


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

DIRIGENTE



SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

**NEL 2011
UNA DIRIGENZA
UNITA E PIÙ FORTE**



I tuoi prodotti
possono migliorare
con un click?

No.

Ma il futuro
della tua azienda,

Sì.

VAI SU WWW.FONDIRIGENTI.IT E SCOPRI IL
"CONTO FORMAZIONE" E GLI AVVISI IN CORSO:
DA OGGI PUOI FARE FORMAZIONE IN AZIENDA, SUBITO.

Il Conto Formazione
è riservato a tutte le imprese
che aderiscono a Fondirigenti,
il Fondo di Confindustria e Federmanager,
e serve a finanziare piani formativi.

Se invece la tua impresa
ha fino a tre dirigenti scopri
il nuovo "Conto Formazione 24".
Il tuo piano formativo sarà approvato
on line in un solo giorno.

**Aderisci è
gratis**


Fondirigenti
Innovatori per formazione



PER NOI

CHE IL
**TERZO
TEMPO
UNISCE.**



PERONI.
LA BIRRA
DEL RUGBY.



0 BEVI 0 GUIDI
www.alcolparliamone.it



PER NOI dal 1846.

Un grande progetto di rilancio



Al momento in cui scrivo non si sa ancora come finirà la conta in Parlamento sulle mozioni di fiducia (al Senato) e di sfiducia (alla Camera dei Deputati) che riguardano il Governo. Peraltro, il risultato numerico in sé appare quasi secondario: quello che invece è incontestabile è la lacerazione tra le forze politiche, persino tra quelle che si erano presentate insieme meno di tre anni or sono ottenendo un grande consenso ed una maggioranza straordinaria in Parlamento.

Non è certo una situazione che susciti ottimismo, in un Paese la cui crescita è praticamente ferma da un decennio, che occupa gli ultimissimi posti nella graduatoria

i giovani. Una situazione grave che richiederebbe un grande sforzo unitario e che, invece, rischia di infilarci in un lungo tunnel che porterà, molto probabilmente, ad elezioni che non è affatto detto siano in grado di risolvere i problemi reali del Paese.

Intanto ha subito uno stop l'iter approvativo anche delle riforme già avviate, come quella federalista e quella dell'università che, al di là del giudizio di merito che ognuno può darne, davano il senso di presenza attiva del Governo.

Intanto le aziende sono ancora in grande sofferenza, in particolare quelle medie e piccole. I dati del 2010 sono pesanti. E spero vivamen-

della competitività, che ha il debito pubblico, al contrario, tra i più alti del mondo, che investe in ricerca decisamente meno di tutti i maggiori Paesi europei, che ha una percentuale di disoccupati molto alta, in particolare tra

te che il cauto ottimismo mostrato per il prossimo futuro dall'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, nella recente presentazione del rapporto sull'andamento dell'economia nel terzo trimestre di quest'anno, sia fondato.

Ma intanto riprende la conflittualità in alcune grandi aziende, come la Fiat, che rimette in discussione anche il contratto nazionale di lavoro e la stessa permanenza all'interno di Confindustria, invocando la necessità di ridiscutere le regole fondamentali delle relazioni industriali. Ora, che ci sia bisogno di regole più adeguate ad affrontare la situazione nuova determinatasi con la crisi mondiale degli ultimi anni, in modo da dare garanzie a chi si appresta ad affrontare il rischio di grossi investimenti, non può essere certo negato. Ma che la situazione così difficile richieda uno sforzo comune ed una presenza attiva e mediatrice di un Governo autorevole, è altrettanto incontestabile.

* * * * *

In questo quadro il nostro ruolo assume sempre maggior rilievo. È arrivato il momento di dare sostan-

za alle nostre affermazioni: essere a pieno titolo parte del gruppo dirigente del Paese esige comportamenti coerenti. Dobbiamo essere presenti con nostre opinioni e proposte su tutte le grandi questioni economiche e sociali. I temi del merito e dell'etica non possono rimanere soltanto affermazioni, dobbiamo pretendere che diventino pratica comune. Dobbiamo sostenere i nostri colleghi che operano, spesso con grande difficoltà, nelle aziende.

