita
Definire e comunicare efficacemente il Prezzo
La comunicazione di Marketing
Comunicare al Telefono

PRODUZIONE, LOGISTICA E ACQUISTI
La Gestione della Produzione
La Gestione degli Acquisti per ridurre i costi
Creare valore con la Logistica

RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Il Colloquio di Selezione
Il Processo di Selezione

AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO
Metodologie di Costing
La determinazione e l'analisi del Break-Even Point
Elementi di Bilancio

SVILUPPO MANAGERIALE
Migliorare le abilità di comunicazione
La Comunicazione Scritta
Parlare in pubblico
Gestire un Gruppo
Leadership e gestione dei Collaboratori
Il Coaching
Risolvere i Problemi
Gestire il tempo

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 24

INNOVATIVI PROGETTI FORMATIVI CON ROBERTO RE PER DARE VALORE ALLA FIGURA DIRIGENZIALE

Il mondo del lavoro esige oggi competenze sempre nuove: ad ognuno, in qualsiasi posizione, sono richieste **leadership, creatività, capacità comunicative e produttività** che gli studi e la formazione tradizionali non sono in grado di garantire.
Per essere dei professionisti capaci di offrire performance eccellenti è necessario innanzitutto essere persone che mirano all'eccellenza e sanno sfruttare al meglio le proprie potenzialità.

Si replica, in convenzione con FONDIRIGENTI, grazie alla condivisione dei piani formativi da parte del SRDAI Federmanager Roma e dell'Unione Industriali Roma (Confindustria) e alla società di **Roberto Re**, HRD Italia, che raccoglie alcuni tra i migliori trainer italiani, il **"Progetto di valorizzazione dei dirigenti, tramite lo sviluppo di doti comunicative e di leadership"** con il fine dichiarato di dare un **impulso decisivo** alle capacità di comunicazione persuasiva, di leadership e alla mentalità del risultato dei dirigenti partecipanti, al fine di valorizzarne la figura, attraverso l'approfondimento dei temi chiave per il consolidamento e lo sviluppo della propria **carriera professionale** e il **successo personale** e aziendale.
I piani formativi HRD progettati in risposta all'avviso 1-2008, in convenzione con FONDIRIGENTI prevedono la realizzazione di **innovativi percorsi di crescita**, secondo le modalità che da anni caratterizzano la formazione erogata da HRD: **dinamicità, coinvolgimento, interazione e skills all'avanguardia** che le hanno permesso di raggiungere risultati fuori dall'ordinario (circa 22.000 allievi solo nell'ultimo anno, una sempre più capillare presenza sul territorio, l'esclusiva per l'Italia di alcuni dei più importanti ed efficaci marchi e know-how internazionali e non ultima la rinnovata fiducia nell'ambito dell'Avviso 1-2008 da parte delle succitate istituzioni e dei numerosissimi dirigenti che hanno già espresso la loro adesione ai progetti HRD per i concetti, le competenze trasversali e le abilità che, abbracciando la figura dirigenziale a 360°, permettono di sviluppare).

Una caratteristica peculiare di questi piani è la partecipazione ad alcuni tra i **migliori seminari formativi europei in ambito soft skills**, grazie alla caratura dei formatori, tra cui spicca lo stesso **Roberto Re**, celebre trainer ed esperto di crescita personale e autore di best seller e all'organizzazione dei percorsi formativi erogati da **HRD ITALIA**, attualmente considerata la società più all'avanguardia in Europa nello **sviluppo delle risorse umane e nella formazione manageriale**.
La metodologia formativa di HRD è mirata infatti a **sviluppare il potenziale di ognuno**. Lo stesso nome del gruppo non ha bisogno di tante spiegazioni: HRD, ovvero **Human Resource Development**, sviluppo delle risorse umane.

Portare alla luce il meglio dalle persone è un sogno che questi progetti formativi trasformeranno in realtà!

Roberto Re è senza dubbio il più celebre formatore e motivational coach italiano.
Oltre 20 anni di esperienza "sul campo", più di 100.000 partecipanti ai suoi corsi e migliaia di giornate d'aula, fanno di Roberto Re uno dei maggiori esperti in Europa nel settore della formazione aziendale e individuale e nello sviluppo delle risorse umane.
Rinomato "life & business coach", è autore di numerosi audio/video corsi e dei libri best seller Mondadori "LEADER DI TE STESSO" e "SMETTILA DI INCASINARTI!".
È abitualmente ospite di numerose trasmissioni radiotelevisive e parlano di lui le principali testate nazionali.
Nella prima vera del 2006 ha condotto su ODEON TV e SKY la prima trasmissione televisiva dedicata allo sviluppo personale, con oltre 800.000 telespettatori a puntata.
Ha curato la formazione di innumerevoli aziende nazionali e multinazionali e lavora tra gli altri con imprenditori, manager, personaggi dello spettacolo, squadre di calcio e atleti professionisti di svariati settori sportivi.
Nel 1992 è fondatore di HRD Training Group, di cui è attualmente Presidente e Master Trainer.

HRD Training Group - C.so XXII Marzo, 19 - 20129 Milano - Tel.: 02 542515. - Fax: 02 54115260
www.hrdonline.it - www.robertore.com - www.leaderditestesso.it - www.smettiladincasinarti.it

Fondirigenti

SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

UIR Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

Per informazioni sui piani formativi HRD: tel. 06 98358796 - fax 06 874597813 - direzionecorporateroma@hrdonline

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 25

Il progetto di punta, all'interno dei piani formativi proposti da HRD, è sicuramente il corso "Da Manager a Leader", un vero evento di alta formazione:

DUE GIORNI DA LEADER

In due giorni si possono fare grandi cose, anche acquisire le caratteristiche che hanno permesso a manager, imprenditori, personaggi dello sport e dello spettacolo di affermarsi come autentici leader. HRD Training Group, azienda leader in Europa nello sviluppo delle risorse umane, ti invita ad un seminario intensivo sulla leadership, il primo vero evento di alta formazione mai realizzato prima d'ora, in convenzione con Fondirigenti, che avrà luogo a Roma nel febbraio 2009.
All'evento potranno partecipare tutti i dirigenti le cui aziende saranno in regola con l'adesione al fondo "Fondirigenti-Giuseppe Taliercio".

Ascolterai le testimonianze dirette dei grandi manager e dei leader ospiti dell'evento, magistralmente orchestrato Roberto Re, che ti presenterà le rivoluzionarie metodologie di HRD Training Group, le uniche in grado di assicurarti risultati concreti, tangibili e misurabili, nella gestione delle risorse umane come nella capacità di guidare il tuo team con autorevolezza, creando al tempo stesso un ambiente altamente incentivante, divertente e stimolante.

OBIETTIVI DEL SEMINARIO

- Sviluppare le tue caratteristiche di leadership
- Trovare le leve motivazionali più efficaci per i diversi componenti del tuo team
- Creare sinergia e spirito di squadra all'interno di un gruppo
- Essere più consapevole di come condizioniamo noi stessi e le nostre performance
- Sviluppare la comunicazione di un leader

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 26

PROGEMAN

Progeman Consulting Group, società di consulenza per lo sviluppo organizzativo e la formazione manageriale che da anni attiva ed accelera processi di miglioramento all'interno delle principali organizzazioni italiane, offre la possibilità di partecipare a

CORSI FORMATIVI GRATUITI PER DIRIGENTI

... con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo in un'ottica di competitività.

Per poter partecipare è necessaria l'adesione dell'azienda a Fondirigenti.*

Chi volesse cogliere questa opportunità è invitato a comunicare, entro e non oltre il 30 settembre 2008, la propria partecipazione.

I piani formativi gratuiti sono i seguenti:

1. Lo sviluppo in rete dei processi di innovazione nelle piccole e grandi imprese

2. Le determinanti di ruolo della Dirigenza nell'innovazione di processo

I percorsi formativi sono articolati in 1 incontro alla settimana nel periodo compreso tra ottobre 2008 e gennaio 2009.

---

*Fondirigenti è il Fondo Interprofessionale promosso da Confindustria e Federmanager, a seguito dell'accordo siglato il 23 maggio 2002 (accordo per la costituzione del fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi), autorizzato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 marzo 2003, pubblicato su G.U. del 3 aprile 2003.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 27

L'iniziativa non comporta alcun costo ed è rivolta a ruoli dirigenziali e manageriali operanti nelle Aziende presenti nella Regione Lazio.

Progeman Consulting Group è la Società titolare dell'organizzazione e dell'erogazione delle attività formative.

