

ASSEMBLEA ORDINARIA ANNUALE: "IL FUTURO È GIÀ ORA"
28 MAGGIO 2009, ORE 15 - SPAZIO ETOILE - PIAZZA IN LUCINA, ROMA

| p r o f e s s i o n e |

DIRIGENTE



**SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA**

**OCCUPAZIONE:
SIGLATO L'ACCORDO
FRA SRDAI E UIR
PER LA CABINA DI REGIA**



**MANDA LA TUA E-MAIL
A INFO@SRDAI.IT,
ENTRA IN RETE CON NOI**

Portare avanti le nostre battaglie



Cari Colleghi, come probabilmente saprete, il Consiglio Nazionale di Federmanager, tenutosi il 6 e 7 marzo scorso a Roma, mi ha designato nuovo Presidente del FASI, un compito che assumo con sentimenti contrastanti.

Da una parte, c'è quel pizzico (e anche più) di malinconia provocato dal lasciare, dopo tre anni, la carica di Presidente del nostro Sindacato affidatami per due volte di seguito con crescente fiducia da parte Vostra. Dall'altra parte, però, questo sentimento è più che bilanciato dalla soddisfazione per i risultati del lavoro svolto, per la forza e le prospettive oggi raggiunte dal Sindacato Romano, per la coesione e la validità della squadra creata in questi anni, che continuerà ad operare con immutata capacità e determinazione.

Non è questa la sede per stilare il bilancio di quasi 40 mesi di attività: per questo rimando alla relazione del Consiglio del Consiglio Direttivo SRDAI preparata per la nostra Assemblea 2008; o a quanto scritto, in modo molto più sintetico, nell'editoriale pubblicato nello scorso

numero di "Professione Dirigente": "Sebbene la nostra azione si sia svolta in un contesto difficile e non privo di attacchi strumentali alla categoria, quel cambiamento di cui ci facevamo portatori c'è stato, e i risultati, in termini di numero di iscritti e di forza e autorevolezza del Sindacato, sono venuti. Oggi siamo più forti tanto nell'ambito della Federazione quanto all'esterno, dove abbiamo raggiunto una visibilità indubbiamente maggiore, anche se non ancora adeguata al nostro ruolo".

* * *

Ma c'è una soddisfazione più profonda che porto con me e che mi darà forza nel nuovo incarico: la convinzione di poter sostenere da Presidente del FASI, con e per voi, le stesse battaglie che ha impegnato in questi anni il nostro Sindacato in difesa dei dirigenti. Mi riferisco alla solidarietà intergenerazionale, al sostegno ai colleghi - purtroppo sempre più numerosi - in difficoltà; in un'espressione, alla valorizzazione di una categoria che - oggi più che mai - ha il sacrosanto diritto di vedersi riconoscere una qualità del lavoro, e in generale della vita, adeguata al valore dell'attività che svolge per lo sviluppo economico e sociale del Paese.

Il diritto ad un'equa ed efficace assistenza sanitaria è, come sappia-

mo, un pilastro portante di tale qualità. Il FASI, che - non va dimenticato - è storicamente una creatura "nostra", fondata cioè da noi dirigenti, è da più di trent'anni lo strumento principale di garanzia di tale diritto. Possiamo e dobbiamo fare in modo che questo strumento contemperì, a un livello sempre più elevato, le finalità che sono alla base della sua nascita con le ragioni dell'equilibrio economico e finanziario.

Questo intendo fare, forte dell'esperienza e dell'arricchimento, professionale e umano, che porto con me lasciando la carica di Presidente SRDAI. Beninteso, proprio per le ragioni che ho cercato di esporre, le mie dimissioni non significano affatto un allontanamento dalle vicende del nostro Sindacato. Non solo e non tanto per ragioni "sentimentali", che pure non mancherebbero, ma perché un Sindacato e una Federazione forti sono la condizione indispensabile perché il FASI vinca le sfide che lo attendono.

La forza del nostro Sindacato - ce lo siamo detti tante volte in questi anni - è quella che viene dal contributo di ciascuno di noi. Ricordo perciò l'appuntamento al quale siamo tutti chiamati a partecipare, più numerosi e uniti che mai: l'Assemblea dei Soci del 28 maggio. Non mancheremo. Non mancate.

Stefano Cuzzilla



Professione DIRIGENTE
Anno VII - n. 24
Aprile 2009

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.reprostampait

Aprile 2009

| FEDERMANAGER |

Il Consiglio Nazionale del 6-7 marzo

a cura della redazione pag. 4

“Ecco che cosa vogliono i dirigenti”

intervista a Giorgio Ambrogioni pag. 8

| OCCUPAZIONE |

È nata ufficialmente la “cabina di regia”

a cura della redazione pag. 10

| LAVORI PUBBLICI |

Risolvere il nodo dei contratti d'appalto

di Bruno Astorre, assessore regionale alle Infrastrutture e presidente Itaca pag. 12

| NUOVA OCCUPAZIONE |

Formare i giovani alla cultura dell'imprenditorialità

intervista a Davide Bordoni, assessore al Lavoro del Comune di Roma pag. 13

| SERVIZI PUBBLICI |

Diritto di sciopero e libertà dei cittadini

a cura della redazione pag. 16

| CRISI E RELAZIONI INDUSTRIALI |

“Cambiamento, ovvero internazionalizzazione

di Paolo F. Cannavò pag. 20

| RELAZIONI SINDACALI |

Il mercato del lavoro è cambiato, cambiamo anche noi

intervista a Vincenzo Acquaviva, di Valeria Pulcinelli pag. 22

GLI SPECIALI DI PROFESSIONE DIRIGENTE

DOBBIAMO AVERE IL CORAGGIO DI CAMBIARE

di Stefano Cuzzilla pag. 27

| LAVORO |

Meno vincoli e più flessibilità, meno precari e più sviluppo

di Mario La Monaca pag. 36

| TRASPORTI |

I giganti del mare fanno i conti con la crisi

di Patrizia Lupi pag. 40

| DIRITTO |

Appropriazione indebita e bancarotta fraudolenta

di Caterina Di Marzio pag. 46

| L'ANGOLO DEL LEGALE |

Polizza assicurativa, un diritto inalienabile

a cura dell'avv. Stefano Minucci pag. 48

Il Consiglio Nazionale del 6-7 marzo



a cura della redazione

Dal confronto con il ministro Maurizio Sacconi ad un primo punto sulle trattative per il rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, fino alla designazione dei vertici di numerosi e importanti Enti collaterali: questo il nutrito ordine del giorno dell'appuntamento, svoltosi a Roma, che non ha deluso le attese

Rinnovo delle cariche di alcuni Enti collaterali. Primo resoconto dell'andamento delle trattative per il rinnovo del Contratto nazionale di lavoro. E, prima e sopra a tutto questo, il bisogno di confrontarsi, internamente e con le istituzioni, su un andamento economico che definire

difficile, secondo i più, è eufemistico. Non mancavano i motivi per cui la Sala Verdi dell'Hotel Quirinale a Roma, sede del Consiglio Nazionale di Federmanager il 6 e 7 marzo scorso, fosse gremita.