Intendiamo farlo con grande convinzione e determinazione: abbiamo cominciato e continueremo a sostenere e rafforzare le nostre Rappresentanze affinché la nostra organizzazione sia percepita come utile ed autorevole da tutti i colleghi, iscritti e non iscritti. Vogliamo che i dirigenti siano orgogliosi di appartenervi, a cominciare dai giovani: dai numerosi incontri e colloqui che abbiamo avviato nelle aziende, stiamo scoprendo di essere poco conosciuti, se non sconosciuti a molti di essi; e comunque rimangono sostanzialmente sconosciuti i servizi ed il ruolo che svolgiamo.

Credo sia necessario un grande progetto di rilancio che chieda ai colleghi, a cominciare da quelli im-

pegnati nelle RSA e dai giovani, di partecipare nella sua costruzione e realizzazione. E in tale quadro un ruolo maggiore di oggi e più attivo devono avere le colleghe, ancora troppo poche, iscritte ma anche ancora non iscritte.

Un progetto che ci veda pronti a rimettere in discussione molte cose, che arricchisca e rilanci i nostri valori. Che rinnovi le nostre prassi ed adegui i nostri comportamenti. Che assuma come valore l'alleanza forte tra i giovani e i meno giovani, dando a questi ultimi il posto che loro spetta anche nell'organizzazione. Che dimostri con i fatti, anche in questo campo, che alle parole siamo in grado di far seguire comportamenti coerenti.

Un progetto che renda al nostro interno etica, merito e rinnovamento una pratica costante. Che consenta, a tutti coloro che vogliono dare un contributo positivo, di farlo. Io e con me l'intero gruppo dirigente opereremo in questo senso nell'ultimo anno del nostro mandato.

* * * * *

Abbiamo programmato per i primi mesi del 2011 alcune iniziative di sicuro interesse. Si tratta, in parti-

colare: di un convegno sul telelavoro il 10 febbraio insieme all'Unione degli Industriali di Roma ed all'Università di Tor Vergata (se ne parla più diffusamente in altra parte della rivista); di un incontro con i Capi del Personale organizzato congiuntamente all'AIDP del Lazio; di un approfondimento sul "bilancio delle competenze", sempre insieme all'AIDP e ad esperti del settore.

Sono inoltre in programma alcuni incontri su specifici temi economici e su altri argomenti, di cui forniremo man mano notizia. Tutto questo, ovviamente, si somma ai servizi che ormai tradizionalmente SRDAI fornisce ai propri associati.

Si tratta di un impegno gravoso, ma siamo convinti che sia nostro dovere adoperarci per dare ai nostri colleghi il miglior servizio di cui siamo capaci.

* * * * *

Chiudo con gli auguri più affettuosi perché le prossime festività siano trascorse in un clima di serenità.

Nicola Tosto



Professione Dirigente
Anno VIII - n. 32
Dicembre 2010

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
Nicola Tosto
Presidente Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

Direttore Responsabile
Domenico Alessio

Coordinamento Editoriale
Armando Bianchi

Segreteria di redazione
Irma Forleo
Valeria Pulcinelli

Direzione
Via Ravenna, 14
00161 Roma
tel. 06.44.17.081
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
Via di Villa Adriana, 29 - Villa Adriana - Tivoli
www.reprostampaindustriagrafica.it

Dicembre 2010

| RSA |

Più forti nelle aziende, ascoltati nel Paese

a cura della redazione

pag. 8

| GIOVANI DIRIGENTI |

Una piattaforma comune per imparare insieme

a cura di Alberto Quagliata, Francesca Petrelli e Patrizia Ascione

pag. 10

| LIBERTÀ DI PENSIERO |

Oltre il conflitto tra capitale e lavoro

di Armando Bianchi

pag. 12

| EVENTI |

“Telelavoro fra cultura e tecnologia”