Principali servizi e clienti di Progeman Consulting Group

CSQ PROGEMAN Consulting Group
è certificata UNI EN ISO 9001

Progeman Consulting Group s.r.l.
Via dei Pettinari, 40 • 00186 Roma
06 6871374 06 6871635 comunicazione.pa@progeman.it

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 28

VALUE TRAINING&SOLUTIONS

CO.M.P.AS.S.: Competenze manageriali per assetti diversi e nuove strategie

Value Training & Solutions s.r.l opera nell'ambito dello sviluppo delle Risorse Umane, in particolare nella progettazione ed erogazione di percorsi formativi riferiti alle competenze manageriali, agli strumenti di direzione aziendale ed alle competenze trasversali.

In collaborazione con lo SRDAI ha presentato, ottenendone il finanziamento da parte di Fondirigenti, due Piani Formativi Condivisi rivolti a Dirigenti delle PMI nella regione Lazio.

Il Percorso Formativo previsto avrà inizio il prossimo 01.09.2008 e si concluderà entro il 30.03.2009. La sede prevista è Roma.

La durata è breve, le tematiche trattate sono attuali, direttamente legate alla professionalità ed al ruolo di manager, e vengono affrontate in maniera pragmatica e condivisa con il gruppo target. La partecipazione è completamente gratuita. Contenuti e modalità di erogazione sono descritti nel box che segue.

Percorso Formativo CO.M.P.AS.S. COmpetenze Manageriali Per ASsetti diversi e nuove Strategie

- **Comunicare efficacemente anche in inglese**
- **Capacità comportamentali: la negoziazione**
- **Le capacità concettuali del manager**
- **La leadership**
- **Internazionalizzazione e concorrenza**
- **Organizzazione e risorse umane**

Ciascun modulo è articolato in 120 ore totali, di cui 2 giornate a tempo pieno in modalità outdoor (è previsto un pernottamento fuori dal territorio regionale).

Contattateci per ulteriori informazioni. Il numero di dirigenti che possono partecipare al percorso è limitato a 18.

Value Training & Solution s.r.l. - www.valuetraining.it - Via del Porto Fluviale 1/c, 00154 Roma - Tel. 06.9774711; fax 06.97747113; mail@valuetraining.it.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 29

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 30

Il modello sindacale partecipativo europeo

di Paolo F. Cannavò, Vicepresidente SRDAI

La legislazione comunitaria sulle imprese di maggiori dimensioni si sta sempre più orientando verso un sistema di relazioni fra datore di lavoro e dipendenti ad ogni livello, compreso quello manageriale, diverso da quello fino ad oggi vigente in Italia. Su questo tema occorre avviare un'ampia riflessione culturale

La legislazione europea relativa alle imprese di maggior peso e presenza in ambito comunitario si sta sempre più orientando - attraverso Direttive già recepite nell'ordinamento italiano sui "Diritti di consultazione" da parte dei Lavoratori, sulle "Società europee" e sui "Comitati di impresa europei" - verso un modello che si ispira a quello partecipativo tedesco.
Il modello è pienamente giustificato in Germania, perché assistito da specifiche leggi federali collaudate nel tempo e promulgate nel 1976, mentre può presentare e presenta in Italia, da parte delle più diverse realtà direttamente coinvolte, una necessità di cambiamento negli orientamenti strategici e una rivisitazione delle relazioni di tipo conflittuale sia da parte datoriale che da parte dei lavoratori dipendenti ai diversi livelli.
Questo atteggiamento di resistenza ad esaminare anche i soli termini di un possibile cambiamento ha un'origine di tipo culturale che si manifesta con la distrazione verso l'argomento da parte dei principali media. "Professione Dirigente" ha ritenuto necessario intervenire per portarlo oggi all'attenzione dei suoi lettori (vedi l'articolo seguente, alle pagg. 31-32).

I Comitati di impresa europei

I "Comitati di impresa europei" (CEE in francese, EWC in inglese) - ad esempio - in rapporto alle loro modalità di avviamento, costituzione e gestione tendono, di fatto, a mettere in secondo piano il ruolo e la presenza dei sindacati tradizionali, in particolare quello del Sindacato dei Dirigenti. Infatti, per ora, canalizzano e circoscrivono il diritto d'informazione e consultazione sulle realtà aziendali verso un organismo che è di rappresentanza diretta, in quanto costituto fondamentalmente con delegati espressi da un certo numero di "lavoratori", senza altri riferimenti o requisiti particolari. Si tratta di una scelta che CEC è impegnata a correggere nei prossimi mesi.

L'andamento di costituzione e di funzionamento di questi Comitati viene monitorato con continuità in particolare da SDA-asbl, una struttura di ricerca operante nel settore a livello europeo. Dai dati aggiornati al febbraio 2008 si evidenzia, ad esempio, che rispetto ai 915 Accordi preliminari stipulati per la costituzione dei CEE-EWC, il 45,8% interessa le "Industrie meccaniche e metalmeccaniche" e le "Industrie chimiche".
Se si considerano invece i 762 CEE-EWC costituiti finora, oltre il 97% prevede il diritto d'informazione e consultazione come tema obbligato di riferimento. Inoltre essi hanno sede per circa il 20% in Germania; per circa il 12% in ognuno dei Paesi USA, Regno Unito, Francia; per circa il 4% (33) in Italia. Come si vede l'Europa è sempre più vicina, e si rendono necessarie oculate prese di posizione da parte dei Dirigenti industriali per contribuire a governarne i processi.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 31

La CEC e gli altri Organismi sindacali europei

di Paolo F. Cannavò* e Sergio Graziosi**

Come noto, i "dirigenti" e i "quadri" sono unificati, a livello europeo, nella categoria dei "cadres". E, in seno ai "cadres", i dirigenti possono essere in prima approssimazione assimilati ai "cadres superieurs". Molte organizzazioni europee di "cadres", in particolare in Francia, rappresentano anche il cosiddetto "encadrement" (impiegati di prossima nomina a "quadro"). Conseguenza immediata di tale situazione è che tutte queste organizzazioni hanno un numero di aderenti decisamente più elevato delle organizzazioni italiane di soli "dirigenti".

La CEC: 1,5 milioni di iscritti

La CEC (Confédération Européenne des Cadres) fu fondata nel corso degli anni Cinquanta da quattro organizzazioni europee nazionali tra le quali la CIDA. Rappresenta a livello europeo 1,5 milioni di iscritti e vi aderiscono due diversi tipi di organizzazioni:

- nazionali generaliste, fra cui CFE-CGC, che è l'organizzazione nazionale francese, ULA, che è la maggiore organizzazione tedesca, CIDA, ecc.;
- internazionali di settore, dette "Federazioni professionali", costituite dall'apporto di diverse organizzazioni nazionali settoriali: FECCIA per la chimica, FICT per i trasporti, FECC per le costruzioni, ecc..

La CEC è riconosciuta formalmente come uno dei sei partner europei abilitati a partecipare al "dialogo sociale europeo", da intendere, in primissima approssimazione, come una forma di concertazione con le Associazioni datoriali europee (ad esempio, CEEP, UNICE, ecc.) o con la Commissione Europea, relativamente a:

- provvedimenti generali, anche immediatamente operativi (ad esempio, il congedo parentale, lo stress e la violenza sui luoghi di lavoro, la Direttiva sui Comitati di impresa europei (CEE), la consultazione per la revisione dei CEE, ecc.);
- provvedimenti settoriali (ad esempio, l'Accordo per i lavoratori del silicio, siglato dalla FECCIA: si veda dopo).

La CIDA ha partecipato alle attività CEC inizialmente sia nella modalità generalista che in quella settoriale e - da qualche anno - solo per la parte generalista, poiché Federmanager ha cominciato contestualmente a seguire direttamente tutte le componenti settoriali, cioè le Federazioni professionali.

Nella CEC i Sindacati francesi e tedeschi sono molto attivi, ma l'Italia ha avuto con Maurizio Angelo della CIDA la Presidenza CEC per quasi 10 anni, dal settembre 1996 al maggio 2006. Oggi, Sergio Graziosi è uno dei due Vicepresidenti espressi dalle Federazioni professionali

La CEC cresce continuamente: a giugno, in occasione del Consiglio Direttivo di Toulouse, hanno aderito alla CEC anche la EMCF, organismo europeo dei "cadres" del Commercio, e la SKO, un'organizzazione di "cadres" della Svizzera.