Il risultato non ha deluso le attese. Sia nella sua parte pubblica, che ha

avuto come interlocutori il ministro del Lavoro, sen. Maurizio Sacconi (nella foto grande durante il suo intervento), accompagnato dal direttore dell'Area Ammortizzatori Sociali e Formazione del Ministero del Lavoro, Matilde Mancini, e il deputato ed economista del Pd, Nicola Rossi; sia in quella interna, proseguita lo stesso pomeriggio di venerdì e il giorno seguente, e conclusasi con le designazioni dei nuovi vertici di FASI, Fondazione IDI, Praesidium, Fondirigenti, Assidai e Progetti Manageriali; designazioni dalle quali il Sindacato Romano è uscito con riconoscimenti assai si-

gnificativi, a cominciare dall'indicazione del presidente SRDAI, Stefano Cuzzilla, alla Presidenza del FASI.

Quella che segue è la cronaca, forzatamente sintetica, di una "due giorni" fondamentale per le prospettive dei dirigenti industriali italiani e del suo massimo organo di categoria non solo nel breve, ma anche nel medio-lungo periodo.

Che cosa chiedono i dirigenti

Il neopresidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, ha sottoposto all'attenzione del ministro Sacconi i principali temi di attualità collegati alla situazione di crisi ed alle previste ricadute sulla categoria. Nel prefigurare uno scenario simile in termini di effetti sulla categoria a quello dei primi anni Novanta (si stimano circa 8-9 mila dirigenti disoccupati entro fine 2009), Ambrogioni ha invitato ad investire non solo in infrastrutture ma anche nel capitale umano, "per non disperdere competenze e professionalità e per essere competitivi e cogliere le opportunità che si creeranno nel momento della ripresa economica". In concreto, Federmanager ha avanzato le seguenti richieste:

- 1) favorire l'incremento di managerialità nelle PMI attraverso incentivi di legge (art. 20, L. n. 266/97) già previsti, da rifinanziare con stanziamenti più elevati e meglio finalizzati;
- 2) prevedere specifiche iniziative di sostegno al reddito per la categoria dei dirigenti integrando

azione privata e pubblica e dando maggiore sostegno alla bilateralità;

- 3) elevare il tetto retributivo previsto al fine di incentivare forme retributive variabili legate ai risultati ed alla produttività;
- 4) salvaguardare il pluralismo sindacale nella prevista riforma della rappresentanza.

All'intervento del presidente di Federmanager sono seguiti due brevi relazioni: quella di Sergio Zeme, presidente del Gruppo nazionale dei dirigenti pensionati, che ha riproposto con forza l'annosa questione del recupero del potere d'acquisto delle pensioni, e quella di Elena Vecchio, coordinatrice del costituendo Gruppo in rappresentanza delle donne manager, che ha illustrato gli scopi del Gruppo stesso e ha dato disponibilità a collaborare con il Governo per idonee iniziative legislative atte a valorizzare il lavoro femminile.

La risposta del Governo (e dell'opposizione)

Il ministro Sacconi - premessa l'estrema delicatezza del momento - ha risposto alle sollecitazioni della Federazione con l'impegno ad istituire un "Tavolo delle nuove sicurezze per la dirigenza", nel quale saranno discusse tutte le richieste avanzate da Federmanager. Ciò partendo dal presupposto che "proprio in una fase così critica occorre ripartire dalle persone e investire sulle competenze e professionalità necessarie a incrementare il capitale

umano, evitandone ogni dispersione". Sacconi ha anche espresso interesse per il rafforzamento della bilateralità in ogni sua forma, intesa come protezione attiva, principio a lui particolarmente caro e sancito nel nuovo modello di relazioni industriali contenuto nella riforma contrattuale recentemente sottoscritta tra le parti sociali, con esclusione della Cgil. Il ministro ha infine assunto l'impegno di salvaguardare le forme di rappresentanza, come quella dei dirigenti, mirate a collettività numericamente non elevate ma che costituiscono una risorsa importante nell'ambito delle relazioni sociali.

Dopo l'intervento del ministro, l'on. Nicola Rossi (nella foto in basso) ha rimarcato, in un breve indirizzo di saluto, l'importanza del ruolo cui è chiamata in questo momento di crisi la categoria dei dirigenti: "Scegliere oggi di investire, mostrandosi al tempo stesso saggi e coraggiosi, può incidere positivamente sul futu-





ro”. E fra gli investimenti il principale è quello in capitale umano, ha concluso Rossi, riscuotendo un forte apprezzamento dalla platea.

Il nuovo Contratto nazionale di lavoro

Il Consiglio Nazionale del 6-7 marzo è stato anche la prima occasione pubblica per dare un primo resoconto dell'andamento delle trattative per il rinnovo del Contratto nazionale di lavoro della categoria. A farlo è stato Romano Ambrogi - eletto a fine gennaio, nel corso del precedente Consiglio Nazionale di Federmanager, capo della Delegazione federale - che ha riferito in particolare sul primo incontro sulla questione avvenuto con Confindustria nelle scorse settimane. “Si è trattato - ha spiegato Ambrogi - di un incontro di conoscenza tra capi delegazione, svoltosi in un clima cordiale e fattivo, anche se sono emerse forti preoccupazioni sulla si-

tuazione di crisi che sta cominciando a mostrare segni tangibili nel tessuto produttivo del Paese”.

Ambrogi ha sollecitato “concretezza e rapidità, evitando ritualità che appartengono ad altri tavoli e non sarebbero coerenti con la visione di un rapporto collaborativo e non contrappositivo tra organizzazioni che rappresentano figure incarnanti i valori dell'impresa, dirigenti e imprenditori”.