pag. 14

| SRDAI SUL TERRITORIO |

Il Nord del Lazio dalla crisi alla speranza

a cura di Valeria Pulcinelli

pag. 16

| OCCUPAZIONE |

Agile, ovvero come disperdere un patrimonio nazionale

di Bruno Sbardella, vicepresidente SRDAI

pag. 22

| PREVIDENZA |

Blocco della perequazione: costituzionale, ma iniquo

pag. 26

Percorsi inquietanti

di Antonio Dentato

pag. 26

Il primo pilastro non basta più

di Vittorio Betteghella

pag. 29

| ECONOMIA E FISCO |

Legge di stabilità 2011: tante conferme e qualche novità

di Massimiliano Mazzarella, in collaborazione con Donatella Fioravanti

pag. 31

| ENTI COLLATERALI |

Da Fondirigenti due grandi opportunità

a cura della redazione

pag. 32

FASI-GSR: al via il servizio di placement

a cura della redazione

pag. 33

| SALUTE |

Il soffio sull'ombellico

a cura del Centro per la lotta contro l'infarto

pag. 34

Un nuovo percorso per il benessere fisico

intervista al dott. Massimo Andreozzi

pag. 35

| L'ANGOLO DEL LEGALE |

Collegato lavoro 2010: grosse novità processuali

a cura dell'avv. Stefano Minucci

pag. 38

| SRDAI PER LA CULTURA |

Un nuovo anno ancora più ricco

a cura della redazione

pag. 42

| ENTI COLLATERALI |

Assidai: un'offerta modulare sempre più completa ed esclusiva

pag. 46

**Il Presidente
il Consiglio Direttivo
gli Organi del Sindacato Romano**

augurano

**Buon Natale
e
Sereni Anno Nuovo**



Più forti nelle aziende, ascoltati nel Paese

a cura della redazione

Si è tenuto il 24 novembre scorso a Roma l'incontro con i rappresentanti sindacali aziendali, volto ad illustrare le opportunità aperte dal nuovo Contratto nazionale e, soprattutto, a riflettere su che cosa ciò comporti in termini di responsabilità per la nostra Organizzazione

Lungo, affollato, partecipe. E con la sensazione finale, nettissima, che si è aperto un cammino lungo, pieno di difficoltà ma anche di potenzialità, e comunque ineludibile. Almeno se si vuole che i dirigenti industriali assumano dentro e fuori le aziende quel ruolo che rivendicano, con forza e da tempo, a livello nazionale e locale. Così è stato l'incontro con le RSA tenutosi il 24 novembre scorso nella Sala Verde della sede di Federmanager (e del nostro Sindacato) in via Ravenna 14, a Roma, e presieduto dal nostro presidente, Nicola Tosto.

Il quale, introducendo il dibattito, ha posto sul tavolo la questione centrale: ora che anche nel Contratto nazionale - peraltro a seguito del recepimento di una direttiva europea - è statuito il ruolo attivo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nell'ambito della vita dell'impresa, attraverso precisi meccanismi di consultazione e informazione (si veda al riguardo lo scorso numero di "Professione Dirigente"), in che modo esercitare tale ruolo con efficacia? "Occorrono - ha proseguito Tosto - due condizioni fundamenta-

li: che le Rappresentanze siano riconosciute da Colleghi e che, forti di tale riconoscimento, siano considerate dalle aziende come interlocutori autorevoli".

La posta in gioco, ha concluso il presidente SRDAI, è un ruolo realmente "incisivo e propositivo" della RSA all'interno di ogni azienda, in coerenza con quanto la dirigenza rivendica a livello Paese e che il presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, ha ricordato nell'intervento immediatamente successivo: "Essere parte significativa della classe dirigente italiana".

Beninteso, il compito non è affatto agevole. La crisi economica, ha proseguito Ambrogioni, è tutt'altro che finita; anzi, "gli anni a venire saranno ancora più duri, soprattutto in termini di ristrutturazioni aziendali, anche per i dirigenti. E se un punto va acquisito definitivamente, e cioè che gli "anni d'oro della dirigenza" sono per sempre alle spalle, secondo il presidente Federmanager proprio l'attuale momento di difficoltà apre alla nostra organizzazione, in ogni azienda, uno spazio rilevante: "Rappresentare un decisivo punto di

riferimento, professionale e umano, nel disorientamento che assale tanti nostri Colleghi".