Per quanto riguarda le nove Federazioni professionali riconosciute e costituite con l'apporto di diverse organizzazioni nazionali settoriali, c'è da dire che: due sono relative a componenti in qualche modo presenti nella CIDA ma non sono d'interesse per Federmanager (AECA/Assicurazioni; FECEC/Bancari); altre due potrebbero avere attinenza parziale con Feder-

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 32

manager (FEDEM/ Metallurgia; FEPEDICA/ Agroalimentare); cinque sono di diretto interesse per Federmanager. Queste ultime sono:

- eTIC_cec, settore delle telecomunicazioni e delle varie attività connesse. È una Federazione strategica oggi presieduta da Catherine Houlmann, che a ottobre lascerà la carica a Sebastian Mueller, tedesco della ULA;
- FECC, settore costruzioni. Questa Federazione è in una fase di "riattivazione integrale" per iniziativa di Federmanager e del suo Rappresentante Paolo Cannavò;
- FECCIA, settore chimico. Il Rappresentante Federmanger è Gianluigi Possanzini. Questa Federazione è riuscita a sottoscrivere nel 2006 l'importante "Primo Accordo europeo multisettoriale per i lavoratori esposti alle polveri da silicio";
- FECER, settore energia. Il Rappresentante Federmanager è G. Inganni;
- FICT, settore trasporti. Il Presidente è Sergio Graziosi. Sono stati nominati anche rappresentanti Federmanager per ognuna delle quattro modalità principali di trasporto.

La CES e i suoi rapporti con la CEC

La CEC non ha la rappresentanza esclusiva dei "cadres" europei. Ci sono altre associazioni di cui la più numerosa è Eurocadres, costola della CES, Confédération Européenne des Syndicats, in pratica la Confederazione delle centrali sindacali nazionali storiche, rappresentate per l'Italia da CGIL, CISL e UIL.

Eurocadres, come "branca" interna della CES, ha un Segretario generale che è oggi Carlo Parietti della CGIL.

Fra Eurocadres/CES e CEC esistono un patto d'azione ed un Forum di collegamento continuo. I "cadres", quindi, partecipano con successo a molte trattative di fondamentale importanza; basti citare il congedo parentale, lo stress e la violenza sui luoghi di lavoro, e così via.

I temi europei più rilevanti

I temi di maggior interesse nello svolgimento dell'attuale dibattito sindacale a livello europeo, che potrebbero trovare anche qualche eco nell'ambito del nuovo CCNL, sono elencati di seguito.

Comitati di Impresa Europei, in fase di revisione (DLGS 02/04/2002 N° 74). Si tratta di organismi costituiti da rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori. Occorre sottolineare che tali Comitati (CEE) hanno avuto un notevole sviluppo, ma la presenza dei "cadres" nei Comitati - ora eletti secondo una complessa procedura indicata nella Direttiva istitutiva n. 94/95 CE - non è garantita sistematicamente, dato il grande potere e i grandi numeri degli iscritti agli altri sindacati dei lavoratori. CEC si sta adoperando per una revisione della Direttiva specifica che garantisca loro sempre un ruolo e una presenza.

Secondo SDA-asbl - un Centro di ricerche europee - su più di 1.500 CEE potenzialmente attivabili in Europa, oltre 750 sono già operanti e 33 hanno sede in Italia (fra questi, Autogrill, Barilla, Eni, Italcementi, Marzotto, Mediaset, Parmalat, Pirelli, ecc.).

Informazione e consultazione dei lavoratori (DLGS 06/02/2007 N°25). Sono stati introdotti alcuni diritti di consultazione dei lavoratori applicabili anche ai Quadri e a i Dirigenti. L'utilizzazione di questa direttiva è prevista nell'ultimo CCNL stipulato con Confapi.

Società Europa (DLGS 19/08/2005 N° 188). Questa realtà è particolarmente rilevante data la progressiva trasformazione delle SpA con diverse sedi nei Paesi comunitari in Società Europee (SE). In esse gli accordi sindacali per la fusione e, quindi, quelli "tradizionali" si stipulano solo in azienda con rappresentanti direttamente eletti dai lavoratori; c'è la possibilità di esclusione strisciante della presenza dei sindacati tradizionali o delle loro articolazioni. CEC è coinvolta nel riesame della Direttiva 2001/86/ per lo Statuto della SE.

Riconoscimento della qualifica professionale di Dirigente (DLGS 20/09/2002 n. 229). Il recepimento della Direttiva europea, se concretamente attuato, potrebbe comportare una riduzione del numero dei Dirigenti e la nomina a Dirigente di numerosi Quadri.

La cosiddetta "Flexisecurité". È la strategia europea che coniuga la flessibilità nelle forme dei Contratti di lavoro con la sicurezza relativa alla stabilità dell'impiego. La consultazione è terminata nel giugno 2008, ed è stata già espressa una "Comunicazione della Commissione".

** Vice Presidente SRDAI; Delegato nel Consiglio FECC*

*** Vice Presidente CEC; Presidente FICT*

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 33

Un intervento europeo per imprenditori e manager italiani

I nuovi servizi della rete per l'innovazione

di Cinzia Giachetti *

La neonata "Enterprise Europe Network" riunisce le competenze, i servizi e gli strumenti per aiutare le piccole e medie imprese a sviluppare il loro potenziale di innovazione e sensibilizzarle alle politiche e ai programmi della Commissione Europea

La nuove rete "Enterprise Europe Network" rappresenta la crescita professionale delle precedenti reti Innovation Relay Centre e Euro Info Centre e riunisce le competenze, i servizi e gli strumenti per aiutare le piccole e medie imprese a sviluppare il loro potenziale di innovazione e sensibilizzarle alle politiche e ai programmi della Commissione Europea.

La rete nasce nell'ambito del programma CIP (Competitività e Innovazione) dell'Unione Europea, che attraverso un bando specifico ha selezionato i membri della nuova rete. In questo modo le piccole e medie imprese non riceveranno più informazioni disorganizzate e ripetitive, ma avranno un unico canale di ricezione delle informazioni e di accesso ai servizi che faciliterà la comprensione delle opportunità di tutte le iniziative e programmi che sono a disposizione per la loro crescita a livello regionale, nazionale e internazionale.

Il Consorzio CINEMA

In Italia ci sono 5 consorzi che riuniscono 65 organizzazioni dislocate su tutto il territorio nazionale. Il Consorzio Pisa Ricerche svolgerà il coordinamento del Consorzio CINEMA (Central Italy Network to Enhance CoMpetitive business Activities) che coinvolge 5 Regioni e 23 partner:

Toscana, oltre al Consorzio Pisa Ricerche: Promofirenze, Firenze Tecnologia, Etruria Innovazione, Eurosportello Confesercenti, Unioncamere Toscana e Confindustria Toscana;

Marche: Camera di Commercio di Ascoli Piceno, Marche Innovation Training e Associazione Compagnia delle Opere di Pesaro;

Umbria: Centro Estero delle Camere di Commercio dell'Umbria, Umbria Innovazione e Coldiretti Umbria;

Lazio: APRE (Agenzia per la Ricerca Europea), BIC Lazio, Consiglio Nazionale delle Ricerche, Università di Roma - Torvergata, Confcommercio, Filas e Unioncamere Lazio;

Sardegna: Sardegna Ricerche, Centro Servizi Promozionali per le imprese - Azienda speciale CCIAA di Cagliari e la Camera di Commercio di Sassari.

Il progetto CINEMA ha un costo totale di circa 15 milioni di euro, per metà finanziato dall'Unione Europea e per l'altra metà dai 23 partner del progetto, e una durata di 6 anni, da gennaio 2008 a dicembre 2013.

In questo quadro sono fondamentali le competenze dei dirigenti industriali, capaci di cogliere l'importanza dei servizi della rete per stimolare l'azienda a partecipare ai nuovi processi di internazionalizzazione ed innovazione in Europa. Il dirigente delle aziende industriali italiane potrà arricchire il proprio "portafoglio" di contatti e diventare la figura "chiave" per l'azienda che voglia avere informazioni e assistenza per accedere ai finanziamenti e alle opportunità di partecipazione ai

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 34

Programmi Quadro dell'Unione Europea e, più in generale, all'innovazione, al business e all'internazionalizzazione. Per questi motivi è allo studio anche una proposta di accordo per configurare una collaborazione attiva al progetto da parte di Federmanager e delle sue Associazioni territoriali.

Grazie alla rete, tanti servizi da uno "sportello unico"

La rete si rivolge principalmente alle imprese, ma anche ad istituzioni ed enti pubblici e privati di ricerca, in quanto offre supporto per la valorizzazione e il trasferimento dei risultati della ricerca e delle nuove tecnologie. L'aspetto vantaggioso e innovativo è rappresentato dal fatto che, per la prima volta, i servizi sono riuniti in uno "sportello unico" con molti punti di contatto territoriali, ottimizzando risorse e strumenti e offrendo un servizio più efficiente e alla portata dell'impresa.

Dal 2008 è più facile sviluppare nuovi prodotti, accedere a nuovi mercati, acquisire ed offrire innovazione, così come accedere alle opportunità di finanziamento offerte dall'Unione Europea. La rete Enterprise Europe Network riunisce: oltre 500 organizzazioni, fra realtà del sistema camerale, agenzie regionali per lo sviluppo, associazioni di categoria, organizzazioni miste pubblico-private dedicate al trasferimento tecnologico, università, centri di ricerca; oltre 4 mila esperti con esperienza pluriennale. Copre un territorio di una quarantina di Paesi europei: 27 Stati Membri, Paesi candidati (fra cui Turchia e Macedonia), Paesi SEE (Norvegia e Irlanda) e altri (Armenia, Israele, Svizzera, ecc.)

