

da 414 a 332 milioni di dollari, mentre il tonnellaggio complessivo delle navi mercantili transitate è diminuito da 74 milioni a 57. Hanno contribuito alla flessione i vettori specializzati nel trasporto di automobili asiatiche verso il mercato europeo che, rifiutandosi di pagare le tariffe di transito nel canale a causa dei prezzi ritenuti troppo elevati, hanno spostato la rotta principale sul Capo di Buona Speranza e, quindi, verso i porti europei sull'Atlantico o dell'Europa settentrionale. E già i primi effetti si fanno sentire in Grecia, Spagna, Francia e Italia.

Cali generalizzati, dunque, e riduzioni preoccupanti, segno di una difficoltà oggettiva in cui versa il settore. Basti pensare che le tariffe nelle tratte commerciali con l'America sono crollate dai mille dollari per TEU ("Twenty-foot Equivalent Unit": la misura standard di volume nel trasporto dei container ISO) a 300-400 dollari. E tuttavia, c'è chi già guarda ottimisticamente al dopo: una volta superata la crisi, quali saranno gli scenari? I traffici globali e l'industria dello shipping saranno indubbiamente diversi; alcune tra le maggiori compagnie di navigazione potrebbero scomparire, altre potrebbero uscirne rafforzate.

Le contromisure anticrisi del grande shipping mondiale

Nel tentativo di arginare i danni e contrastare la recessione, le grandi compagnie mondiali hanno recentemente annunciato rincari nelle rate di nolo fra Europa e Asia. Per prima la

Maersk, seguita da Mol, Hapag Lloyd e ultima la Evergreen. Mol ha confermato che effettuerà da aprile un ulteriore taglio sulla capacità di stiva delle rotte principali, ma senza indicare quali. Maersk giustifica la propria scelta prevedendo una ripresa dei traffici grazie all'indebolimento dell'euro, ma in una contingenza economica così difficile gli armatori possono intervenire sui prezzi dei loro servizi soprattutto riducendo il numero delle navi in circolazione.

Se la domanda è debole, le flotte possono rapidamente ridurre l'offerta. Molte navi portacontainers sono ferme nei porti del mondo - si stima che su 1.200 oltre 200 siano all'ormeggio - mentre altre viaggiano a bassissima velocità, cariche di contenitori vuoti, quasi fossero terminal viaggianti.

Il mondo dello shipping s'interroga perciò sul gigantismo navale. C'è un'inversione di tendenza rispetto all'utilizzo delle grandi "giramondo" che stupivano per le dimensioni sempre maggiori? Le navi portacontainer di ultima generazione superano ampiamente i parametri della categoria Panamax (ossia in grado di attraversare lo stretto di Panama), potendo raggiungere i 400 metri di lunghezza e caricare fino a 16 mila TEU. Nel 1996 con il varo della Regina Maersk, 6.600 TEU di portata dichiarata, si riteneva da più parti che si fosse raggiunta la soglia limite. Oggi sono in circolazione navi da 14 mila TEU e i cantieri navali Samsung hanno dichiarato, un anno fa, di aver ultimato un progetto per una nave da 16 mila.

Da un punto di vista puramente eco-

nomico, non esiste un limite alla dimensione ottimale di una nave. I limiti sono di natura commerciale, geografica, infrastrutturale e tecnica. Il primo riguarda la possibilità di saturare sufficientemente le stive per raggiungere il break-even operativo, per il secondo e il terzo si deve considerare che navi con portata superiore ai 18 mila TEU non transiterebbero per lo stretto di Malacca che attualmente, dato l'assetto del commercio mondiale, è imprescindibile; e inoltre, al crescere della dimensione delle navi, diminuisce il numero di porti in grado di accoglierle.

Esiste anche un limite tecnico: considerando la lunghezza media delle onde oceaniche, allo stato attuale della tecnologia dei materiali e delle costruzioni, il limite di lunghezza che garantisce la sicurezza delle strutture si attesta a circa 400 metri.

La recessione colpisce anche i porti italiani

La recessione pesa anche sul sistema portuale italiano, che già sconta la mancanza di risorse economiche e i ritardi della politica. La portualità nazionale contribuisce al PIL per 6,8 miliardi di euro, con 40 mila addetti diretti e circa il doppio nell'indotto. La produttività è di 72 mila euro per addetto, la più alta fra tutti i settori produttivi. La capacità dei porti di stimolare la produzione e l'occupazione nel sistema economico nazionale è misurata da due valori:

- un "moltiplicatore del reddito" pari a 2,757: ogni mille euro di inve-

stimenti o di domanda aggiuntiva di servizi richiesti al settore portuale, si generano 2.757 euro di ricchezza nel complesso dell'economia;

- un "moltiplicatore dell'occupazione" pari a 2,032: all'aumento di mille addetti attivati dal settore, le unità di lavoro complessivamente attivate nel sistema economico sono 2.032.

Ma il network dei porti del Lazio "tiene" bene

I porti di Roma - non avrebbe potuto essere più incisivo lo slogan che accomuna i porti di Civitavecchia, Fiumicino e Gaeta sotto la giurisdizione di un'unica Autorità Portuale - non emergono dalle classifiche nazionali come grandi hub commerciali. Civitavecchia, però, ha raggiunto traguardi d'eccellenza nel settore delle crociere: nel 2008 ha superato 1 milione 800 mila croceristi e 924 navi nel 2008, il 10% in più rispetto al 2007, confermando un trend in continua crescita che l'ha portato ai vertici della classifica mediterranea. Complessivamente nel settore passeggeri conta oltre 4 milioni di transiti.

Come porto commerciale, nel 2008 (dati Assoporti 1:1.000 ton) il porto di Civitavecchia ha movimentato 1.232 tonnellate di rinfuse liquide (-16% sul 2007) e 1.340 di rinfuse solide (-19%). I containers sono stati 25.213 TEU (-19% sul 2007), mentre importante, seppure in calo, è risultato il tonnellaggio di merci trasportate su ro-ro (auto, autocarri e vagoni ferroviari).



Marcucci (Contship): il punto sui porti italiani

La perdita di competitività della portualità italiana è causata anche da carenze infrastrutturali: servono dragaggi oltre a collegamenti ferroviari e stradali con le grandi reti europee. I porti italiani sono capaci di accogliere le grandi giramondo? Risponde Nereo Marcucci (nella foto a pag. 43), presidente di Asso-logistica e amministratore delegato di Contship Italia, azienda che gestisce i terminal container di La Spezia, Gioia Tauro, Ravenna, Cagliari e Livorno. Nel 2008 la filiale Contship Italia, che fa capo al gruppo Erogate, ha movimentato nei suoi terminal 5,7 milioni di TEU. Ma il Gruppo Erogate guarda a sud ed investe sulle sponde meridionali del Mediterraneo dove, nell'ottobre 2008, la filiale marocchina Eurogate Tanger ha iniziato l'attività.