Ciò deve tradursi in pratica non soltanto nella difesa di posizioni e spa-

Due momenti dell'incontro con le RSA del 24 novembre



zi conquistati in passato, ma nell'affermazione di valori come il merito, la competenza, il rischio d'impresa, che tutti a parole fanno propri ma, nei fatti, praticano ancora poco. Si tratta, ancora, di proporre un nuovo modello di relazioni industriali nel quale l'organizzazione dei dirigenti sia considerata non come una "anomalia" nel panorama europeo, ma come una ricchezza per accrescere la competitività dell'impresa.

Un modello nel quale chi prende le decisioni non sia una sempre più ristretta - e remunerata - oligarchia di persone, non necessariamente assurte a posizioni di vertice per meriti professionali, ma una qualificata rappre-

sentanza delle forze, anch'esse qualificate, dalla cui attività dipende la vita e lo sviluppo dell'azienda.

Forze informate, coinvolte, incentivate, chiamate a dare il proprio contributo per il benessere dell'impresa nella quale lavorano; portatrici di istanze, non solo economiche ma etiche, sulle quali si fonda lo sviluppo equilibrato e duraturo di un'economia e di un Paese avanzato.

In questo processo di ripensamento del ruolo del dirigente industriale e della sua rappresentanza, dall'incontro è emerso come il nuovo Contratto nazionale rappresenti un buon momento di partenza. Meglio, per riprendere la metafora di Ambrogioni, una "utile cassetta degli attrezzi" contenente tante cose buone, ma da valorizzare.

Il presidente Tosto ha ricordato, fra le altre, il bilancio delle competenze (al riguardo, si veda pag. 33), che consente al dirigente di compiere, con la tutela della massima riservatezza, un bilancio dello stato della propria professionalità al fine di presentarsi al meglio di fronte alle sfide poste dal mercato usufruendo, se del caso, di servizi di formazione e di placement anch'essi introdotti e/o rafforzati dal nuovo Contratto.

Le testimonianze dei dirigenti

Terminata la parte introduttiva e dopo l'intervento di Giuseppe Noviello, coordinatore della Commissione Sindacale e Rapporti con la RSA SR-DAI, la parola è passata alle decine di rappresentanti presenti in platea. Per ore, fino ad oltre le 8 di sera, molti

di loro hanno raccontato la propria realtà, fatta di grandi, medie e piccole aziende, pubbliche e private, della produzione e dei servizi. Alcune vere e proprie "isole felici", con alti numeri di dirigenti e, fra questi, di dirigenti iscritti e con il contratto nazionale applicato in ogni parte, compreso l'obbligo di consultazione e informazione delle RSA; altre più difficili, nelle quali il contratto non è neppure conosciuto, sia dai pochissimi dirigenti assunti sia dai vertici aziendali; altre ancora in cui il contratto è conosciuto ma "completamente disatteso", con l'azienda manifestamente ostile e i "giovani" lontani dal sindacato...

Sollecitate dalle testimonianze sono quindi venute le riflessioni, meglio, i tentativi di risposta - impliciti o espliciti, consapevoli o inconsapevoli - alla domanda fondamentale: come rendere il Sindacato ancora più forte in un contesto, nazionale e internazionale, che minaccia invece di spingere nella direzione opposta? Detto in altre parole, come attrarre coloro che oggi appaiono meno sensibili alla rappresentanza sindacale per condizione, età e cultura?

Dall'incontro non sono venute risposte precise, né sarebbe stato ragionevole aspettarsene. Piuttosto, ha concluso il presidente Tosto, ha preso l'avvio un processo dal cui esito dipende la stessa prospettiva futura di una forte organizzazione della dirigenza. Di tale processo (si veda l'editoriale di questo numero) il Sindacato intende farsi promotore, insieme alla Federazione, alle RSA e a tutti coloro che, allo stesso modo, ne avvertono l'urgenza e la necessità.