La novità di questa rete sta principalmente nell'integrazione dei servizi. Sarà fondamentale il ruolo del dirigente industriale, chiamato a fungere da qualificato riferimento interno all'azienda con il compito di usufruire al meglio dei servizi della rete. In tal modo egli potrà, ad esempio, elaborare piani di sviluppo aziendali orientati all'innovazione e a nuovi mercati, sfruttare le possibilità di accesso ai finanziamenti per le imprese, stipulare accordi commerciali o tecnologici con partner localizzati in 40 Paesi, e così via.

È necessaria una prima fase di conoscenza del cliente per capirne i fabbisogni, le attività, i punti di forza e di debolezza, e poi definire, insieme ai dirigenti dell'azienda, un piano di sviluppo orientato ad acquisire innovazione e ad aumentare le opportunità di business. Il cliente potrà ricevere informazioni e assistenza attraverso vari canali (posta elettronica, web site, visite in loco, ecc.).

Di seguito, i principali servizi offerti dalla Enterprise Europe Network:

- newsletter e bollettini periodici sulle opportunità di finanziamento tramite accesso ai bandi dell'Unione Europea, sulle normative e leggi comunitarie per l'internazionalizzazione, per entrare in nuovi mercati, attivare nuovi rapporti commerciali o scambiare know-how e tecnologie innovative;
- help-desk a sportello per informazioni e assistenza alla preparazione di progetti da presentare nell'ambito di bandi nazionali e internazionali;
- organizzazione di seminari, giornate informative ed eventi sui bandi e i programmi di finanziamento alla ricerca, al business e all'innovazione nazionali e internazionali;
- informazione e assistenza per la gestione dei progetti dell'Unione Europea (rendicontazione, reportistica, audit tecnici e finanziari);
- trasferimento tecnologico e possibilità di stipulare accordi e contratti commerciali e di scambio di know-how. Ad esempio: supporti alla creazione di partnership internazionali fino alla stipula di accordi specifici; messa a disposizione di strumenti per facilitare l'incontro fra domanda e offerta: marketing internazionale; organizzazione di incontri e "brokerage events" per favorire l'interazione e la conoscenza tra potenziali partner che abbiano manifestato interesse a stipulare accordi;
- realizzazione di collegamenti tra il mondo delle imprese, quello della ricerca e gli "EU decision makers".

La rete metterà a disposizione del cliente un vero "supermercato" per il business e l'innovazione nel quale il cliente trova le migliori soluzioni per le proprie esigenze.

L'impegno e la nuova scommessa sarà quella di contribuire allo sviluppo economico delle regioni italiane, integrando le competenze e i servizi per accompagnare le piccole e medie imprese nei percorsi dell'innovazione e creare nuovo business.

** Direttore Innovazione e Trasferimento Tecnologico del Consorzio Pisa Ricerche e Responsabile coordinamento del Consorzio CINEMA-Enterprise Europe Network; Presidente di Federmanager Pisa e di Progetti Manageriali srl.*

Le strutture e i servizi del Sindacato per i Soci

Attraverso l'opera di personale e consulenti specializzati, il Sindacato fornisce ai Soci e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistenza e supporto in merito alle norme contrattuali, alle disposizioni di legge in materia di lavoro e di regimi di previdenza ed assistenza sanitaria nonché in tutti i campi che riguardano il rapporto di lavoro dirigenziale.

UFFICIO SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Sig.ra Cristina De Angelis - *int. 13 (deangelis@srdai.it)*
Sig.ra Delia Di Stefano - *int. 14 (distefano@srdai.it)*

•••••

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli - *int. 15 (marinelli@srdai.it)*

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

•••••

UFFICIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

Patrizia Spaziani - *int. 16 (spaziani@srdai.it)*
Maddalena Catani - *int. 21 (catani@srdai.it)*
Irma Forleo - *int. 19 (forleo@srdai.it)*

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13
Pomeriggio - dal lunedì al giovedì 15-18

•••••

UFFICIO CONTRATTUALE SINDACALE (RAPPORTI CON LE R.S.A.)

Maria Grazia Cancia - *int. 20 (cancia@srdai.it)*

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini
Nicoletta Prioletta - *int. 22 (prioletta@srdai.it)*

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO LEGALE, FISCALE E VERTENZE

Avv. Franco Minucci
Avv. Stefano Minucci *(legale@srdai.it)*

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani - int. 21)*

•••••

CONSULENZA LEGALE SU QUESTIONI DI NATURA PENALE

L'attività di consulenza viene prestata gratuitamente - per le fasi consultive propedeutiche - dall'Avv. Caterina Di Marzio in favore degli iscritti SRDAI, dei loro familiari di primo grado e conviventi.

Studio legale Avv. Caterina Di Marzio
Tel./Fax: +39.06.7725.0575 (studiolegdimarzio@virgilio.it)

SPORTELLO FASI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al Fasi, in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti al Sindacato per presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Nicoletta Prioletta - *int. 22 (prioletta@srdai.it)*
Mariagrazia Assorgi - *int. 38 (assorgi@srdai.it)*

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

•••••

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO PER DIRIGENTI IN MOBILITÁ

Presso gli Uffici del Sindacato è attivo, da qualche anno, lo Sportello di Orientamento, un servizio gratuito che viene svolto da Promos BPI Italia, Società qualificata con la quale il Sindacato ha sottoscritto una convenzione.
Il servizio si propone di offrire una consulenza riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro.
Si invitano i colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità prendendo appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria del Sindacato.
Per i dirigenti in mobilità che intendano inserirsi nella banca dati dell'Agenzia Lazio Lavoro, è attivo presso il Sindacato lo Sportello Dirigenti in mobilità per svolgere gli adempimenti necessari.

Maria Grazia Cancia - *int. 20 (cancia@srdai.it)*

•••••

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Franco Minucci (legale@srdai.it)

La consulenza, che relativamente al primo incontro sarà gratuita, riguarderà il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale; potrà essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani - int. 21)*

Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:
Tel. 06.44.17.081 - Fax 06.44.04.705 - info@srdai.it - www.srdai.it

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 36

Un Sindacato sempre più impegnato nel sociale

a cura della redazione

Una giornata di calcio a scopo benefico in favore di bambini sfortunati. Un famoso pilota di Formula Uno coinvolto in un'iniziativa di guida sicura. Un accordo per l'orientamento al lavoro dei giovani tramite tirocinio. La collaborazione con un body builder di livello internazionale per la diffusione di una cultura del benessere fisico. A fare da minimo comune denominatore fra realtà a prima vista tanto diverse, l'innovativa politica perseguita dallo SRDAI, che sta progressivamente estendendo la propria azione a tutti gli ambiti dell'economia e della vita sociale

Al Flaminio per dare "Un Pugno e un Calcio alla Violenza"

Continua la politica innovativa del Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali che ha sostenuto per il mese di luglio l'iniziativa "Un Pugno e un Calcio alla Violenza" per una giornata all'insegna della solidarietà, a favore dell'Associazione Peter Pan Onlus e della Comunità Amore e Libertà di Don Matteo Galloni. Il Presidente del SRDAI, Stefano Cuzzilla, è intervenuto alla manifestazione proseguendo così nell'intento di dar risalto al progetto "Una Cartolina per Roma" che ha per obiettivo il mantenimento delle case dell'accoglienza del bambino onco-ematologico della Peter Pan Onlus.

La manifestazione, sostenuta e promossa da Comune di Roma, Polizia di Stato UIL, Croce Rossa Italiana, Federazione Pugilistica Italiana, Arte&Sponsor, in collaborazione con Poste Italiane Filatelia, SRDAI e Forum Nazionale dei Giovani, e con l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica e il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha visto prima sfidarsi giovanissimi atleti di varie discipline sportive impegnati nel Torneo Giovani "I Colori dello Sport contro la Violenza", consistente in una singo-

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 37

lare gara di striscioni. Ad aiutarli nell'impresa, il pittore Ercole Bolognesi.

Un susseguirsi di personalità del mondo dello spettacolo e di esibizioni sportive hanno poi animato la giornata, conclusa da due partite serali di calcio che hanno visto la Polizia di Stato sfidare il Corpo Militare della Croce Rossa Italiana e la Rappresentativa FairGama (organizzatrice dell'evento) affrontare la Nazionale dei Campioni dello Sport. Da sottolineare, fra le altre, la presenza del "black Italian" Jean Jacques Nkouloukidi, campione italiano di marcia e qualificato a Pechino 2008.