Il nuovo Euromax Terminal di Rotterdam si è attrezzato per ricevere le grandi portacontainers. Qual è la situazione dei porti italiani?

Il porto di Gioia Tauro si è recentemente dotato di gru di ultima generazione per poter gestire efficientemente unità ULCS (Ultra Large Container Ship) e dispone di una banchina di lunghezza superiore ai 300 metri con pescaggio di 18 metri. Sono in arrivo dalla Cina 5 altre nuove gru per un investimento che supera i 30 milioni di euro. Debbono essere risolte celermente alcune difficoltà date dall'attuale conformazione dell'ingresso al porto e dalla presenza di strettoie in alcuni punti del canale. In ogni caso e nonostante le difficoltà, il Medcenter Container Terminal di Gioia Tauro, il 14 gennaio scorso, ha servito la MSC Daniela (14 mila TEU di portata nominale) che è, al momento, la più grande portacontenitori in esercizio, e il 6 febbraio ha movimentato circa 10 mila TEU servendo la MSC Ivana.

Qual è la situazione negli altri terminal container da voi gestiti?

Il terminal di Cagliari ha ottime condizioni sia di pescaggio che di piazzali

Dalla lettura dei dati si evince la vitalità dello scalo e dell'intuizione dei suoi amministratori che, all'epoca, realizzarono un Piano regolatore portuale di ampio respiro. Di fronte ad una crisi generalizzata dei traffici, infatti, Civitavecchia "tiene" grazie alla sua specializzazione nei traffici crociere e ro-ro. Civitavecchia, dunque, non potrà

essere "il porto della Cina" come alcuni avevano immaginato prefigurando scenari impossibili, soprattutto in considerazione della crisi globale e della offerta superiore alla domanda; ma, sicuramente, si è affermato come porto di riferimento non solo per i collegamenti con la Sardegna, dei quali detiene da sempre il primato, ma anche per

le nuove "motorways of the sea" che, ripercorrendo le antiche rotte del Mediterraneo, collegano l'Italia a Spagna, Tunisia, Francia, Malta. È recente, al riguardo, l'inizio lavori della grande Darsena Traghetti che prevede 9 accosti per le navi ro-ro ed una serie di servizi e parcheggi per rendere più agevole l'afflusso dei veicoli all'imbarco.

disponibili; forse nel futuro sarà necessario avere gru di banchina più alte. Taranto soffre di un handicap infrastrutturale rappresentato dal mancato dragaggio, che potrà essere superato se il regolamento per i dragaggi recentemente approvato grazie all'impegno dei Ministeri dell'Ambiente e delle Infrastrutture e Trasporti non verrà deformato da interventi inopportuni come quelli attualmente in discussione al Senato. Nessuno degli altri porti italiani - salvo forse Trieste e, quando verrà realizzata, la Darsena Europa nel porto di Livorno - è appetibile per le ULCS. Lo Stato dovrebbe impegnarsi di più per difendere i nostri porti di transhipment.

Quali sono i vantaggi economici per chi opera navi ULCS?

Ad una velocità di 24 nodi, una ULCS da 12.500 TEU consuma circa 250 tonnellate di bunker (olio combustibile) al giorno, contro un consumo di circa 150 tonnellate richiesto da una nave da 5 mila TEU di portata. Il risparmio è evidente, a patto di saturare almeno al 90% la capacità di stiva. In generale, il vantaggio derivante dall'impiego di ULCS è legato alla possibilità di sfruttare appieno le economie di scala associate a tale tipo di naviglio, sia per i costi fissi (equipaggio e assicurazione in primis) sia per quelli variabili o semi-variabili (costi portuali per i servizi tecnico-nautici, bunker, ecc.). Ciò vale fino a una certa soglia di portata massima, oltre la quale le diseconomie di scala prevalgono sulle economie. Probabilmente, ma potrei essere smentito vista l'evoluzione passata del mercato, con le ULCS varate recentemente siamo vicini a quella soglia.

E gli svantaggi, invece?

Oltre alla necessità di saturare la stiva, che più che uno svantaggio è una condizione di efficienza gestionale, gli svantaggi maggiori sono rappresentati dalla scarsa flessibilità di dislocamento che caratterizza tale tipo di navi. Mi riferisco ai requisiti infrastrutturali che devono avere i porti di scalo in termini di ampiezza dei bacini di evoluzione, pescaggio dei canali e delle banchine, lunghezza delle stesse, numero di gru richieste per minimizzare i tempi di sosta in porto. Un altro svantaggio può essere rappresentato dalla necessità di disporre di un'organizzazione aziendale propria o esterna di feeder in grado provvedere alla distribuzione finale del carico. L'impiego di ULCS è naturalmente correlato con il modello di transhipment "Hub & Spoke", vale a dire con la concentrazione dei traffici in pochi punti (hub) che sventagliano le merci verso strutture periferiche (spoke) da cui hanno poi origine le consegne finali su brevi itinerari terrestri.



Quando il fumo sa di libertà

Uscito il volume (+dvd) "No Smoking Company", per l'editore Kowalski: 8 racconti (+cortometraggio) ambientati nei luoghi di lavoro di oggi, con manager che hanno il "vizio" (o la virtù?) della sigaretta...



Un piccolo gruppo di manager e consulenti d'azienda si mette intorno a un tavolo, sorseggia un caffè e comincia a parlare: di sigarette, di fumatori, di aziende che allestiscono stanze apposite per questi ultimi, del gusto della trasgressione dei due tiri dati di nascosto, di ripicche e denunce e invidie fatte pagare con l'obliquità di uno sbuffo di fumo. Ne è uscito "No Smoking Company" (Kowalski editore), un libro di storie ambientate nei luoghi del lavoro di oggi, dove Milano è uguale a New York e l'Oriente incombe, mentre i fumi d'incendi dolosi e di fatturazioni sospette si

mescolano a quelli della sigaretta. E dove fumare può essere gesto liberatorio di chi vuole trasgredire regole troppo dure, o il retaggio di un vizio antico. Non è manager e nemmeno consulente, ma cantante, Enrico Ruggeri, che ha voluto aggiungere una storia che ha l'affetto delle sue canzoni, mentre l'attore Enzo Decaro ha interpretato un cortometraggio con una cupa atmosfera da fine-del-mondo-del-lavoro-come-lo-conosciamo-noi. Un vecchio papà si ostina a fumare e a tossire, testardo sotto lo sguardo del figlio top manager che vi vede l'attaccamento al suo pas-

sato piccolo-borghese. Un dirigente arrogante si sente superiore alle regole, e si lascia alle spalle una scia sgradevole di fumo di senza filtro e di odore di fatturazioni sospette. Mentre il suo collega americano, per amore delle sigarette, comincia a mescolarsi ai suoi blue collars imparando qualche verità sull'azienda che dirige. I mozziconi si accumulano nel posacenere dell'auto, come la corruzione nel mondo degli affari, fino al soprassalto d'orgoglio dell'imprenditore che osa dire di no. E il fumo dell'incendio nella multinazionale del tabacco rimanda al fumo che circonda un'indagine difficile, fra brevetti e virus e dipendenza dalla nicotina. Cinque minuti, giusto il tempo che serve, ancora una sola prima di dire basta, l'ultima da accendere e assaporare prima di smettere. Tutta una mattinata per andare a nascondersi e centellinare quelle sigarette fuori moda e fuori legge, ma che sanno di libertà e di adolescenza. Mentre sotto il cartello di divieto di fumare della raffinata gelateria ecologica si celano le tracce di una truffa che ha le gambe corte delle bugie infantili.

CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE SRDAI

ANNO 2009

Anche quest'anno è stato attivato, presso la sede del Sindacato Romano, il centro di raccolta dei Modelli fiscali, elaborazione dei Mod.730/2009, Mod. Unico ed ICI.

I Soci interessati potranno trovare assistenza:

dal 1 ° aprile al 19 aprile

MARTEDÌ E MERCOLEDÌ POMERIGGIO DALLE ORE 15.00 ALLE 17.45

dal 20 aprile al 31 maggio

MARTEDÌ DALLE 9.00 ALLE 17.45

MERCOLEDÌ POMERIGGIO DALLE ORE 15.00 ALLE ORE 17.45

presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, previo appuntamento telefonico da concordare con la segreteria del Sindacato al n. 06.4417081.

Verranno applicate, per la compilazione dei Modelli fiscali, le tariffe sotto indicate.

Modelli	Tipologia	Tariffa (IVA 20% inclusa)
730 Correttamente precompilato		Gratuito
730 Singolo precompilato	<i>controllato e rettificato</i>	€ 18,00
730 Singolo		€ 36,00
730 Congiunto precompilato	<i>controllato e rettificato</i>	€ 24,00
730 Congiunto		€ 48,00
UNICO Semplice		€ 70,00
UNICO con Quadri Aggiuntivi		€ 36,00
UNICO precompilato	<i>(solo invio telematico)</i>	€ 35,00
UNICO Mini	<i>(compilazione e invio telematico)</i>	€ 50,00
UNICO precompilato	<i>(controllato - rettificato - con invio telematico)</i>	€ 50,00
F24 ICI per unità immobiliare	<i>(acconto e saldo)</i>	€ 6,00
RED/INPS		Gratuito
Dichiarazione ICI per unità immobiliare		€ 25,00
I.S.E.E.		da € 10 a € 30

Ricordiamo che la semplice trasmissione dei Modelli 730 è gratuita per legge.

ULTERIORI SERVIZI (da concordare in relazione all'attività richiesta):

- Successioni
- Assistenza contenzioso fiscale tributario
- Consulenza legale
- Contratti di locazione
- Finanziamenti regionali
- Amministrazione personale
- Servizi contabili (IVA - Contabilità - Visure)

Appropriazione indebita e bancarotta fraudolenta

di Caterina Di Marzio

Una recente sentenza della Corte Costituzionale ha stabilito che un amministratore può essere incriminato per il secondo reato, più grave del primo, qualunque sia la sentenza definitiva pronunciata sul primo reato stesso

Recentemente la Corte di Cassazione (Sez. V, sent. 2 febbraio 2009, n. 4404), nell'affrontare la fattispecie di reato integrantesi nella condotta di appropriazione indebita (da cui il relativo procedimento penale pendente a carico dell'amministratore della società, conclusosi con sentenza irrevocabile), intervenuta la dichiarazione di fallimento, ha proceduto all'incriminazione del medesimo amministratore per il reato di bancarotta fraudolenta per distrazione.

L'art. 646 del Codice Penale disciplina il reato dell'appropriazione indebita che sanziona penalmente la condotta di chi *“per procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, si appropria del denaro o di cosa mobile altrui di cui abbia, a qualsiasi titolo, il possesso”*. Risponde, invece, del reato di bancarotta fraudolenta l'imprenditore fallito che abbia dolosamente:

a) prima o durante il fallimento: occultato, distrutto, distratto o dissipato,

in tutto o in parte, i suoi beni, ovvero al fine di arrecare danno ai creditori, abbia dichiarato o riconosciuto delle passività inesistenti;

b) prima del fallimento: sottratto o falsificato in tutto o in parte, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto o al fine di procurare danno ai creditori, i libri e le altre scritture contabili o li abbia tenuti in modo tale da rendere impossibile la ricostruzione del patrimonio o del reale movimento degli affari;

c) prima o durante la procedura fallimentare: eseguito pagamenti o simulato titoli di prelazione, al fine di favorire alcuni creditori a danno di altri. La Corte di legittimità, dovendosi occupare della problematica connessa alla possibilità di invocare il *“ne bis in idem”* nel secondo giudizio, ha risolto nel senso che la pronuncia di una sentenza definitiva - di condanna, di assoluzione o come nel caso di specie, dichiarativa della prescrizione - in ordine al primo

reato non impedisce al giudice di pronunciarsi sulla seconda fattispecie criminosa, ciò in quanto il giudicato intervenuto sul reato meno grave non costituisce condizione ostativa alla giudiziale pronuncia sul reato più grave.

Quando la bancarotta “assorbe” l'appropriazione indebita

La Corte ha chiarito il collegamento tra i due reati attraverso il principio dell'*“assorbimento”* dell'uno nell'altro. Pertanto, pur ritenendo che la materialità del fatto, ovvero l'appropriazione dei beni sociali, fosse identica nei due reati, la Corte ha risolto la diatriba in ragione della sostanziale diversità dei due reati sul piano giuridico. Infatti, l'appropriazione indebita tutela l'inviolabilità del diritto di proprietà e, dunque, l'integrità del patrimonio, mentre la bancarotta fraudolenta tutela l'integrità del patrimonio nella sua funzione specifica di garanzia dei creditori, patrimonio distratto dolosamente dall'amministratore con conseguente impoverimento per i creditori.

Inoltre, altra difformità, di sostanziale rilievo, tra i due reati risiede nel fatto che solo per l'imputabilità

per il reato di bancarotta necessita la *conditio sine qua non* della dichiarazione di fallimento della società, rispondendo di tale reato, infatti, per espresso dettame normativo, l'imprenditore "fallito".

La Corte ha ribadito il principio che l'identità del fatto sussiste solo quando vi è corrispondenza storico-naturalistica nella configurazione del reato considerato in tutti i suoi elementi costitutivi (condotta, evento, nesso causale), con riguardo alle circostanze di tempo, luogo e di persona. Quando la dichiarazione di fallimento avviene, come nel caso in esame, in momento successivo alla sottrazione indebita, il fenomeno si pone come fattispecie a formazione progressiva o *reato progressivo*, in quanto muovendo

dalla fattispecie *minor* giunge poi, per via della sopravvenuta dichiarazione di fallimento, alla fattispecie maggiore. Da ciò il reato di bancarotta assorbe il reato di appropriazione indebita che si pone rispetto ad essa come elemento costitutivo. *"Nella specifica ipotesi la struttura della bancarotta fraudolenta per distrazione risulta composta da due elementi: la condotta tipica dell'appropriazione indebita e la dichiarazione di fallimento"*; pertanto, si ribadisce, nel caso di specie si è assistito ad una sorta di evoluzione della condotta criminosa.