È seguita quindi una sintetica ricognizione delle principali proposte di rinnovo del contratto, da cui è emersa una convergenza sull'esigenza di rafforzare gli strumenti che qualificano lo status del dirigente, in primis il FASI, sottolineandone il valore in termini di mutualità e di solidarietà intergenerazione verso i pensionati, e quelli che devono sostenere il dirigente nei momenti di difficoltà (GSR e Agenzia), al momento molto al di sotto delle aspettative. Ciò anche tenuto conto della gravità della situa-

zione economica e dei rischi occupazionali per la categoria. Interesse è emerso rispetto alle proposte di introdurre lo strumento del bilancio di carriera e di incentivare lo sviluppo di managerialità nelle PMI.

Più distanti invece, da questo primo approccio, appaiono le posizioni sulla parte economica - anche se ciò era abbastanza scontato - pur essendo stata ribadita la comune volontà di proseguire nel percorso tracciato, ma apportando al testo contrattuale le integrazioni necessarie, in termini di regole, affinché tutti i dirigenti siano posti nella condizione di partecipare alle sfide dell'impresa con un patto trasparente e con criteri oggettivi.

Ambrogi ha ribadito, infatti, che l'esito degli anni precedenti di applicazione del contratto ha mostrato come un'ampia parte del mondo produttivo non sia stata pronta ad attuare un modello evolutivo del rapporto con i dirigenti; con il risultato che parecchi colleghi, specie nelle realtà medio-piccole, non solo non hanno usufruito di un sistema di retribuzione variabile ma, addirittura, non hanno percepito negli ultimi 5 anni alcun aumento retributivo.

I risultati delle elezioni

In conclusione del Consiglio Nazionale si è, infine, proceduto alle elezioni per il rinnovo delle cariche di competenza Federmanager, per il triennio 2009-2012, di FASI, Fondazione IDI, Praesidium SpA, Fondazione Fondirigenti G. Taliercio, Assidai e Progetti Manageriali. Ne pubblichiamo, di seguito, i risultati.

FASI

Presidente

Cuzzilla Stefano (Roma)

Consiglio di Amministrazione

Bernardo Gennaro (Milano)

Zambini Egidio (Parma)

Crispino Enrico (Milano)

Gelli Meris (Siena)

Bausone Francesco (Alessandria)

Cardoni Mario (Dir. gen. f.f. Federmanager)

Collegio dei Sindaci

Effettivi

Sacconi Marco (Roma)

Saccone Ezechiele (Torino)

Supplente

Pezzotta Giuseppe (Milano)

FONDAZIONE IDI

Presidente

Grossi Eliana (Bologna)

Consiglio di Amministrazione

Vecchio Elena (Catania)

Luvison Angelo (Torino)

Geri Marina Chiara (Milano)

Borghi Michele (Livorno)

Collegio dei Revisori dei Conti

Effettivo

Mainardi Elsa (Roma)

PRAESIDIUM S.p.A.

Presidente

Villani Bruno (Milano)

Consiglio di Amministrazione

De Salvo Roberto (Liguria)

Collegio dei Sindaci

Presidente

Carini Giovanni (Cremona)

Comp. suppl.

Zarletti Francesco (Ancona)

FONDAZIONE FONDIRIGENTI G. TALIERCIO

Presidente

Cuselli Renato (Torino)

Consiglio di Amministrazione

Bucci Andrea (Milano)

Gobbo Giorgio (Roma)

Collegio dei Revisori dei Conti

Ceccotti Giovanni (Cremona)

ASSIDAI

Presidente

Capoccia Lorena (Milano)

Consiglio di Amministrazione

Cusimano Lelio (Palermo)

Collegio dei Revisori dei Conti

Viola Vincenzo M. (Matera)

Camilotti Feruccio (Friuli-Venezia Giulia)

PROGETTI MANAGERIALI

Presidente

Padovani Marco (Bologna)

Consiglio di Amministrazione

Lo Biondo Antonino (Torino)

Persano Carmela (Roma)



“Ecco che cosa vogliono

di Giorgio Ambrogioni



Pubblichiamo l'intervista, uscita recentemente sul Sole 24 Ore, nella quale il presidente della nostra Federazione (al centro nella foto) ripropone con forza le richieste dei manager italiani, e del loro principale organismo di rappresentanza, ad istituzioni, forze politiche e associazioni imprenditoriali

Eletto da pochi mesi presidente di Federmanager come successore di Edoardo Lazzati, Giorgio Ambrogioni (60 anni e una carriera tutta all'interno della Federazione, dove egli entrò nel 1975 e della quale era direttore generale dal 2003) si trova a gestire una situazione a dir poco complessa.

Da una parte, infatti, la crisi eco-

nomica in atto non fa che accelerare quei processi di ristrutturazione aziendale, in atto da ormai molti mesi sul territorio nazionale (Lazio in primis), che vedono in molti manager le prime, e comunque le meno tutelate, vittime.

Dall'altra parte, per la responsabilità di pochissimi casi in Italia (e di un numero maggiore oltre oceano,

dove però si sta facendo rapidamente macchina indietro), gli stessi dirigenti vengono con facilità - meglio, con faciloneria - identificati con gli immeritevoli percettori di faraoniche retribuzioni e/o liquidazioni, a prescindere dagli effettivi risultati del loro lavoro.

In tale contesto, infine, Federmanager si trova a dover gestire la delicata partita del rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, del quale tutti riconoscono, insieme, la bontà dell'impostazione di fondo adottata con il contratto precedente e la necessità di introdurre correttivi tesi a una più efficace tutela tanto dei dirigenti in servizio quanto di quelli in pensione nonché di coloro che hanno perso, o rischiano di perdere, il posto di lavoro.

Nell'articolo precedente si è dato conto delle principali richieste che la Federazione, per bocca del suo presidente, ha presentato al Governo, e in generale alle forze politiche, durante il Consiglio Nazionale del 6-7 marzo scorso. Di seguito pubblichiamo l'intervista che Ambrogioni ha rilasciato, nelle scorse settimane, al Sole 24 Ore.

Essa infatti, con l'efficacia del linguaggio giornalistico, contiene

i dirigenti”

una sintesi delle linee guida che Federmanager intende seguire nell'attività del breve e del medio periodo.

Domanda. Che giudizio dà Federmanager della crisi economica in atto?

Risposta. La crisi è di una gravità assoluta, e se non la governiamo, mettiamo a rischio la stessa coesione sociale del Paese. Per questo occorre però una visione strategica: se vogliamo cogliere le future opportunità, dobbiamo promuovere un salto qualitativo nei sistemi gestionali delle piccole e medie imprese italiane.