Giancarlo Fisichella insieme ai manager di Roma per la sicurezza stradale

Giancarlo Fisichella, unico pilota romano impegnato in Formula Uno, ha fatto visita nelle scorse settimane alla sede del nostro Sindacato in via Ravenna incontrando il nostro Presidente, Stefano Cuzzilla, e il Presidente della Consulta Provinciale per la Sicurezza Stradale, Marcello Aranci. Oggetto dell'incontro, l'adesione del pilota al progetto sociale del Sindacato sul tema della sicurezza stradale, di cui i manager intendono farsi portatori e sostenitori.

Da sinistra, Marcello Aranci, Giancarlo Fisichella e il nostro presidente

Come ha dichiarato Cuzzilla, "la presenza di Fisichella è un monito di attenzione al problema della mortalità sulle strade; al tempo stesso consideriamo Fisichella non solo un pilota, ma un manager a tutti gli effetti. Uno di noi". Per Aranci, la funzione dei dirigenti industriali dev'essere "un tassello importante del complesso mosaico della sicurezza stradale: un corpo sociale fondamentale come quello dei manager prende consapevolezza dell''emergenza insicurezza' e scommette sul futuro impegnandosi direttamente sul tema".

D'accordo Fisichella, per il quale "la sicurezza stradale passa attraverso la formazione, e i manager possono essere uno strumento per affrontare l'emergenza". Per questa ragione, ha concluso il pilota, "li considero una risorsa anche a margine del progetto 'Tecnopolo Fisichella Motor Sport Accademy', che stiamo sviluppando a Vallelunga e che ambisce ad erogare una formazione di alto profilo finalizzata alla nascita di futuri manager italiani".

Tirocini e stage: accordo con Uniroma Network Group

Facilitare il passaggio di studenti, laureandi e neo laureati dalle aule

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 38

A sinistra, Roberto Casavecchia

universitarie al mondo del lavoro. Questo il senso dell'accordo - che dopo un anno di lavoro diventa ora operativo - con "Università Nuova 1991 - Casa dei Diritti degli Studenti", l'Associazione studentesca che rappresenta il più importante polo editoriale-informativo nel segmento della comunicazione universitaria della Regione Lazio, grazie al magazine free press Uniroma Network ed alla web television Uniroma Tv. Recenti statistiche dimostrano come oggi gran parte delle assunzioni a tempo indeterminato abbia luogo in seguito ad un periodo di tirocinio. Limitata nel tempo, questa formula offre vantaggi comparabili a quelli di un Master, con il non trascurabile dettaglio di non gravare economicamente sul tirocinante, oltre che di permettere in buona parte dei casi un felice ed immediato inserimento lavorativo.

Da qui l'importanza di instaurare - una volta terminato il proprio percorso formativo - un rapporto-ponte con le aziende (tirocinio o stage) che permetta una valutazione (e contemporaneamente un'auto-valutazione) "sul campo" del livello di produttività e di preparazione del candidato. L'accordo raggiunto dai due presidenti, Stefano Cuzzilla e Marco Pizzardi, va proprio in tal senso, con l'obiettivo di offrire un'opportunità a universitari ed aziende per conoscersi, valutarsi, scegliersi reciprocamente. Più nel dettaglio, l'accordo prevede la stipula di convenzioni, con il coinvolgimento di SRDAI, tra le aziende e i candidati (laureandi e neo laureati), al fine di concordare periodi di tirocinio o di stage nelle realtà aziendali rappresentate dal Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali. Saranno coinvolti giovani provenienti dagli Atenei statali della Regione Lazio, grazie al coinvolgimento del nuovo SOUL - Sistema Orientamento Università Lavoro, con particolare riferimento a quelli della Capitale (La Sapienza, Tor Vergata, Roma Tre e Iusm).

Mens sana in corpore sano

Nell'ambito di una politica del Sindacato sempre più attenta alla formazione del dirigente nella sua interezza, il Presidente Stefano Cuzzilla ha incontrato il campione mondiale ed europeo di bodybuilding, Roberto Casavecchia, oggi responsabile della formazione in tema di tecniche dell'alimentazione e dell'allenamento presso l'asd Body-Building & Fitness (Associazione sportiva dilettantistica riconosciuta dal CONI).

Un manager a tutti gli effetti, ha sottolineato lo stesso Cuzzilla, capace di trasmettere quei valori che formano i veri leader nello sport come in azienda. È volontà dell'attuale Presidenza SRDAI ampliare le iniziative del Sindacato al fine di fornire ai propri Soci una rete sempre più ampia e ricca di servizi.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 39

NOTIZIE AI SOCI

CHIUSURE ESTIVE

Si comunica che, in occasione delle ferie estive:

1) gli Uffici del Sindacato rimarranno chiusi dal 4 al 24 agosto compresi;
2) lo Sportello FASI rimarrà chiuso dal 1° al 31 agosto compresi. Si ricorda che le richieste di rimborso del secondo trimestre 2008 verranno ritirate entro e non oltre il 24 settembre.

ATTIVITÀ CIDA

Ricordiamo che chi sia interessato ad un aggiornamento sull'attività della CIDA, impegnata fra l'altro ad ottenere la perequazione piena delle pensioni, la definitiva attuazione dell'abolizione del divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro ed altre misure d'interesse per la dirigenza e le alte professionalità, può visitare il sito www.cida.it.

NUOVE COORDINATE BANCARIE SRDAI

FINECO GRUPPO UNICREDIT
IBAN: IT94T0301503200000004216342

UNICREDIT BANCA
Agenzia 03146
Via Ravenna
IBAN: IT12V0200803346000010969864

VISES SELEZIONA NUOVI VOLONTARI

La VISES, ong di riferimento di Federmanager che ne è diventata nel 2007 socio sostenitore, è interessata ad individuare fra gli iscritti SRDAI alcune risorse oggi in pensione per lo sviluppo in tempi brevi delle sue attività all'estero, con competenze nel marketing e nell'import-export di prodotti agricoli o lanieri. È inoltre disponibile a selezionare altre risorse per il futuro potenziamento organizzativo. I Colleghi eventualmente interessati possono mettersi in contatto con Francesco Sagna, tel. 06.4407.0272, o scrivere all'indirizzo vises@federmanager.it

SEMPRE IN FORMA!

Uscito, per le edizioni "L'età dell'Acquario", l'ultimo libro di Diego Balducci, "Sempre in forma! Come affrontare con successo gli anni che passano" (256 pp., euro 18,00), che offre la possibilità di guardare dentro l'età più avanzata con uno sguardo sereno e realistico per la vita. Non si tratta, infatti, di un arido manuale, ma di un invito documentato a riflettere sui propri comportamenti e stili di vita, per saper invecchiare bene e consapevolmente in un contesto sociale in evoluzione. All'Autore, medico chirurgo e libero docente, dirigente industriale iscritto al nostro Sindacato, i nostri più vivi complimenti.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 40

Un nuovo concetto di “fare impresa”

di Caterina Di Marzio

La Risoluzione del Parlamento di Strasburgo del 3 marzo 2007 ribadisce come qualsiasi azienda, operando in un contesto non solo economico ma anche etico-sociale ed ambientale, debba farsene pienamente responsabile. In tale ambito il dirigente è chiamato a ricoprire un ruolo di primo piano

Da tempo “fare impresa” non è più un concetto, un processo, un'attività che racchiude esclusivamente un aspetto solo economico. Accanto ad esso, nel panorama imprenditoriale europeo (e quindi anche italiano) ed extra europeo, si delinea un nuovo contesto, etico-sociale, in cui ciascuna impresa trae il proprio nutrimento e crea il proprio sviluppo.

Quando ci si occupa e preoccupa di uno sviluppo economico, necessariamente ci si deve adoperare per uno sviluppo etico-sociale ed ambientale. Tale esigenza è ben rappresentata, da ultimo, dalla “Risoluzione del Parlamento europeo del 3 marzo 2007” secondo cui le imprese - e per esse i titolari e i loro manager - nella programmazione delle strategie così come nell'attuazione delle stesse non possono prescindere dalla cosiddetta “responsabilità sociale dell'impresa” (RSI).

Le imprese, anche piccole e medie, ricoprono oggi un posto di assoluto rilievo nelle società in cui operano, fortemente ancorato alle problematiche sociali, politiche e, talvolta, religiose dei Paesi ospitanti. Prova ne è che è impensabile tentare di raggiungere uno sviluppo dinamico e sostenibile senza guardare - e rispondere - alle esigenze delle generazioni attuali e di quelle future, in assenza di un processo in cui necessariamente lo sfruttamento delle risorse, la direzione degli investimenti, lo sviluppo tecnologico si attuino in armonia.