Ove i due procedimenti siano entrambi pendenti, il più grave assorbirà il più lieve e l'imputato sarà perseguito per un'unica ipotesi di

reato, ed invocherà, essendo nel suo diritto, il principio del *ne bis in idem* con riferimento al procedimento più lieve. Ove sia intervenuta, come nel caso di specie, una sentenza irrevocabile relativamente al reato di appropriazione indebita, non si può ritenere non perseguibile l'autore del delitto più grave e lasciare impunita l'area di illiceità non coperta dal reato minore. Soprattutto allorquando i due reati vanno a tutelare beni giuridici diversi.

Pertanto, se è pur vero che la *res iudicata* intervenuta sul reato contenente esclude un nuovo giudizio sul reato contenuto, nell'ipotesi inversa, l'effetto preclusivo non può invocarsi in quanto resterebbe impunita la condotta afferente alla fattispecie criminosa più grave.



Ottica
Babuino due s.r.l.
Optometria - Contattologia

00196 Roma - Via Flaminia, 41/a-b
Tel. 0636006283

Lunedì / Venerdì: 09.00 - 19.00
Sabato: 09.00 - 13.00

The advertisement includes a cartoon monkey logo on the left and a map of Rome on the right. The map shows the location of the business near the Tevere river, with a red arrow pointing to a specific spot near Piazza Flaminia and the Metro station (M).

Polizza assicurativa, un diritto inalienabile

a cura dell'avv. Stefano Minucci

Egregio Avvocato,

nel corso dell'anno 2000 mi era stata riscontrata, a causa di una grave malattia che mi aveva colpito, una riduzione della mia capacità lavorativa specifica superiore ai due terzi. Ho pertanto chiesto alla mia Azienda di poter esercitare la tutela ex art. 12 comma 5 ma, purtroppo, la Società si era, per un mero disguido, dimenticata di rinnovare con la compagnia di assicurazioni la polizza prevista dal nostro CCNL.

Successivamente, e precisamente nell'ottobre del 2001, mi hanno licenziato per giustificato motivo oggettivo. Quando poi ho rivendicato il pagamento dell'indennità di cui all'art. 12 comma 5°, l'Azienda mi ha obiettato che, comunque, l'indennità mi sarebbe stata dovuta soltanto nel caso in cui il mio rapporto di lavoro fosse stato risolto a causa del mio stato invalidante. Cosa posso fare per tutelare i miei diritti?

Come ben noto, l'art. 12 del CCNL dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi del 24/11/04 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza assicurativa che assicuri al dirigente, in caso di morte oppure di invalidità permanente non determinata da infortunio o da malattia professionale, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica, il pagamento di € 180.759,91 (n.d.r. nel Suo caso, all'epoca dei fatti, € 144.607,93) nel caso in cui il nucleo familiare del dirigente risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge, ed € 129.114,22 per i dirigenti senza coniuge o figli a carico.

Trattandosi di un obbligo previsto dal contratto collettivo, è evidente che la mancata stipula - così come il mancato rinnovo - della polizza costituisce inadempimento contrattuale del datore di lavoro il quale dovrà, pertanto, risarcire ex art. 1218 e 1223 c.c. il dirigente. Ciò detto, l'obiezione mossa dal-

l'Azienda non può essere condivisa in quanto, contrariamente a quanto sostenuto dalla Società, probabilmente per un insufficiente approfondimento della questione, il capitale garantito dall'art. 12 del contratto nazionale è dovuto ogni qualvolta sia presente la situazione invalidante; e ciò a prescindere dalle modalità, legate alla vita aziendale o alle intenzioni delle parti, con le quali venga risolto il rapporto di lavoro (licenziamento, dimissioni o risoluzione consensuale) e, conseguentemente, dalla ragione nello specifico indicata in relazione all'una o all'altra delle predette forme. La validità di tale assunto è stata affermata dalle sentenze del Tribunale di Roma n. 17023/94 e del Tribunale di Monza del 3/12/90.

Una tesi inconsistente

Comunque, non volendo affidarmi esclusivamente alle suddette sentenze, ritengo opportuno riportare qui di seguito le argomentazioni giuridiche che dimostrano l'incon-

sistenza della tesi che vorrebbe limitare l'efficacia della polizza ex art. 12 CCNL alle sole risoluzioni del rapporto di lavoro motivate con riferimento allo stato invalidante, con esclusione, pertanto, di quelle risoluzioni che, pur in presenza del suddetto stato, risultassero diversamente motivate.

Il trattamento assicurativo di cui all'art. 12 CCNL dev'essere corrisposto in presenza di uno stato di invalidità che, in sé e per sé considerato, sia tale da consentire oggettivamente la prosecuzione del rapporto di lavoro; ferma la condizione che il rapporto sia effettivamente cessato pur non rilevando nel caso de quo, si evidenzia che (dal marzo 2001, a seguito di accordo tra le parti sindacali, non è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro per beneficiare del trattamento ex art. 12 CCNL) tale trattamento non può essere caducato da elementi accidentali del rapporto di lavoro che, interferendo con la predetta situazione, possano determinare di per sé la risoluzione del rapporto.

La clausola collettiva in esame esprime, cioè, l'id quod plerumque accidit, nel senso che, nella normalità dei casi, il rapporto di lavoro sarà risolto, dal dirigente o dall'Azienda, in relazione ad uno stato di invalidità che consenta di continuare a lavorare; ma la clausola non ha certo voluto escludere il trattamento di polizza solo perché le vicende del rapporto di lavoro hanno condotto ad una formalizzazione del recesso per motivi diversi dall'invalidità.

Alcuni esempi saranno sufficienti

per rendere bene evidente il fondamento di quanto sopra precisato.

1) Un dirigente cade ammalato o subisce un infortunio e nel corso del periodo di comporto l'Azienda, in grave crisi, lo licenzia per riduzione di personale o riorganizzazione e ristrutturazione aziendale; al termine del comporto il dirigente è invalido permanente totale ma non avrebbe diritto alla copertura assicurativa perché la risoluzione del rapporto è già avvenuta per altra ragione.

2) Stesso esempio di cui sopra, ma il licenziamento è intimato ex art. 2119 c.c. per i fatti che si assumono conosciuti dall'Azienda solo nelle more del comporto di malattia.

Il caso non è teorico ed è meno raro di quanto si pensi; le Aziende vi ricorrono, magari strumentalmente, per sottrarsi a stati di malattia a loro volta ritenuti strumentali.