D. Che vuol dire ciò nel concreto?

R. Innanzi tutto bisogna evitare tagli indiscriminati di competenze strategiche, e poi incentivare e favorire l'inserimento di bravi dirigenti nelle PMI. La realtà ci dimostra che la collaborazione fra imprenditori e manager è la soluzione vincente.

D. È una strada facile, allora?

R. No, perché si impone un salto culturale, ma gli strumenti ci sono. Il ministro del Lavoro, su nostra richiesta, ha promesso un tavolo in cui affrontare tutte le problematiche riguardanti la dirigen-

za privata; in quella sede formuleremo idee e proposte per avere più dirigenti nelle PMI.

D. Tuttavia la figura del manager non gode oggi di una grande opinione. Come risponde Federmanager?

R. In effetti, è in atto da mesi un'azione mediatica che sta dando una immagine distorta del management. La respingiamo, perché è frutto di forzature e generalizzazioni.

D. Le mega retribuzioni forse non esistono?

R. Esistono, ma in Italia riguardano non più di mille top manager o imprenditori. La retribuzione media annua di un dirigente è invece di 120 mila euro lordi che, al netto delle imposte, diventa inferiore a 70 mila euro.

D. È poco?

R. È lontanissimo dalle cifre di cui, giustamente, ci si scandalizza ma, soprattutto, è il controvalore di rischi, responsabilità e mancanza di tutele reali del posto di lavoro. Federmanager è per un recupero di sobrietà retributiva, legata però a una correlazione forte ai risultati di medio-lungo periodo ed al merito.

D. Come giudica le proposte di un'imposta aggiuntiva di solida-

rietà sulle retribuzioni più alte (oltre i 120 mila euro annui)?

R. Sbagliate nell'approccio, nei contenuti e nel significato: ci si chiami, si riconosca il nostro ruolo economico e sociale, si dia atto che noi facciamo già solidarietà in quantità industriale, che siamo già oppressi da un regime fiscale al limite del sopportabile, si prendano con noi impegni seri per il futuro e forse, sottolineo forse, possiamo parlarne.

D. È cominciato il negoziato per il rinnovo del vostro contratto?

R. Ci sono già stati due incontri importanti, il terzo è previsto per i primi di aprile.

D. Qual è lo scenario?

R. La situazione è assai complessa. La crisi interferisce pesantemente, ma non può impedire un confronto serio e rapido su alcuni temi prioritari e coerenti con l'attuale contesto: dobbiamo assolutamente migliorare e rendere più accessibile il nostro sistema bilaterale di sostegno al reddito, migliorare la nostra assistenza sanitaria e, infine, rendere effettivo l'impegno contrattuale sulla retribuzione variabile anche per i dirigenti meno giovani, che non possono né debbono essere marginalizzati dalle politiche incentivanti.

D. Perché dice questo?

R. Come emerge chiaramente dalla nostra ultima indagine, più le aziende sono piccole, più prevalgono l'informalità e l'unilateralità: se vogliamo modernizzare i sistemi di governance ed attrarre bravi dirigenti, questo è un limite da superare.

È nata ufficialmente la “cabina di regia”

a cura della redazione

Il 9 aprile SRDAI e Unione Industriali di Roma hanno siglato il protocollo d'intesa che dà il via ad un organismo che mira, fra l'altro, ad assicurare alle PMI una indispensabile iniezione di professionalità altamente qualificate e, nel contempo, a dare a molti dirigenti vittime degli attuali processi di ristrutturazione aziendale l'opportunità di ricollocarsi in una posizione utile per sé stessi e per il rilancio dell'economia locale



Con la firma del protocollo d'intesa (vedi box alla pagina seguente), avvenuta il 9 aprile fra Stefano Cuzzilla, presidente SRDAI, e Aurelio Regina, presidente dell'Unione Industriali di Roma (UIR), è stata ufficialmente istituita la “ca-

bina di regia” SRDAI-UIR volta ad affrontare con efficacia la crisi economica che sta colpendo duramente anche il settore industriale del Lazio e, nel contempo, il fenomeno della disoccupazione dirigenziale che da tale crisi deriva.

Lanciata per la prima volta a fine 2008 dal presidente Cuzzilla, la proposta SRDAI è stata subito fatta propria, oltre che dalla UIR, dall'Assessorato Regionale ai Lavori Pubblici e dall'AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) del Lazio. Si sono poi aggiunti i sempre più decisi e importanti segnali di apertura e approvazione provenienti dalle altre Istituzioni territoriali.

“Una parte qualificante della nostra proposta - spiega Cuzzilla - riguarda l'istituzione di una nuova figura professionale, il ‘manager di sistemi di aziende o di distretto’: un professionista esperto, impegnato su un'area territoriale, che potrebbe svolgere, a beneficio delle piccole e medie imprese, un ruolo di collegamento fra le aziende stesse e le Istituzioni e favorire, anche, l'apertura a un'internazionalizzazione che appare ormai ineludibile per un'azienda che voglia stare con successo sul mercato”.

I vantaggi sarebbero per tutti: “Le piccole e medie imprese, che rappresentano l'asse portante dell'economia laziale, avrebbero a disposizione una figura professionale altamente qualificata (il cui

PROTOCOLLO D'INTESA FRA UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE DI ROMA E SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA

ISTITUZIONE DI UNA CABINA DI REGIA A ROMA PER LA SALVAGUARDIA DELLE PROFESSIONALITÀ DEI DIRIGENTI IN USCITA DA AZIENDE INDUSTRIALI

Il giorno 9 aprile 2009, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, l'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, rappresentata dal Presidente Aurelio Regina, e il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali, rappresentato dal Presidente Stefano Cuzzilla, concordano e convengono quanto segue:

1. viene istituita una Cabina di regia fra Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma (UIR) e Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali (SRDAI) per favorire l'assessment ed il replacement dei dirigenti usciti da aziende industriali nell'ambito territoriale di Roma;

2. la Cabina di regia avrà il compito di monitorare in maniera continuativa l'andamento dei dati e delle informazioni riferiti al numero ed ai ruoli ricoperti dai dirigenti usciti dal mercato del lavoro nel territorio di Roma;

3. UIR e SRDAI condividono l'impostazione secondo la quale, con incentivi mirati ed anche attraverso percorsi formativi innovativi, i dirigenti che hanno perso il lavoro potrebbero trovare una loro ricollocazione all'interno delle piccole imprese in ambito locale, al fine di rafforzare il grado di managerializzazione di queste ultime e di consentire loro di essere più competitive ed internazionalizzate sui propri mercati di riferimento;