Una nuova cultura d'impresa

Si richiede una nuova “cultura d'impresa” che esige la presa di coscienza delle problematiche sociali ed eco-ambientali del territorio di riferimento, al fine di predisporre processi idonei a superare gli ostacoli da quelle frapposti. Occorre, pertanto:

a) prendere atto, attuando operazioni di superamento, del grado di povertà di una certa area;
b) guardare alla comunità sociale ove si opera e mantenere stretti rapporti con la stessa e con le istituzioni;
c) conoscere la popolazione (anche), allo scopo di meglio conoscerne i bisogni;
d) raggiungere l'equità sociale all'interno e all'esterno dell'impresa (anche, opportunamente, per evitare l'instaurarsi di controversie giudiziarie);
e) rispettare l'ambiente.

L'esigenza di prendere atto di tali problematiche, al fine di affrontarle con successo, è imprescindibile per l'imprenditore che voglia far crescere la propria azienda costantemente nel tempo. Basti pensare alle vicende socio-culturali e politiche verificatesi nei mesi scorsi in Italia, che hanno obbligato l'allora presidente di Confindustria, Luca Cordero di Montezemolo, a proporre l'espulsione dall'Associazione di quegli imprenditori e commercianti che cedono ai ricatti degli estorsori senza denunciarli; ma anche all'influenza propria esercitata dai consumatori nel mondo economico-imprenditoriale, che ha indotto il Governo precedente ad introdurre la cosiddetta “class action” (art. 99 della Legge finanziaria 2007) quale ulteriore azione collettiva risarcitoria in mano ai medesimi; o all'istituzione, presso il Ministero della Solidarietà Sociale, del fondo per la diffusione della cultura e delle politiche di responsabilità sociale delle imprese (art. 97 della stessa Legge).

Quali sono gli strumenti

Fra gli strumenti utilizzabili, taluni di facile identificazione in quanto comuni, possono ravvisarsi come fondamentali: la promozione della

PD 22x stampa 24-07-2008 14:54 Page 41

Una seduta del Parlamento Europeo

formazione nel campo specifico cui si è preposti, ma anche la conoscenza specifica del mercato e degli aspetti istituzionali propri del Paese ospitante; la creazione di rapporti con il Governo locale; la costituzione di alleanze ed intese con agenzie ed uffici legalmente riconosciuti ed efficacemente operanti sul territorio; la formazione di gruppi fra imprese (secondo la tipologia dei distretti industriali propri del nostro Paese); il contributo di consulenti e di esperti. Nel paragrafo 42 della Risoluzione europea, il Parlamento esprime il proprio apprezzamento al "sostegno finanziario diretto della Commissione alle iniziative in materia di RSI, in particolare per incoraggiare l'innovazione, consentire il coinvolgimento dei soggetti interessati e assistere la vittime potenziali in caso di presunti illeciti, compresi gli omicidi colposi provocati da aziende". Esso, inoltre, "incoraggia la Commissione a sviluppare, in particolare, meccanismi atti a garantire che le comunità danneggiate dalle imprese europee abbiano diritto a un processo equo e accessibile (omissis)".

I rapporti fra titolare e manager

È evidente che la visione dell'impresa in un quadro così ampio, sotto alcuni punti di vista, ma pur sempre peculiare per altri e, per taluni aspetti, di alto valore, comporta ciò che potremmo definire un lavoro di équipe in cui il titolare, liberandosi della diffidenza (o meglio della sua zona grigia) derivante - comprensibilmente - talvolta da sfiducia verso l'altro, tal altra da un retaggio familiare, altre ancora dall'incarnazione, nella sua persona, dell'azienda, è tenuto necessariamente ad attuare quei processi indispensabili per delegare parte dei propri compiti a manager competenti ed efficienti, che non sempre possono essere individuati nei suoi familiari.

In questo contesto è altresì inevitabile il coinvolgimento dei manager nelle scelte strategiche dell'impresa, affinché essi attivamente possano dare il proprio contributo e, consapevolmente, assumere il compito di operare per la crescita dell'impresa in favore di chiunque vi lavori. Nel paragrafo 41 della Risoluzione europea il Parlamento sostiene che "il dibattito sulle RSI non deve essere separato dalle questioni legate alla responsabilità imprenditoriale; inoltre, l'impatto sociale ed ambientale delle imprese, le relazioni con i soggetti interessati, la tutela dei diritti degli azionisti di minoranza e i relativi doveri dei direttori delle società dovrebbero essere pienamente integrati nel piano d'azione della Commissione sul governo societario (omissis)".

In questa cornice il manager assumerà maggiori responsabilità, maggiori doveri e maggiori rischi dovuti soprattutto al fallimento (e in taluni casi al preannunciato e probabile fallimento) delle sue operazioni per imperizia, negligenza e scarso affidamento; inoltre, accanto a premi guadagnati per meriti riconosciutigli per aver contribuito alla crescita dell'impresa in termini etico-sociali, economici, ambientali, egli dovrà assumersi le dovute responsabilità per comportamenti immeritevoli ed inadeguati. Dovrà quindi seriamente formarsi e crescere, insieme e per l'azienda/impresa, e non da ultimo per avere la possibilità, nel futuro, di essere realmente competitivo sul mercato, anche internazionale.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:55 Page 42

Dimissioni volontarie come fare?

a cura dell'avv. Stefano Minucci

Recentemente un nostro iscritto ha sollevato la questione su un tema di forte interesse per la categoria. Riportiamo di seguito sia la sua testimonianza sia ciò che la giurisprudenza prevede nella fattispecie. In ogni caso, il consiglio è di rivolgersi immediatamente al Sindacato in modo da vedere tutelati al meglio i propri diritti

Egregio Avvocato,

circa un anno fa, mortificato dai continui "attacchi" alle mie funzioni sferrati dal mio amministratore delegato, presentai le dimissioni precisando che avrei comunque lavorato per il periodo di preavviso contrattualmente stabilito (4 mesi). Con mia somma sorpresa, circa un mese dopo le dimissioni rassegnate, l'amministratore delegato si dimetteva e il nuovo amministratore mi convocava nel suo ufficio, unitamente ad altri miei colleghi, per dirmi che le mie dimissioni dovevano considerarsi revocate e che avrei non soltanto regolarmente ripreso ad esercitare le funzioni originarie senza interferenze, ma che me ne sarebbero state conferite altre di contenuto professionale superiore.

Con rinnovato entusiasmo, diedi il pieno assenso alla revoca delle dimissioni e cominciai, pertanto, a lavorare "a pieno regime" per circa un mese e mezzo fino a quando, in seguito ad una riunione particolarmente animata, l'Azienda mi inviava una lettera con la quale comunicava che le mie dimissioni venivano accettate e che il rapporto di lavoro doveva considerarsi a tutti gli effetti cessato alla scadenza dei quattro mesi previsti dal CCNL dirigenti in vigore.

Alla luce di quanto sopra esposto, vorrei sapere se sia per me possibile sostenere in giudizio l'intervenuta revoca delle dimissioni da me a suo tempo rassegnate.

PD 22x stampa 24-07-2008 14:55 Page 43

e revoca consensuale:

In materia di dimissioni del lavoratore e, per quel che maggiormente ci riguarda, del dirigente, la Giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione è sempre stata costante nel dichiarare che: "Le dimissioni del lavoratore costituiscono un atto unilaterale recettizio idoneo a determinare la risoluzione del rapporto nel momento in cui pervengono a conoscenza del datore di lavoro, indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo, con la conseguenza che la successiva revoca delle stesse è inidonea ad eliminare l'effetto risolutivo che si è già prodotto, restando limitata la prosecuzione del rapporto al solo periodo di preavviso. Tuttavia, in applicazione del principio generale di libertà negoziale, le parti possono consensualmente stabilire di porre nel nulla le dimissioni, con conseguente prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto stesso. L'onere di fornire la dimostrazione di tale contrario accordo, che come le dimissioni, non richiede la forma scritta, salvo una espressa previsione contrattuale, è a carico del lavoratore" (Cass. Civ., Sez. lav., 26/02/07, n. 4391).

Ancora: "Le dimissioni del lavoratore costituiscono un atto unilaterale recettizio idoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro nel momento in cui pervengono a conoscenza del datore di lavoro, non essendo necessaria una accettazione del datore di lavoro, con la conseguenza che se la revoca delle dimissioni è inidonea ad eliminare l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro se non giunga a conoscenza del destinatario prima delle dimissioni, è pur vero che l'eliminazione degli effetti risolutori delle dimissioni può sempre avvenire con il consenso dello stesso datore di lavoro" (Cass. Civ., Sez. Lav., 20/03/03, n. 4093).