Poiché, in questi casi, il lavoratore perde il diritto al periodo di comporto in quanto la giusta causa di licenziamento impedisce l'applicazione dell'art. 2110 c.c. (come da orientamento giurisprudenziale costante: vedi, tra le tante, Cass. Civ. 17/6/83 n.4179, Cass. Civ. 7/2/87 n. 1314), la cessazione del rapporto di lavoro si verifica immediatamente, per cause quindi ben diverse dallo stato di invalidità pur già sopraggiunto.

Il che determinerebbe la perdita del trattamento di polizza, ancorché risultasse poi insussistente la giusta causa di recesso, in quanto esso non sarebbe comunque mai collegabile allo stato di invalidità.

3) Il dirigente risolve il rapporto, durante o al termine del periodo di comporto, motivandolo con la vo-

lontà di andare in pensione di vecchiaia, avendo maturato anche quest'ultima; anche in questo caso il dirigente - pur sussistendo il grado di invalidità di cui all'art. 12, 4° comma - perderebbe il trattamento assicurativo.

4) Esempi residuali sono rappresentati da ogni altra motivazione, talora effettivamente sussistente, talora opportunistica e strumentale, adottata dall'azienda per risolvere il rapporto di lavoro.

Ebbene, non v'è dubbio che risulterebbe difficile spiegare, su un piano sindacale ed equitativo, perché le parti stipulanti avrebbero dovuto istituire un trattamento assicurativo a fronte di uno stato oggettivo di invalidità, affidandone poi la corresponsione o al comportamento corretto delle aziende o all'inesistenza di situazioni già di per sé dannose per la categoria dirigenziale (come le crisi o le riorganizzazioni aziendali), o all'inesistenza di altri elementi meramente fortuiti come il dirigente che si dimette per pensione di vecchiaia o dimentica di indicare una qualsiasi motivazione. Con ciò determinando una grave ed incomprensibile differenza di trattamento per situazioni di invalidità identiche.

Alle predette argomentazioni, già di per sé decisive ai fini dell'interpretazione ed applicazione delle norme collettive nel senso da me indicato, se ne possono aggiungere altre, non meno significative, derivanti dal dato normativo.

Il testo del CCNL parla chiaro

Va infatti osservato che negare il

trattamento assicurativo al dirigente invalido licenziato in tronco; oppure, al dirigente invalido licenziato per riorganizzazione aziendale o altro motivo; oppure allo stesso dirigente dimissionario per altre ragioni o senza tali ragioni avere indicato; negare l'efficacia della polizza nelle predette situazioni significa inserire nella norma collettiva dei limiti che non emergono affatto dal testo letterale: da dove risulta che il 5° comma dell'art. 12 non si applica nei confronti del dirigente licenziato in tronco (magari per avere preso senza consenso un'auto aziendale ed avere con essa avuto un grave incidente automobilistico)? O del dirigente licenziato perché, essendo ultrasessantacinquenne, poteva andare in pensione di vecchiaia? O del dirigente licenziato per motivo oggettivo?

Quando il contratto collettivo ha voluto limitare un determinato diritto del dirigente, lo ha detto espressamente, come all'art. 11, 1° comma dove, fissando la durata del rapporto contrattuale, esclude il dirigente in prova. Il successivo art. 12, 1° comma, che fissa la durata del rapporto per l'infortunio da lavoro e per la malattia professionale, tratta diversamente le due situazioni: per l'infortunio, l'intero rapporto compete ab initio anche il dirigente in prova, mentre per la malattia professionale permane il requisito dell'assunzione definitiva.

Ebbene, i successivi comma 2 e 5 dell'art. 12 non contengono la limitazione dell'assunzione in pro-

va; è possibile credere che parti sindacali così pignole nell'escludere o meno il trattamento di malattia in funzione dell'esistenza del periodo di prova, avrebbero dimenticato di escludere l'efficacia della polizza di cui al 5° comma dell'art. 12 in presenza delle situazioni giuridiche che abbiamo ricordato? E soprattutto che avrebbero dimenticato di precisare (ma quale irrazionalità sarebbe stata!) che la polizza non avrebbe operato tutte le volte in cui il rapporto di lavoro risultava risolto per motivi diversi dallo stato di invalidità, pur essendo ben noto che un lavoratore - e ciò vale soprattutto per il dirigente - può continuare a lavorare con il consenso del proprio datore di lavoro, pur avendo i requisiti oggettivi della pensione di invalidità?

Le predette considerazioni trovano ulteriore conforto dall'esame del 2° comma dell'art. 12 che regola la polizza assicurativa a copertura dell'infortunio per ragioni di lavoro e della malattia professionale, utilizzando una formulazione letterale identica a quella del 5° comma.

Ed è ancora possibile credere che le parti stipulanti abbiano voluto far perdere il predetto trattamento al dirigente malato di silicosi, solo perché durante la malattia è intervenuta la chiusura della miniera? O al dirigente che ha avuto un grave incidente di macchina nelle prime ore del mattino a seguito di un viaggio di servizio, solo perché l'Azienda ha poi ristrutturato la propria attività?

In tali casi, infatti, potendo il comportamento durare ben più di un anno (art. 12, 1° comma), vi sono buone possibilità che possa intervenire un licenziamento per motivo oggettivo nel corso del rapporto, efficace al termine di esso.

Non rimane che la via giudiziaria

Va infine rilevato che un'interpretazione della norma collettiva diversa da quella illustrata, comporterebbe l'attribuzione all'Azienda di un agevole strumento per sottrarsi all'obbligo di cui all'art. 12.

Sarebbe infatti sufficiente che, in presenza di una malattia o infortunio potenzialmente invalidante, l'Azienda che si è sottratta all'obbligo di stipulare le polizze di cui all'art. 12, procedesse alla risoluzione del rapporto adducendo un qualsiasi motivo, per poter poi sostenere l'insussistenza di danni da parte del dirigente. E ciò sul presupposto che la polizza, ancorché fosse stata stipulata, non avrebbe dato alcun risultato concreto. Questa, anche senza scomodare l'art. 1367, non può certamente essere stata la volontà delle parti stipulanti.

Alla luce di quanto sopra esposto, Le suggerisco di procedere quanto prima in sede giudiziaria per rivendicare l'indennità dovuta; ciò a condizione che Lei abbia interrotto, con una lettera di richiesta di pagamento all'Azienda, il termine di prescrizione quinquennale previsto in questi casi (n.b.: nel caso in cui vi sia la polizza assicurativa, la prescrizione è, invece, annuale).