4. le parti si attiveranno per la collaborazione alla Cabina di regia dell'Agenzia Servizi Integrati di Fondirigenti, al fine di costruire percorsi innovativi per piani formativi territoriali di assessment e di replacement dei dirigenti a rischio di disoccupazione o già usciti dal mercato del lavoro locale;

5. alla Cabina di regia saranno altresì invitate ad essere soggetti attivi le Istituzioni locali, con l'obiettivo di creare le migliori opportunità per un eventuale reinserimento dei dirigenti nelle piccole imprese, stabilendo tipologie di vantaggio competitivo in termini di costo complessivo a carico del datore di lavoro per queste categorie di imprese nell'assunzione di figure professionali con alte capacità e competenze, eventualmente considerando anche l'esperienza della Legge n. 266 del 1997.

costo sarebbe fra loro ripartito, e dunque più che ragionevole) a sostegno dei propri progetti di sviluppo; dall'altra parte, molti dirigenti, vittime dei sempre più frequenti processi di ristrutturazione aziendale in corso, spesso in un'età - fra i 45 e 50 anni - che rende il ricollocamento a dir poco difficoltoso, troverebbero una nuova occupazione utile non solo a se stessi, ma al rilancio dell'economia locale e nazionale".

Fondamentale, a tal fine, è il ruolo che deve svolgere la formazione manageriale la cui promozione costituisce un impegno primario del Sindacato Romano (si veda al riguardo pag. 27 e seguenti). Anche attraverso l'utilizzo delle ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dalla legge, la formazione professionale può e deve diventare parte inscindibile dalla carriera manageriale, in modo da consentire ai dirigenti di acquisire tutte le competenze necessarie per contribuire al risanamento e alla crescita.

Sull'esito dell'attività della neonata "cabina di regia" Cuzzilla è ottimista: "La mia fiducia nasce dalla fitta rete di relazioni industriali ed istituzionali instaurate dal Sindacato Romano, nell'ambito di una politica attiva e attenta alla qualificazione e riqualificazione professionale dei dirigenti che rappresenta. Unendo le forze di tutti i soggetti coinvolti - conclude - si potrà definire un programma che sia realmente risolutivo".

Risolvere il nodo dei contratti d'appalto

di Bruno Astorre, assessore regionale alle Infrastrutture e presidente Itaca

Il 91% delle grandi opere deliberate nel 2001 dal Governo nel suo Piano decennale non sono ancora partite, e anche il 9% cantierato accusa forti ritardi. Le ragioni di ciò risiedono non tanto nelle norme della Legge obiettivo quanto, piuttosto, nell'efficacia della relazione contrattuale, così come definita dalla legge, inerente ai tempi di esecuzione e ai costi finali delle opere

Il valore strategico dell'innovazione e della tecnologia nella gestione dei processi complessi assume, ogni giorno di più, una portanza sostanziale nella formazione e crescita delle classi dirigenti.

Premettendo che, in ordine alle competenze che mi riguardano, faccio qui riferimento al settore delle infrastrutture, ovvero all'attività del costruire, intendo subito sottolineare che la qualità del prodotto realizzato è determinata da una relazione contrattuale complessa, nella quale la domanda non acquista prodotti su cui il processo produttivo dell'offerta si è già consumato. Per meglio dire: con il contratto di appalto il committente non acquista l'infrastruttura, bensì la capacità di una o più imprese a realizzare la stessa, sulla base di un progetto ed un capitolato.

Con la firma del contratto di appalto si avvia di fatto un processo produttivo. Si apre, in altri termini, una vera e propria fabbrica che si connota per il suo "output": produrre se stessa. In questo settore, dunque, l'innovazione nell'ambito dell'offerta è fortemente condizionata dalla tipologia della domanda, ovvero da come questa defini-



sce l'oggetto e decide di gestire il contratto: si veda la stessa definizione del mercato, alla voce "grandi opere" e/o "opere strategiche".

Legge obiettivo: troppi equivoci e attese deluse

Nel nostro ordinamento, grande opera - o opera strategica - ha avuto una specifica definizione ed una regolamentazione, cosiddetta, speciale. Secondo quanto sancito dalla legge n. 431 del 2001, correntemente definita "Legge obiettivo", sono grandi opere, e per questo rientranti nelle norme speciali della legge, quelle inserite in uno specifico elenco definito con la delibera Cipe (21 dicembre 2001, e successive integrazioni) titolata "Primo programma delle infrastrutture strategiche", e definita anche come "Piano decennale delle grandi opere".

Il costo complessivo di queste opere è stimato in 174 miliardi euro. Le risorse che, ad oggi, sono state deliberate e rese disponibili ammontano a 60 miliardi di euro, pari quindi ad appena il 34% del costo complessivo,

mentre le opere che sono state “cantierate” registrano un dato ancora meno confortante, essendo solo il 9% del valore complessivo. Perché?

Uno dei nodi, prima ancora della valutazione della validità ed efficacia delle norme speciali della legge obiettivo, risiede nelle modalità non selettive con le quali è stato costruito l'elenco delle opere definite strategiche. La lista, infatti, è frutto dell'assemblaggio di 22 elenchi contrattati dal Governo con ogni singola Regione e Provincia Autonoma; istituzioni che, comprensibilmente, per cogliere l'opportunità di un potenziale finanziamento, hanno cercato di inserire il maggior numero di opere, in diversi casi non del tutto ascrivibili nelle categorie di “grandi” o “strategiche”.

Un risultato da migliorare per il bene del Paese

Un piano decennale che, al settimo anno di attuazione, resta per il 91% sulla carta e solo per il 9% cantierato, appare un

magro bottino. Ma è un risultato comunque non sorprendente, stante la prevedibile impossibilità di copertura finanziaria per le centinaia di cosiddette grandi opere in elenco. E al tempo stesso, purtroppo, anche nel caso delle opere cantierate è altrettanto evidente la scarsità di risultati, in riferimento ai tempi di programmazione, progettazione ed affidamento.

Ciò detto, sarebbe però sbagliato attribuire alle norme della Legge obiettivo tale deficit. La novità, infatti, non è nella procedura di gara, essendo utilizzata una normale procedura ristretta e la scelta del contraente con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa. La novità, o l'innovazione più significativa, è invece nell'istituto contrattuale in sé, utilizzato per l'85% delle opere ad oggi cantierate con Legge obiettivo; insomma, il nodo risiede proprio nell'efficacia della relazione contrattuale, così come definita dalla legge, inerente ai tempi di esecuzione e, soprattutto, ai costi finali delle opere. È su questo che siamo chiamati a ragionare; per il bene del Paese, dovremo farlo al più presto.