Dimissioni: un atto libero del dipendente

I principi generali enunciati nelle trascritte massime consentono di chiarire i dubbi che possono insorgere relativamente al tema delle dimissioni e alla revoca consensuale di esse. Con riguardo al primo argomento, *nulla quaestio*: si è visto come le dimissioni costituiscano un atto unilaterale del dipendente, recettizio, per il perfezionarsi del quale è condizione necessaria e sufficiente che esso giunga a conoscenza del destinatario, cioè del datore di lavoro. Da quel momento in poi, indipendentemente dall'accettazione di quest'ultimo le dimissioni sono giuridicamente efficaci.

Nel nostro ordinamento giuslavoristico, difatti, le dimissioni si configurano come una facoltà per il lavoratore, che può essere esercitata senza alcun limite, con il solo rispetto dell'obbligo di dare il preavviso previsto dai CCNL (per il dirigente pari a un terzo del preavviso maturato, ai sensi dell'art. 23 comma 3), eccetto il caso in cui le dimissioni siano dettate da una giusta causa.

Peraltro, consistendo le dimissioni in un atto proprio del dipendente, la volontà di esso non deve essere in alcun modo viziata da violenza morale, errore di fatto, dolo o da incapacità, pena l'annullabilità dell'atto, così com'è previsto per qualsiasi negozio giuridico. L'eventuale revoca delle dimissioni è efficace, secondo le regole generali (art. 1328 c.c.), soltanto se è comunicata al datore di lavoro prima che quest'ultimo abbia avuto notizia dell'atto di recesso.

Il nostro ordinamento non ha previsto forme particolari per le dimissioni, che, quindi, potrebbero essere presentate verbalmente. Il requisito della forma scritta è stato invece introdotto da alcuni CCNL (compreso quello dei dirigenti di aziende industriali: art. 22 comma 1), ad evidente maggior tutela del

PD 22x stampa 24-07-2008 14:55 Page 44

lavoratore, del quale sono state spesso strumentalizzate dichiarazioni verbali in tal senso, espresse in particolari situazioni d'animo e, quindi, non sufficientemente meditate.

Per completezza espositiva e per non ingenerare dubbi nei lettori, evidenziamo che quanto precede è stato superato per un breve periodo, dal 5 marzo al 25 giugno 2008, quando sono state imposte le dimissioni tramite un modulo unico da trasmettere, in via informatica, al Ministero del Lavoro; modulo senza il quale non avrebbero dovuto essere considerate valide le dimissioni rassegnate. Tale forma di dimissioni è stata abolita con il Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 (art. 39, comma 10, lett. l), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 del 25 giugno 2008.

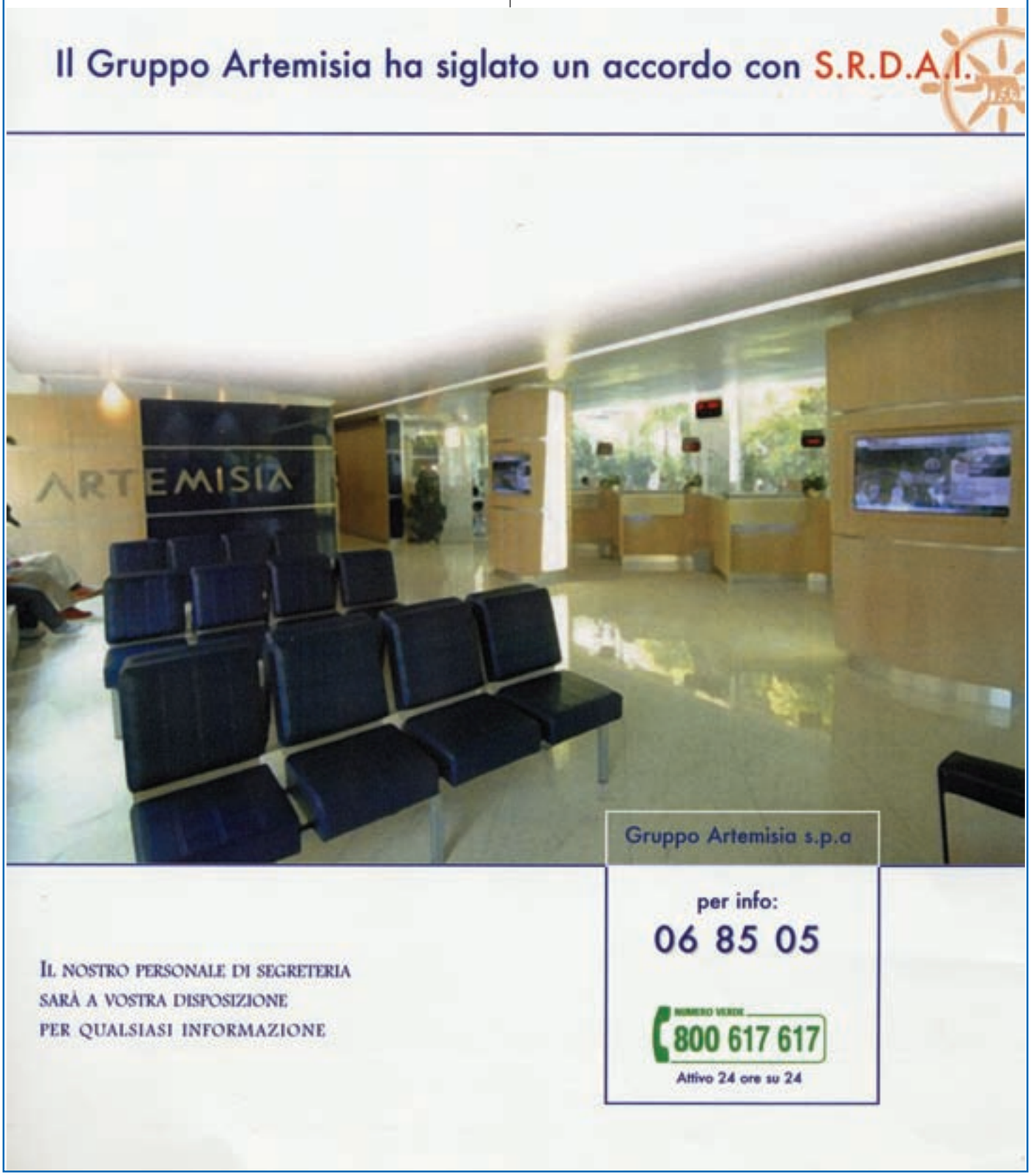
Accordo consensuale di revoca: subito per iscritto

Venendo ora alle modalità con cui le parti possono porre in essere l'accordo consensuale di revoca delle dimissioni, va precisato che, in base al principio di libertà della forma per lo svolgimento dell'attività delle parti, non è necessaria alcuna forma scritta per la revoca di dimissioni che devono essere comunicate. La mancanza di forma scritta del raggiunto accordo consensuale di revoca, invece, assume notevole rilievo ai fini della prova del raggiunto accordo di revoca del lavoratore, come sembra emergere dal caso prospettato dal nostro iscritto.

Pertanto, è sempre consigliabile che l'accordo di revoca sia assistito da forma scritta, dovendosi altrimenti ricorrere alla valutazione di elementi indiziari quali i comportamenti posti in essere dalle parti, al fine di evidenziarne la natura concludente nel senso della consensuale revoca delle dimissioni. Nel caso di specie, non essendovi la prova scritta di tale "consensualità", essa dovrebbe essere provata tramite testimoni che confermino sia quanto dichiarato a suo tempo dal nuovo amministratore delegato, sia la natura "accesa" della successiva riunione.

A tale primario elemento probatorio si dovrebbe poi aggiungere, valorizzandoli, altri elementi di supporto, quali: 1) lo stretto collegamento temporale fra la riunione particolarmente "accesa" e la lettera, fra l'altro non necessaria, di accettazione delle dimissioni; 2) lo svolgimento, dopo la riunione "accesa", di funzioni superiori rispetto a quelle originariamente svolte; fatto, quest'ultimo, del tutto anomalo per un dirigente dimissionario.

Ci siamo soffermati sugli aspetti probatori del caso in esame affinché risulti chiaro, al lettore che dovesse trovarsi nelle stesse condizioni, quanto sia importante rivolgersi subito al Sindacato per ricevere i suggerimenti idonei a trasferire per iscritto il consenso dell'Azienda alla revoca delle sue dimissioni.



WHY NOT?

Gli iscritti che desiderano seguire "in tempo reale " le attività e le iniziative SRDAI comunicano subito alla Segreteria - info@srdai.it - il proprio indirizzo di posta elettronica.

In questo modo si ricevono con regolarità e tempestività, ad esempio: inviti a congressi e convegni; informazioni sulle nuove convenzioni attivate; link per siti di particolare interesse: testi dei comunicati stampa; documenti SRDAI o della Federazione.

Inoltre ogni Collega può "girare" subito le informazioni avute nell'ambito delle proprie conoscenze, dando così un proprio contributo a rafforzare il senso di appartenenza e il consenso verso al nostro Sindacato.