Dalla Formula Uno alla “Formula Uomo”

a cura di Valeria Pulcinelli

La Med-Ex - Medicine & Exercise ha messo a punto il Progetto Benessere, rivolto alle aziende che vogliono garantire a tutti i dipendenti il miglior stato psicofisico. Il tutto con vantaggi evidenti sia per la salute dei singoli sia per quella dell'impresa



“Mens sana in corpore sano” è tanto vero da essere diventato un luogo comune. Che un'azienda vada considerata un “corpo unico” è opinione altrettanto comune, anche se - spesso - è più un fine da raggiungere (in termini di condivisione di valori e obiettivi) che un dato acquisito. Che un'azienda, per essere efficiente, debba farsi carico del fatto che siano in salute tut-

te le persone che la compongono, è la conclusione alla quale sono arrivati i fondatori della Med-Ex - Medicine & Exercise, Fred Fernando (nella foto a sinistra) e Alessandro Biffi. Una conclusione tradottasi in un'idea imprenditoriale che ha portato alla creazione di quest'associazione di medici sportivi, altamente specializzati nella gestione di check-up e di programmi di prevenzione all'interno delle aziende (www.med-ex.it). Racconta il dott. Fernando, medico dello sport, cardiologo e collaboratore dell'Ospedale Sant'Andrea di Roma: “La Medex-Medical Expertise nasce da una proposta di Luca Cordero di Montezemolo che, già una decina di

anni fa, aveva deciso di promuovere la diffusione dell'educazione sanitaria fra i lavoratori Ferrari del settore sportivo. Alla luce di questa esperienza, che si è giovata anche del fondamentale supporto del responsabile Risorse Umane Ferrari, Mario Mairano, e della nostra collaborazione con l'Istituto di Scienza dello Sport del CONI, il progetto ideato da Med-Ex è stato prima esteso a tutti i dipendenti di Maranello, i quali possono accedere gratuitamente ad un programma di controlli medici e di fitness personalizzati, e poi fatto proprio da altre importanti aziende italiane”.

Per usare uno slogan, si è così passati dalla Formula Uno alla “Formula Uomo”, con la messa a punto di un articolato progetto (Progetto Benessere Ferrari) di sensibilizzazione, prevenzione e controllo dedicato alla salute di tutti coloro che lavorano in azienda. Il progetto prevede tre fasi:

1) un completo e approfondito check-up iniziale per individuare even-

tuali fattori di rischio per la salute degli individui. “Nel 60% dei casi - spiega il dott. Fernando - vengono rilevate, in persone apparentemente sane, patologie che esse stesse ignoravano”;

- 2) la definizione della giusta dieta abbinata ad un esercizio fisico programmato sulle esigenze specifiche di ciascuno;
- 3) lo svolgimento, da parte del dipendente, del programma di benessere psico-fisico assegnatogli in uno dei centri specializzati convenzionati.

Da segnalare, infine, due progetti particolari, Junior e Donna. Il primo

è un programma medico-sportivo e di avviamento allo sport rivolto ai figli dei dipendenti, fra i 6 e i 15 anni di età; fulcro del programma è la visita extrapediatrica, finalizzata a uno screening approfondito con particolare attenzione al sistema cardiovascolare e alla definizione delle attività sportive più idonee alle caratteristiche fisiche dei giovani. Il secondo prevede, oltre a una valutazione generale dello stato di salute della donna, controlli specifici per evidenziare eventuali patologie e la messa a punto di un programma di allenamento ad hoc.

Il valore del Progetto Benessere Fer-

rari è enorme: l'esperienza dimostra che l'attenzione del datore di lavoro verso la salute dei dipendenti e dell'ambiente in cui essi operano comporta un minore assenteismo, il miglioramento delle singole prestazioni e, sviluppando un forte senso di appartenenza, una maggiore redditività dell'azienda.

Sulla scia dell'esempio di Ferrari (e poi Maserati), il Progetto è stato attivato da altre aziende quali Fiat e Leasys. L'auspicio è che il loro numero cresca velocemente, fino a far diventare la responsabilità sociale un requisito insito nella politica e nella mission di un'azienda.

DA GIOVANE MANAGER A GIOVANE IMPRENDITORE



Responsabile Marketing & Communication della Servizi Internazionali, Filippo Macchi spiega come intenda fare del “George’s” un punto di ritrovo della managerialità romana, e non solo

“Ho sempre desiderato ‘diventare grande’. Poi un tale mi ha detto di non avere fretta. Forse aveva ragione, ma non mi conosceva veramente”. Filippo Macchi, responsabile del settore Marketing &

Communication della Servizi Internazionali (www.serviziinternazionali.com(it)), azienda leader nella comunicazione d'impresa, è parte di quella schiera di giovani manager che fanno del “volere di più” il proprio modus operandi. Dinamicità, creatività ed innovazione lo hanno perciò portato a fare il salto nell'imprenditoria, in particolare, nel mondo dei locali trend della Capitale: “Dopo un periodo che mi ha consentito di fare esperienza all'interno dell'azienda - spiega - la mia nuova sfida si rivolge all'esterno, senza però perdere di vista il progetto Servizi Internazionali, al fine di crescere ulteriormente nella professione ed ampliare i miei orizzonti nell'ambito della comunicazione”. La “sfida” consiste nell'apertura a Roma, in via Marche 7, del “George’s”, un locale che ambisce a diventare un punto d'incontro per la managerialità, romana e non solo (www.georgesristorante.it; tel. 06.4208.4575 - 06.4201-0219). “Curandone la realizzazione dall'inizio - continua Macchi - ho cercato di imprimere un'impronta giovane ed innovativa”. L'obiettivo, conclude, è “ricreare un luogo con l'aria tipica dei circoli culturali metropolitani, sobria ed elegante, nel quale i manager si ritrovino per incontri di lavoro meno formali, o per distendersi dopo una lunga giornata di attività”.

Il “George’s” ha inaugurato la nuova gestione lunedì 6 aprile. A partire da giugno verrà chiuso per il rinnovo completo dei locali. L'inaugurazione del “nuovo George’s” è fissata per settembre.

Communication della Servizi Internazionali (www.serviziinternazionali.com(it)), azienda leader nella comunicazione d'impresa, è parte di quella schiera di giovani manager che fanno del “volere di più” il proprio modus operandi.

Dinamicità, creatività ed innovazione lo hanno perciò portato a fare il salto nell'imprenditoria, in particolare, nel mondo dei locali trend della Capitale: “Dopo un periodo che mi ha consentito di fare esperienza all'interno dell'azienda - spiega - la mia nuova sfida si

Le cellule della salute



Sono le staminali ricavate dal cordone ombelicale, preziose per la cura di numerose malattie. In Italia la raccolta è tra le più basse d'Europa; il Sindacato Romano, tradizionalmente attento a queste problematiche, ha perciò deciso di fare opera di sensibilizzazione sul tema

Da oltre un decennio le cellule staminali sono la nuova frontiera della ricerca e l'epicentro d'innovative conquiste in campo terapeutico per la cura di numerose malattie. Esse consentono oggi d'intervenire efficacemente su gravi patologie ematologiche, immunologiche, genetiche, metaboliche e oncologiche. La ricerca scientifica,

inoltre, sta sviluppando nuove terapie che utilizzano le cellule staminali per la cura di malattie degenerative come l'Alzheimer, il morbo di Parkinson, l'ictus, il diabete tipo 1, la distrofia muscolare, le patologie cardiovascolari, e di numerose altre per le quali non esistono cure alternative.