Formare i giovani alla cultura dell'imprenditorialità

intervista a Davide Bordoni, assessore al Lavoro del Comune di Roma

Questo l'obiettivo del progetto “M'imprendo, sviluppo locale e occupazione”, svoltosi nel mese di marzo e che ha coinvolto 80 docenti dei Centri di formazione professionale del Comune. “Vogliamo aiutare i ragazzi - spiega l'assessore - a realizzare le loro idee e trasformarle in progetti concreti”

La formazione dei giovani che, sempre di più, debbono fronteggiare la contrazione dell'offerta lavorativa, riveste un ruolo primario. Su questo tema l'assessore alle Attività Produttive, Lavoro e Litorale del Comune di Roma, Davide Bordoni, illustra alcune novità.

Domanda. Quali iniziative sta portando avanti l'Assessorato?



Risposta. Mentre prosegue una campagna di comunicazione a sostegno e rilancio del commercio di quartiere, incentivando i cittadini a fare i propri acquisti sotto casa, abbiamo concluso nel mese di marzo il progetto intitolato “M'imprendo: sviluppo locale e occupazione”.

D. In che consiste tale progetto?

R. In un ciclo di seminari, promosso dal Dipartimento

XIV e rivolto ai docenti dei Centri di formazione professionale del Comune di Roma, inserito in una rete di servizi formativi che mira a rispondere alle esigenze di quei giovani che si avvicinano per la prima volta al mondo del lavoro.

D. Perché coinvolgere i docenti?

R. Perché attraverso di loro i giovani possono essere formati a una cultura dell'imprenditorialità, che elimini sempre più il divario tra scuola e lavoro.

D. Come si è svolto il progetto?

R. Gli incontri di aggiornamento, per complessive 100 ore, hanno coinvolto 80 insegnanti e si sono conclusi con l'elaborazione di un progetto e di una valutazione finale. I seminari hanno approfondito alcune materie come i nuovi bisogni emergenti nelle aree dello sviluppo sostenibile, la

compartecipazione dei giovani cittadini, l'informazione sul ruolo delle istituzioni e delle autonomie locali, le varie tipologie d'impresa e le modalità di loro costituzione e gestione. È stato inoltre rilasciato ai partecipanti un attestato valido per il riconoscimento dei crediti formativi da parte della Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Roma Tre e il riconoscimento, ai fini del monte ore, per i docenti dei Centri di formazione del Comune. Il servizio si è avvalso della collaborazione dell'ISTISSS - Istituto per gli Studi sui Servizi Sociali onlus, che ha svolto consulenza e raccolta delle iscrizioni. Del Comitato scientifico, infine, facevano parte illustri docenti universitari, fra cui il prof. Franco Ferrarotti e il prof. Pier Virgilio Dastoli.

D. Che cosa si sente di consigliare

ai ragazzi che si avvicinano al mondo del lavoro?

R. Gli studenti delle ultime tre classi debbono sviluppare la propria creatività e lo spirito d'iniziativa verso ambiti nuovi dell'economia e della società. In questo le istituzioni possono affiancarsi alla scuola e fare rete, agevolando i giovani a trovare nuovi percorsi lavorativi, che siano vicini al loro territorio d'origine.

D. Oggi questo non accade abbastanza?

R. Troppo spesso, oggi, dopo il diploma i ragazzi scelgono d'isciversi all'università senza avere una precisa idea del proprio futuro e senza valutare con serietà la possibilità di valide alternative, come il realizzare idee e trasformarle in progetti concreti. Vogliamo aiutarli in questo.

da lunedì 8 giugno Estate 2009 alle molette...

...piscine all'aperto!

tutti i giorni dalle 10.00 alle 20.00 con

- ingressi in piscina
- aquagym e aquabike
- scuola nuoto
- corsi sub e nuoto libero
- organizzazione feste (catering e animazione)



...college estivo 2009!

settimane dall' 8 giugno al 7 agosto
dal lunedì al venerdì
dalle 08.30 alle 16.30

- scuola tennis
- scuola nuoto
- pallavolo
- calcetto
- animazione

Segreteria: dal lunedì al venerdì dalle 10 alle 19. Sabato dalle 10 alle 13.

via del Casale di San Nicola 39 - località La Storta - 00123 Roma

tel. +39 06 30895596 - fax +39 06 30890795



Maggiore agenzia dell'Olgiatea.
Tutte le soluzioni di noleggio auto e furgoni.

Roma Olgiatea
via Cassia, 1891
tel 06 30880917

Maggiore. La soluzione per chi è sempre in movimento e per chi ama viaggiare, senza pensieri.

Maggiore.
mobilità integrata

www.maggiore.it

Diritto di sciopero e libertà dei cittadini

a cura della redazione

Contemperare queste due esigenze non solo è possibile, ma necessario: è quanto emerso dal workshop Federmanager cui hanno partecipato numerosi esponenti istituzionali e politici. Le proposte dei dirigenti



Contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona non solo è possibile, ma necessario. È quanto emerso dal workshop "Il diritto di sciopero nei servizi pubblici", tenutosi il 19 marzo nella sede di Roma della Federazione, cui hanno partecipato il presidente della Commissione Trasporti della Camera, on. Mario Valducci, il presidente della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, prof. Antonio Martone, il direttore generale dell'ASTRA (Associazione Società ed Enti di Trasporto Pubblico), avv. Guido del Mese, il presidente del Sindacato

Romano, Stefano Cuzzilla. A presentare le posizioni di Federmanager, dopo il saluto del presidente Giorgio Ambrogioni, il coordinatore della Commissione Nazionale Trasporti della Federazione, Carlo Poledrini. Per tutti il punto di partenza è stato il DDL sulla materia recentemente approvato dal Governo. L'avv. del Mese ha affermato che dirimente rimane l'applicazione effettiva delle sanzioni, mentre sulla questione della rappresentanza ha ribadito l'importanza di stabilire una soglia di larga rappresentatività per la proclamazione degli scioperi, definita sulla specifica categoria di lavoratori rappresentati e non sull'intera platea di lavoratori, e, in

alternativa, prevedere le possibilità del referendum preventivo o dello sciopero virtuale.