Perché ritardare ancora? Perché non farlo subito?

ASSIDAI

Fondo di assistenza per dirigenti di aziende industriali

ASSIDAI: PREVIDENTI, GIORNO PER GIORNO

ASSIDAI è il fondo di assistenza, non solo sanitaria, per dirigenti, quadri e consulenti d'impresa più grande in Italia

17 anni di storia
43.000 nuclei familiari iscritti
150.000 assistiti

I punti di forza:

Sicurezza
impossibilità di recesso unilaterale da parte di ASSIDAI

Continuità
assistenza sanitaria senza limiti di età

Flessibilità
piani sanitari aziendali e individuali

Convenienza
rapporto costi/prestazioni fortemente competitivo

Semplicità
nessun questionario anamnestico da compilare al momento dell'iscrizione

Comodità
rete di qualificati centri clinici convenzionati

ASSIDAI offre:
Tutela sanitaria a 360° per tutti i manager in servizio e in pensione
Coperture del ramo vita, invalidità e infortuni previste dal CCNL dirigenti aziende industriali

info line 06 44.070.070 www.assidai.it

PRAESIDIUM
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT

La società di brokeraggio finalizzata alla ricerca delle migliori soluzioni per il profilo di rischio professionale e personale dei manager iscritti a Federmanager e ad Assidai

DOVE GLI ALTRI NON ARRIVANO

"Dove gli altri non arrivano"

questo è il concetto che sintetizza l'essenza di ASSIDAI: il più grande Fondo nazionale di assistenza, non solo sanitaria, per dirigenti, quadri e consulenti, che conta oggi 43.000 nuclei familiari iscritti e oltre 150.000 assistiti e che, proprio quest'anno, compie i suoi primi 17 anni di vita. ASSIDAI, creato nel 1990 dalla Federmanager per integrare, originariamente, le prestazioni fornite dal FASI, ha poi allargato i propri fini istituzionali ad altre forme di assistenza, quali quelle relative alle tutele assicurative (vita, invalidità, infortuni) previste dall'articolo 12 del CCNL per i dirigenti dell'industria.

ASSIDAI è un Fondo senza fini di lucro, il cui obiettivo primario è coniugare esperienza e competenza per soddisfare un amplissimo ventaglio di richieste di prestazioni al minor costo possibile, il tutto nel rispetto di un doveroso equilibrio di bilancio.

La varietà e la qualità delle prestazioni e dei servizi è il presupposto dell'offerta ASSIDAI, pur con la garanzia di un rapporto costi/prestazioni di assoluta convenienza.

Le peculiarità del Fondo consistono principalmente nell'impossibilità di recesso unilaterale da parte del Fondo stesso; nella facoltà di mantenere l'iscrizione anche nel caso in cui il dirigente o il quadro o il consulente iscritto esca dall'azienda (o per ricollocarsi nel mondo del lavoro o per andare in pensione) e nella mancanza di limiti di età ai fini dell'assistenza che, conseguentemente, accompagna gli iscritti e il loro nucleo familiare durante tutto l'arco temporale della vita.
A ciò deve aggiungersi la possibilità, offerta da ASSIDAI ai propri iscritti, di individuare il livello di assistenza più adatto alle proprie esigenze all'interno di una vasta scelta di opzioni.

Customer care e *customer satisfaction*: questi sono i principi guida dell'offerta ASSIDAI e sono, comprensibilmente, le ragioni della continua crescita del numero di sottoscrizioni.

Perché un dirigente o un quadro o un consulente dovrebbero versare proprio ad ASSIDAI una cifra che varia, a seconda dell'opzione scelta, da un minimo di Euro 100 ad un massimo di Euro 2.700? Se le ragioni individuate non fossero ancora sufficienti, potremmo aggiungere che ASSIDAI:

1. non chiede di compilare nessun questionario anamnestico al momento dell'iscrizione;
2. garantisce una copertura assistenziale valida in tutto il mondo;
3. consente all'iscritto di scegliere tra un'ampia gamma di piani sanitari, che prevedono sia rimborsi integrativi a quelli del Fasi (o di altro Fondo analogo) sia – in assenza di iscrizione ad uno di detti Fondi – rimborsi di primo livello pari a circa l'80% delle spese sostenute;
4. prevede una riduzione del contributo per le iscrizioni effettuate nel secondo semestre dell'anno; contributi ridotti per gli iscritti fino ai 50 anni di età; contributo unico per tutto il nucleo familiare, indipendentemente dalla sua composizione numerica;
5. ha creato uno specifico piano sanitario riservato ai figli (fino a 45 anni), ai figli sposati, al convivente more uxorio ed al coniuge separato e/o divorziato, non assistiti dal FASI o da altro fondo;
6. mette a disposizione una rete qualificata di centri clinici convenzionati;
7. offre l'ASSIDAI Card, una carta medica che garantisce servizi di assistenza in Italia e all'estero;
8. fornisce il servizio di "Second Opinion", ossia un riscontro della diagnosi ricevuta mediante un servizio internazionale di telemedicina che consente di ottenere un secondo parere medico specialistico.

Ora è più facile credere che ASSIDAI è arrivato, già da molto tempo, "dove gli altri non arrivano".

CHI PUO' ISCRIVERSI
Possono iscriversi ad ASSIDAI:
- dirigenti e quadri, iscritti ad una delle Associazioni Federmanager
- dirigenti non industriali associati ad una Federazione CIDA
- consulenti, vale a dire ex dirigenti o ex quadri impegnati in attività di lavoro autonomo presso una o più aziende, iscritti a Federprofessional (Organizzazione specifica associata a Federmanager).

Con l'iscrizione ad ASSIDAI si garantisce l'assistenza sanitaria all'intero nucleo familiare, composto, oltre che dall'iscritto, dal coniuge (o in assenza, dal convivente more uxorio) ed dai figli fino a 26 anni , risultanti dallo stato di famiglia.

COME ISCRIVERSI
Inviare al Fondo lo specifico modulo di iscrizione, non oltre il 31 gennaio di ogni anno, con raccomandata a.r. presso Assidai (Via Ravenna 14 – 00161 Roma) o via fax – 06.44.252.612 -, unitamente alla ricevuta di versamento del contributo relativo all'opzione prescelta.
Per richiedere il modulo di iscrizione e per maggiori informazioni:
www.assidai.it
call center Assidai 06.44.070.070
Organizzazioni Federmanager 06.44.070.001

I PIANI SANITARI
OPZIONI INTEGRATIVE (I): prevedono rimborsi ad integrazione di quelli del Fasi o di altre forme di assistenza analoga (tali opzioni sono destinate ai dirigenti)

OPZIONI SOSTITUTIVE (S): prevedono rimborsi all'80% circa delle spese sostenute (tali opzioni sono destinate ai quadri e ai consulenti e ai dirigenti INDIVIDUALI non assistiti dal Fasi o da altro Fondo analogo)

OPZIONI INDIVIDUALI

PRESTAZIONI	OPZIONI						
	BASE (I/S)	RICOVERI (I/S)	ARCOBALENO (I/S)	CONVENZIONE DIRETTA (I)		PENSIONATI (I/S)	FAMILIARI (S)
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	X	X	X	X	SOLO SE LE PRESTAZIONI SONO EFFETTUATE IN CASE DI CURA CONVENZIONATE	X	X
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (comprese quelli di alta specializzazione)		X	X	X		X	X
Interventi chirurgici ambulatoriali			X	X		X	X
Extraospedaliere I fascia (19 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	X		X	X		X	X
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)			X	X		X	X
Visite specialistiche			X	X		X	X

OPZIONI COLLETTIVE

PRESTAZIONI	OPZIONI					
	1C (I/S)	2C (I/S)	3C (I/S)	4C (I/S)	7C* (I)	FAMILIARI (S)
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	X	X	X	X	X	X
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (comprese quelli di alta specializzazione)		X	X	X	X	X
Interventi chirurgici ambulatoriali		X	X	X	X	X
Extraospedaliere I fascia (19 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	X	X	X	X	X	X
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)		X	X	X	X	X
Visite specialistiche			X	X	X	X
Esami di laboratorio			X	X	X	
Odontoiatria				X	X	

L'opzione 7C migliora l'opzione 4C con massimali più elevati e franchigie più basse

Specchietto dei principali massimali anno/nucleo familiare
Ricoveri per interventi di alta specializzazione: Euro 390.000
Altri ricoveri con o senza intervento: Euro 260.000
Prestazioni extraospedaliere: Euro 6.198
Interventi ambulatoriali: Euro 5.165
Odontoiatria: da Euro 1.550 a Euro 2.582
Diaria sostitutiva per ricoveri in strutture convenzionate con il SSN, in assenza di richiesta di rimborso.