Una piattaforma comune per imparare insieme

a cura di Alberto Quagliata, Francesca Petrelli e Patrizia Ascione

Si è conclusa, con ampia soddisfazione dei partecipanti, la seconda edizione del corso di formazione “Intelligenza collettiva, comunicazione in forma di rete e mediazione pacifica dei conflitti”. Di particolare rilievo sia i contenuti dell’iniziativa sia, soprattutto, le modalità - assai innovative - in cui sono stati trasmessi e condivisi

La nascita delle Comunità di Pratica

Nella piattaforma sono state attivate due Comunità di Pratica (CdP), una dedicata ai giovani dirigenti e l'altra al “mondo RSA”, destinate a valorizzare le iniziative e i progetti che SRDAI intenderà promuovere e sostenere per favorire la creazione di un repertorio condiviso di risorse collettive: conoscenze, stili d'azione, linguaggi, valori e sensibilità.

A differenza di una “comunità di apprendimento”, in cui la nozione di appartenenza al gruppo non si dà a priori e si costruisce come progressiva acquisizione, negoziazione e condivisione di obiettivi, linguaggi, metodi, saperi e prassi, una CdP, spiegano i docenti del corso, “identifica un gruppo di soggetti che promuove il proprio senso di appartenenza e legittima la propria natura di gruppo mediante la condivisione di interessi specifici, saperi, modalità e strategie comuni”.

La CdP rappresenta perciò “un'organizzazione informale all'interno di organizzazioni formali più ampie e articolate: i partecipanti alle attività di una CdP accrescono il senso di identità professionale e creano una rete che può produrre interessanti processi di cambiamento. In questa prospettiva, le CdP possono costituire una forma di autoapprendimento



stimento didattico che comprendeva due sessioni di attività formative in presenza intervallate da una fase di lavoro di gruppo, da svolgere on line su una piattaforma Moodle-SRDAI, anch'essa prevista dalla suddetta convenzione. In particolare, sotto la direzione dei docenti Alberto Quagliata, Francesca Petrelli e Patrizia Ascione, i corsisti hanno svolto on line attività aventi un duplice fine:

- 1) promuovere un'attitudine al cambiamento per favorire un approccio alla conoscenza di tipo “reticolare”;
- 2) alimentare processi di knowledge management attraverso principi e azioni ispirati ai modelli del “collaborative learning” e del costruttivismo sociale.

La proposta formativa è stata integrata da una riflessione intorno ai temi della mediazione umanistica dei conflitti. Eleonora Ceschin e Filippo Vanoncini, responsabili di questo modulo formativo, hanno proposto ai corsisti di sperimentare le pratiche della mediazione aziendale, ricorrendo ai modelli della mediazione pacifica dei conflitti e presentando case history di riferimento.

Si è chiusa il 9 dicembre la seconda edizione del corso formativo “Intelligenza collettiva, comunicazione in forma di rete e mediazione pacifica dei conflitti” (sulla prima edizione, si veda Professione Dirigente, n. 30), organizzato a seguito di una convenzione siglata da SRDAI e Dipartimento di Studi dei Processi Formativi Culturali e Interculturali nella Società Contemporanea dell'Università Roma Tre.

Il corso, rivolto ai giovani dirigenti, si è realizzato sulla base di un alle-

delle organizzazioni, grazie alla circolazione e capitalizzazione del loro know-how. Allestire una CdP significa quindi - concludono i docenti - dar vita a un gruppo che persegua l'obiettivo di sviluppare progetti con significative ricadute individuali e organizzative, partendo da un repertorio condiviso di expertise".

Le reazioni dei partecipanti

Sull'esito del corso e il suo accoglimento da parte dei destinatari valga, per tutte, la testimonianza di uno dei partecipanti, il giovane dirigente Dario Cutili: "È la prima volta - permette - che partecipavo ad un corso di formazione manageriale di tale spessore ed innovazione. Il personale docente ha impostato un lavoro eccezionale, sviluppandolo poi in rete e facendo affiorare le difficoltà che quotidianamente incontriamo nel lavoro. In questo modo abbiamo potuto assorbire e memorizzare logiche che contribuiscono certamente ad una gestione agevole della comunicazione de visu e in rete. Colgo un nuovo atteggiamento - conclude Cutili - volto sempre di più a stabilire una relazione di partnership fra dirigenti e aziende".

Dario Cutili



Dirigenza: consuntivo o preventivo?