A parere di Martone, la nuova Commissione per le Relazioni di Lavoro potrà assumere sia un ruolo centrale nella verifica della reale rappresentatività degli attori sociali sia una funzione conciliativa e arbitrale. Egli ha anche ribadito la necessità di garantire effettività al sistema sanzionatorio e di potenziare la comunicazione.

L'on. Valducci ha illustrato le motivazioni che sostengono le proposte del DDL ed ha sottolineato che, nell'arco dei circa 18/24 mesi necessari per attuare la delega, sarà possibile raggiungere il più ampio accordo con le parti sociali interessate mostrandosi disponibile a recepire tutti i suggerimenti utili a tal fine.

"Il DDL del Governo - ha concluso Cuzzilla - è un provvedimento della massima importanza, sia per gli specifici risvolti sindacali sia per le complementarità relative alla sicurezza, soprattutto stradale. È anche necessario verificare le modalità di eventuali successive estensioni".



Poledrini (Federmanager): Le nostre proposte

Domanda. Come giudica Federmanager il DDL governativo di riforma della L. 146/90?

Risposta. *In modo positivo: il forte rafforzamento delle misure e degli strumenti preventivi delle azioni di sciopero stabilito dal DDL, attraverso la previsione di percentuali minime di rappresentatività sindacale, costituisce un passo importante, forse decisivo, verso la riduzione della frammentazione delle rappresentanze sindacali, per evitare che anche in futuro delle micro-sigle mettano in ginocchio sistemi di trasporto vitali per l'economia del Paese e per i cittadini. Per questo è necessario che il DDL ampli la portata della riforma ad ulteriori settori ed attività essenziali, oltre ai trasporti.*

D. Quale, in particolare, il vostro parere sulla soluzione relativa al referendum e alla comunicazione di adesione preventiva da parte del lavoratore?

R. *Si tratta di una soluzione condivisibile in termini di principio, ma che richiede approfondimenti sulla praticabilità tecnico-procedurale e un'attenta riflessione sulla sua coerenza con i già previsti limiti percentuali attribuiti alla rappresentatività dei Sindacati. La salvaguardia del diritto di sciopero e dei diritti della persona costituzionalmente garantiti richiede che non si creino situazioni di sbilanciamento a favore di uno dei diritti da contemperare.*

D. Qual è la posizione di Federmanager sul tema delle sanzioni?

R. *Gli sforzi compiuti dal DDL vanno nel senso da noi auspicato. L'esperienza maturata finora, tuttavia, suggerisce una particolare attenzione verso quegli scioperi (essenzialmente spontanei) per i quali è stato quasi sempre impossibile risalire alle sigle promuoventi, e che meritano la valutazione assai severa del Legislatore.*

D. Quale potrà essere il ruolo della nuova Commissione per le Relazioni di Lavoro prevista dal DDL governativo?

R. *Nutriamo grande fiducia verso questa Commissione. Una parte non marginale delle astensioni collettive dal lavoro riguarda vertenze relative all'interpretazione o applicazione di norme contrattuali: attribuire alla Commissione un ruolo arbitrale e conciliativo può diventare - attraverso meccanismi che lo incentivino - un elemento di prevenzione delle azioni di sciopero e, quindi, di efficace tutela dei diritti dei cittadini che, non va dimenticato, sono assolutamente terzi rispetto a vertenze di questo tipo.*

D. Altro aspetto, l'informazione al cittadino: così com'è adesso, è sufficiente?

R. *Per quanto la Legge 146/90 imponga precisi obblighi d'informazione a carico del sistema pubblico radio-televisivo, questo non riesce a far comprendere con chiarezza ai cittadini il merito delle vertenze e delle differenti posizioni assunte dalle parti. Il processo informativo va rafforzato.*

D. Ha senso, anche in materia di diritto di sciopero, pensare a una legislazione nazionale in un ambito in cui operano sempre più realtà multinazionali?

R. *Non si può non tenere conto degli effetti provocati dalla sempre maggiore interdipendenza fra gli Stati dell'Europa a 27 e, nell'ambito di questi, fra le imprese multinazionali che in essi operano. Riteniamo, perciò, che una materia come quella sul diritto di sciopero debba trovare, quanto prima, spazio nell'agenda politica dell'Unione. Federmanager ribadisce la piena disponibilità a dare il proprio contributo in termini di conoscenza, esperienza e capacità, a vantaggio del Paese e delle istituzioni.*



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

18 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

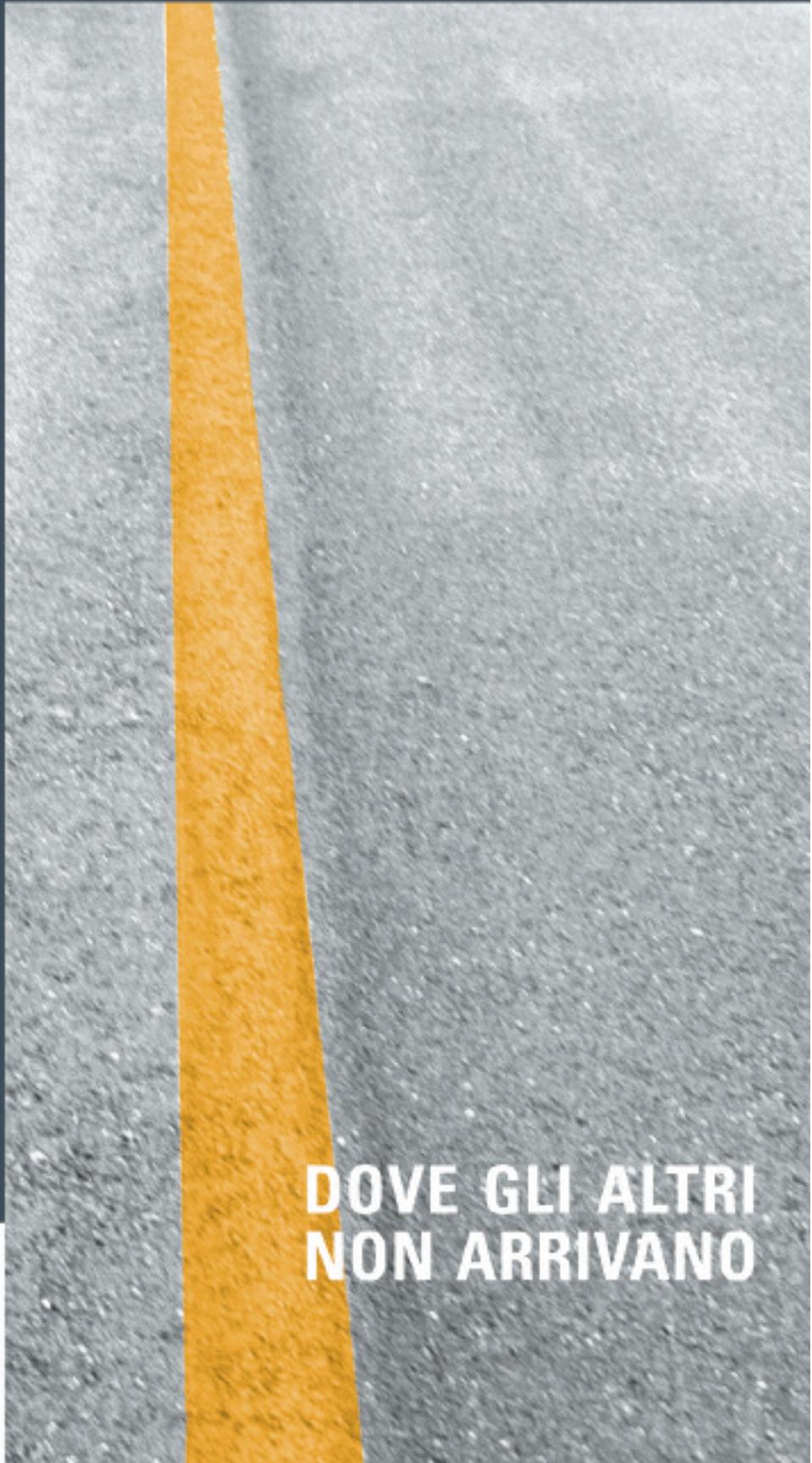
Coperture del ramo vita, invalidità e infortuni previste dal CCNL dirigenti aziende industriali