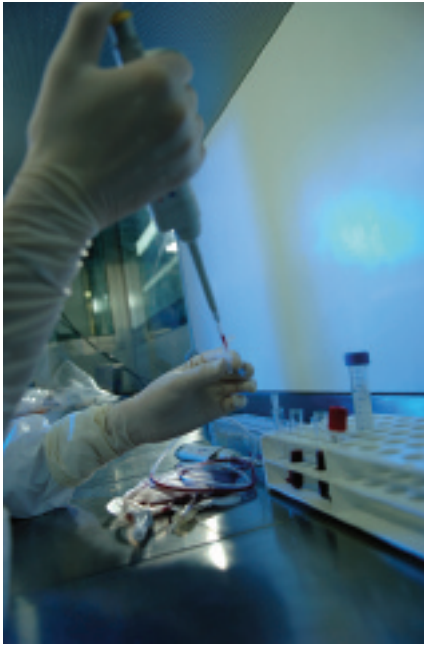
Va infine chiarito che i dubbi etici e i

divieti nella sperimentazione riguardano solo le cellule staminali embrionali, il cui utilizzo implica la soppressione dell'embrione. Esistono anche cellule staminali "adulte", presenti cioè nell'organismo umano già formato, per le quali non si pongono problemi morali e che possono duplicarsi e differenziarsi nei diversi tessuti e organi, fornendo il ricambio e la rigenerazione di cellule distrutte o danneggiate da invecchiamento, malattie o incidenti.

Come conservare il sangue del cordone ombelicale

Le cellule staminali adulte possono essere facilmente estratte dal sangue del cordone ombelicale e conservate per lungo tempo in apposite "biobanche". Due le possibilità offerte dalla legislazione italiana: donare il sangue del cordone dei propri neonati alle 18 banche pubbliche esistenti in Italia, mettendolo a disposizione per trapianti su riceventi compatibili (conservazione eterologa); conservarlo a proprie spese, per uso dei propri figli e dei consanguinei compatibili, presso banche private all'estero (conservazione autologa).

Le potenzialità di applicazione sono altissime, ma i numeri delle donazio-



ni e delle conservazioni autologhe di cellule staminali da cordone ombelicale effettuate in Italia sono tra i più bassi d'Europa: nel 2007, su circa 560 mila nascite registrate, solo 1.528 mamme sono riuscite a donare il cordone ombelicale presso le strutture pubbliche abilitate (207 in tutta Italia), mentre sono state 4.517, aumentate a 9.450 nel 2008, le famiglie italiane che hanno scelto la conservazione autologa (dati del Ministero della Salute).

I numeri dimostrano perciò che, in Italia, circa il 98% dei cordoni ombeli-

cali finisce tra i rifiuti ospedalieri; se si pensa che, in caso di gravi patologie come la leucemia, la possibilità di riuscire a trovare un donatore compatibile è solo una su centomila, si capisce l'importanza d'incrementare la conservazione delle cellule staminali da sangue del cordone ombelicale, sia autologa sia solidaristica.

Il Bioscience Institute di San Marino

Con l'entrata in vigore, lo scorso marzo, dell'ultima ordinanza ministeriale in materia di conservazione di cellule staminali da sangue del cordone ombelicale, il Governo, oltre a ribadire la primaria importanza della raccolta e conservazione del sangue cordonale presso le strutture pubbliche a carico del Servizio Sanitario Nazionale, ha anche stabilito le modalità per ottenere l'autorizzazione all'esportazione presso banche private straniere.

L'unica struttura privata specializzata nella crioconservazione autologa di cellule staminali, con requisiti di sicurezza e qualità certificati, presente sulla penisola italiana è il Bio-

science Institute di San Marino (www.bioinst.com) che - fra l'altro - offre alle coppie in attesa una visita gratuita presso i propri laboratori. È una delle poche biobanche in Europa ad aver conseguito sia la certificazione UNI-EN-ISO 9001:2000 sia la prestigiosa GMP - Good Manufacturing Practice, il più elevato standard qualitativo riconosciuto nell'Unione Europea.

Da anni impegnato nella ricerca mirata alle nuove applicazioni cliniche delle cellule staminali, il polo biotecnologico sammarinese ha ottenuto importanti riconoscimenti dalla comunità scientifica internazionale, e vanta numerose collaborazioni scientifiche con le più prestigiose università italiane e straniere, fra cui: la Sapienza di Roma, l'Università di Bologna, l'Università di Urbino, l'UCLA di Los Angeles e l'Ospedale San Raffaele di Milano. Infine, esso collabora stabilmente con l'INBB - Istituto Nazionale Biosistemi Biostrutture (www.inbb.it), consorzio di oltre 25 università italiane che promuove e coordina le ricerche e le attività scientifiche e applicative nel campo delle biotecnologie.

ANCHE QUEST'ANNO DIAMO IL 5 PER MILLE ALLA VISES

Con l'approssimarsi della scadenza della dichiarazione dei redditi, rinnoviamo l'ormai tradizionale invito ai lettori a devolvere il 5 per mille dell'imposta alla VISES - Volontari Iniziative di Sviluppo Economico e Sociale Onlus, organizzazione non governativa di riferimento di Federmanager (che dal maggio 2007 ne è Socio Sostenitore) e, quindi, del nostro Sindacato (per saperne di più, si veda il bel sito www.vises.it).

Ricordiamo che la donazione del 5 per mille è gratuita e non è alternativa a quella dell'8 per mille destinato alle confessioni religiose.

Per sostenere la VISES, basta indicare il codice fiscale **08002540584** e apporre la firma nel riquadro a fianco del modello scelto per la dichiarazione dei redditi.

Grazie.

FEDERMANAGER PER L'ABRUZZO: PARTITA LA RACCOLTA FONDI

La Giunta esecutiva Federmanager ha deliberato il lancio di una raccolta fondi per finanziare iniziative di aiuto alla popolazione dell'Abruzzo.

Come già avvenuto per il terremoto del Friuli-Venezia Giulia e per la guerra nel Kosovo, la categoria è chiamata ad esprimere un forte segnale di solidarietà: nel Friuli, ad Artegna, nel 1976 venne realizzato un villaggio di 10 abitazioni prefabbricate tuttora in essere; nel 2000, unitamente all'Unicef, a Djakova venne ristrutturato e riattivato un centro didattico utilizzato da 2.500 ragazzi di età compresa tra i 6 ed i 12 anni.

Si è ritenuto di non fissare un importo vincolante, per lasciare ciascun dirigente libero di stabilire il proprio sostegno in funzione della sensibilità personale: la raccolta fondi, in sede aziendale, è aperta a tutti i dirigenti iscritti e non.

I fondi verranno raccolti attraverso VISES, la Onlus di Federmanager, ed i versamenti potranno essere effettuati sulla:

BANCA POPOLARE DI SONDRIO
Filiale 104 Agenzia 21
Via Famiano Nardini 25 - 00162 Roma

Conto Corrente 03444
Codice Iban IT90 I056 96032210 0000 3444 X00

Causale: I MANAGER PER L'ABRUZZO

Sempre attraverso la VISES, fra i cui associati figurano dirigenti neopensionati di grande esperienza professionale, verranno messi a disposizione ingegneri ed architetti abilitati.