info line 06 44.070.1 www.assidai.it



PRÆSIDIUM
SOLUZIONI ASSOCIATIVE 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 18 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.

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

Procta Manager 06.44.070.1

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				RISPARMIO (S)	RISPARMIO (I)
	SAE (S)	INTEGR (I)	INDIVID (S)	INDIVID (I)		
Risparmi per interessi di alta specializzazione	X	X	X	X	X	X
Tutti i ricoveri di alta specializzazione non a carico dell'ente di alta specializzazione		X	X	X	X	X
Interventi di alta specializzazione			X	X	X	X
Diagnostica (TAC, TC, PET, ecografia, elettrocardiogramma, RM)	X		X	X	X	X
Diagnostica (TAC, TC, PET, ecografia, elettrocardiogramma, RM)			X	X	X	X
Visite specialistiche			X	X	X	X

OPZIONI COLLETTIVE

PRESTAZIONI	OPZIONI					RISPARMIO (S)
	I1 (S)	I2 (S)	I3 (S)	I4 (S)	I5 (S)	
Risparmi per interessi di alta specializzazione	X	X	X	X	X	X
Tutti i ricoveri di alta specializzazione non a carico dell'ente di alta specializzazione		X	X	X	X	X
Interventi di alta specializzazione		X	X	X	X	X
Diagnostica (TAC, TC, PET, ecografia, elettrocardiogramma, RM)	X	X	X	X	X	X
Diagnostica (TAC, TC, PET, ecografia, elettrocardiogramma, RM)		X	X	X	X	X
Visite specialistiche		X	X	X	X	X
Diagnostica (TAC, TC, PET, ecografia, elettrocardiogramma, RM)		X	X	X	X	X
Diagnostica (TAC, TC, PET, ecografia, elettrocardiogramma, RM)			X	X	X	X
Diagnostica (TAC, TC, PET, ecografia, elettrocardiogramma, RM)				X	X	X

*L'opzione di migliore risparmio è la più economica per quanto a premi e a vantaggi più bassi.

Specchio dei principali rimborsi assicurativi familiari

Risparmi per interessi di alta specializzazione: Euro 300.000

Altri risparmi con o senza interesse: Euro 260.000

Prestazioni ambulatoriali: Euro 6.100

Interventi ambulatoriali: Euro 5.100

Diagnostica: da Euro 1.550 a Euro 2.500

Diagnostica sostitutiva per ricoveri in strutture convenzionate con il SSN, in assenza di richiesta di rimborso.

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 2.900? 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".

Cambiamento, ovvero internazionalizzazione



di Paolo F. Cannavò, Presidente della FECC - Federazione Europea dei Manager delle Costruzioni

L'attuale crisi economica dimostra con ancora maggior forza la necessità per i manager italiani, in particolare per quelli della nostra regione, di adottare un approccio sempre più rivolto al confronto con la realtà e le esperienze straniere, anche con riferimento alle modalità della rappresentanza sindacale

L'opportunità e la necessità del cambiamento come condizione dell'economia della conoscenza continuano ad imporsi e oggi vengono rilanciate da una "crisi" rilevante che si muove in direzioni non ancora interamente percepite. Al momento sembra concorde la valutazione che l'ultradecennale "finanziarizzazione" dell'economia e le strategie dei mutui subprime USA siano la storia e

l'origine della crisi, mentre su alcuni media si sta facendo strada l'ipotesi che le dimensioni del cambiamento coincidano con le dimensioni della crisi, da intendere comunque come un'occasione da cogliere.

Sulla crisi, in Italia, un dibattito ambiguo

In effetti l'attuale dibattito culturale

interno al management, in particolare nella nostra regione, sembra presentare alcune ambiguità. Le posizioni - sul piano globale - si muovono tra l'ipotesi estrema di trovarci in uno dei momenti nei quali "... il capitalismo va salvato da sé stesso", come ricorda il Corriere della sera del 3 marzo citando John M. Keynes, e l'altra che fa intravedere approcci coerenti con l'aforisma di Leo Longanesi, secondo il quale gli italiani sono "animali feroci e casalinghi". Ancora: a livello globale alcuni intravedono il pericolo che un nuovo corso auspicato per l'economia sia troppo difficile da raggiungere, mentre a livello locale altri temono che la crisi potrebbe divenire il pretesto per risolvere unilateralmente conflitti in corso.

Una scena mondiale in veloce evoluzione

Numerosi elementi riportati nella stampa specializzata mostrano senza dubbio la dinamicità, la lucidità strategica e la determinazione pragmatica sulla scena mondiale dei players internazionali e del loro management.

Ad esempio nel settore alimentare Cina, Corea del Sud, Libia, Arabia