Anche Federmanager farà la propria parte e chiederà di fare altrettanto agli Enti ad essa collegati.

Verrà deciso in seguito il miglior utilizzo delle somme raccolte: Federmanager intenderebbe "adottare" un piccolo paese realizzando una iniziativa utile o per i giovani o per gli anziani.

Nella certezza che anche questa volta la Categoria saprà dimostrare la propria generosità e fattività, si rivolge un sentito grazie a tutti i dirigenti che aderiranno alla raccolta fondi.

Aiutiamo ad aiutare: con Squesito per Peter Pan

a cura di Valeria Pulcinelli



Innalzare la qualità del tessuto economico e sociale è una finalità che sposa appieno la politica del nostro Sindacato, da sempre impegnato a condurre di pari passo l'attività sindacale con l'attenzione rivolta alla responsabilità sociale, fino ad intervenire concretamente a sostegno dei più deboli. La ricerca costante di nuove sinergie rivolte a tale scopo ha condotto il Sindacato Romano e la società Squesito ad un comune impegno sociale a favore dell'infanzia.

È così nata una specifica iniziativa, che consente al SRDAI di patrocinare un concreto progetto di solidarietà: la società Squesito, a sua volta già impegnata nel sociale e partner SRDAI attraverso una convenzione a disposizione dei soci (www.srdai.it), ha scelto di devolvere parte dei proventi derivanti da tale convenzione all'Associazione Peter Pan, impegnata nel progetto di rendere Roma "la capitale dell'accoglienza del bambino onco-ematologico".

I dettagli dell'iniziativa

La Squesito Orange offre alle aziende la possibilità d'installare gratuitamente presso la propria sede il nuovo distributore automatico di spremute di arancia: grazie all'accordo siglato con SRDAI ogni spremuta, oltre

a rappresentare un "break" genuino e salutare, consentirà al nostro Sindacato di aiutare Squesito ad aiutare Peter Pan.

La convenzione vale pure se si ordina la macchinetta Squesito-Caffè, anch'essa fornita in comodato d'uso gratuito (per informazioni, si veda www.squesito.it). Ogni Socio può aderire, anche privatamente, usufruendo delle stesse condizioni riservate alle aziende.

Che cos'è Peter Pan

"Peter Pan" offre da anni, ai bambini sottoposti a cure oncoematologiche e ai loro familiari, un'alternativa più "a misura di bambino" all'ospedalizzazione: il soggiorno dei piccoli malati, accompagnati dai loro familiari, in case d'accoglienza (in tutto sono tre) gestite da personale qualificato e da numerosi volontari.

Gian Paolo Montini, direttore generale della Peter Pan, racconta: "In 9 anni di attività abbiamo ospitato oltre 400 bambini non residenti a Roma, provenienti dal centro-sud dell'Italia e da molti "sud" del mondo, che ricevono le cure in day hospital e trascorrono il resto della giornata in un ambiente utile, per i valori che trasmette, anche ai fini della terapia".

Il vantaggio è anche per il resto della comunità: "Grazie alla deospedalizzazione dei bambini - spiega il direttore - i reparti degli ospedali romani di riferimento hanno incrementato di circa il 30% le terapie ai pazienti e risparmiato cospicui costi di degenza. "Oltre il 90% dei ricavi - conclude - dipende dalla generosità di privati e aziende che credono nella nostra mission: chi tocca con mano la nostra realtà, si unisce a noi nel dire che Peter Pan fa parte della cura".

Squesito[®] Orange

100%
ALCOOL
100%
SUCCO

SQUESITO ORANGE è il nuovo distributore automatico, programmato per erogare un bicchiere di succo di arancia appena spremuto.

Grazie all'ampio display di vetro, è possibile vedere il processo della spremitura e le riserve di arance disponibili. È indicato per scuole, uffici, università, stazioni ferroviarie, aeroporti, centri commerciali e luoghi pubblici.

CARATTERISTICHE

- 200 bicchieri da 200ml
- alta autonomia con un solo carico
- sistema di doppia pulizia, auto risciacquo
- risciacquo ad acqua automatico dopo un determinato numero di spremiture, con soluzione igienizzante a orari prestabiliti, durante l'arco della giornata
- numero programmabile di arance per spremita
- tanica removibile per la raccolta dell'acqua sporca, di 15 litri di capacità
- tanica removibile per l'acqua pulita, di 15 litri di capacità
- temperatura interna programmabile
- massima capacità di carico di 50 KG di arance
- auto check up e rapporto di rottura
- separazione degli olii acidi della buccia dal succo, garantita dal nostro sistema di spremitura brevettato



www.squesito.it

Analcolica

Vitaminica

Energetica

Salutistica

Squesito®

basta un dito.. e l'espresso è servito!

GUSTI E AROMI MISCELE

INTENSO

Caffè espresso forte, cremoso, ricco di corpo, dall'aroma intenso con note di cioccolato amaro, tabacco e frutta secca con un retrogusto che perdura a lungo.

DEKA

Caffè espresso di media corposità e leggera acidità, che coniuga il ridotto contenuto di caffeina (non superiore allo 0,1 %) con un aroma ricco e cremoso.

DELICATO

Caffè espresso di media corposità e leggera acidità dagli aromi speziati e agrumati con un leggero sentore di cannella.

PREZIOSO

Caffè cremoso dalle caratteristiche dolci e speziate, di media corposità e delicata acidità. Nel suo aroma pieno e bilanciato risultano note di cacao, nocciola e sentori di amaretto.



Il caffè in quattro gustose e ricche miscele da scegliere secondo i propri gusti ed esigenze.

Le strutture e i servizi del Sindacato per i Soci

Tel. centralino: 06.441708.1

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@sr dai.it)
Sig.ra Delia Di Stefano - int. 14 (distefano@sr dai.it)

•••••

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli - int. 15 (marinelli@sr dai.it)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

•••••

UFFICIO ISCRIZIONI

Patrizia Spaziani - int. 16 (spaziani@sr dai.it)
Maddalena Catani - int. 21 (catani@sr dai.it)

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

•••••

UFFICIO COMUNICAZIONE

Irma Forleo - int. 19 (forleo@sr dai.it)
Valeria Pulcinelli - int. 29 (pulcinelli@sr dai.it)

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

Maria Grazia Cancia - int. 20 (cancia@sr dai.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini
Nicoletta Prioletta - int. 22 (prioletta@sr dai.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO LEGALE, E VERTENZE

Avv. Franco Minucci
Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.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 (studiodlegdimarzio@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@sr dai.it)
Mariagrazia Assorgi - int. 38 (assorgi@sr dai.it)

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

•••••

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO PER DIRIGENTI IN MOBILITÀ

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@sr dai.it)

•••••

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.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. 06.441708.1 - Fax 06.44.04.705 - info@sr dai.it - www.sr dai.it