A pensarci bene il meccanismo è assolutamente curioso. Ad un certo punto della tua vita lavorativa, del tuo percorso professionale, qualcuno, spesso più di uno, decreta la tua "abilità" alla dirigenza. Cioè, in sintesi, in ragione di tutta una serie di parametri, perlopiù specifici per ciascuna realtà lavorativa, si decide che tu, proprio tu, sei pronto per la dirigenza.

Ma pronto per cosa esattamente? Per capirci, come dev'essere interpretata la dirigenza, come un punto d'arrivo al quale si giunge in virtù della propria storia pregressa (certamente costellata di successi) oppure come un punto di partenza? Perché la puntuale valutazione della questione può influenzare significativamente la modalità con la quale il neo dirigente interpreterà la "nuova" vita lavorativa.

Se l'interpretazione ricade nel concetto di dirigenza a consuntivo, infatti, quello che si rischia è un vero e proprio "effetto rebound". Facilmente il neo dirigente, già premiato nei fatti con il passaggio, si ritroverà nello stesso ruolo ricoperto antecedentemente alla promozione.

Nel breve, si assisterà ad un mancato utilizzo della nuova risorsa, pur altamente motivata, in un incarico di più alta responsabilità. L'anomalia verrà corretta solo nel medio termine, quando il sistema azienda/industria, ormai in affanno sui tempi, dovrà necessariamente provvedere all'impiego del dirigente in incarichi

adeguati al nuovo status. Nel lungo termine, nel sintetizzare un percorso di carriera cronicamente in ritardo, non si potrà fare altro che prendere atto del mancato, pieno utilizzo della risorsa in questione.

Diverso il quadro se l'interpretazione della promozione ricade in un concetto di "dirigenza a preventivo". Qui si parla di investimento nel capitale umano fin dal primo minuto. Non si perde un attimo. Il sistema azienda decide che la risorsa in questione è pronta per esercitare, nell'immediato, le proprie responsabilità ricoprendo ruoli e funzioni per le quali è richiesta tale capacità.

Ritengo che una corretta implementazione della dirigenza, nel sistema aziendale/industriale italiano, richieda proprio questo meccanismo. Un sistema attraverso il quale il giovane neo dirigente venga immediatamente messo nelle condizioni di esprimere tutta la propria capacità, nel rispetto della fiducia che gli è stata accordata.

Occorre prevedere, all'atto della promozione, un percorso di crescita definito, quantomeno, nel brevissimo e medio termine ed identificato, nel breve, dalla creazione di soluzioni di continuità con le funzioni precedentemente ricoperte.

Fare un dirigente significa anche creare, a contorno e al contempo, le condizioni che ne permettano tempestivamente la massima espressività.

Maurice Carucci

Oltre il conflitto tra capitale e lavoro

di Armando Bianchi

Il recupero di un giusto equilibrio fra diritti e doveri

Lo scontro fra capitale e lavoro. Nel meeting di Rimini dell'estate scorsa, l'intervento più significativo è stato quello dell'amministratore delegato della Fiat, Sergio Marchionne, che ha reso esplicito il problema, da sempre esistito e mal celato nel confronto politico, del conflitto storico fra capitale e lavoro.

Il tema negli anni si è più o meno trasformato, camuffandosi in varie forme, sottoposto a processi di mediazione da parte delle forze politiche in relazione alle varie esigenze dei diversi momenti storici. Il confronto/scontro viene da lontano e ha dato dignità concettuale a numerosi movimenti intellettuali e teorie economi-

che. Il capitalismo, il comunismo, la social-democrazia, la dottrina sociale della chiesa, il neo-capitalismo ecc. hanno sempre avuto fondamentalmente come matrice originale e come focus quello di trovare una composizione socialmente accettabile al conflitto tra capitale e lavoro.

Cambia la ripartizione internazionale del lavoro. In questo ultimo decennio si sono verificati e vanno maturando eventi di grande portata, che determinano ricadute ben oltre il prevedibile per quanto attiene alla ripartizione internazionale del lavoro e, quindi, al processo di conciliazione fra capitale e lavoro.

La caduta del muro di Berlino (1989) può essere assunta come evento simbolo che ha suggellato la fine del socialismo reale nel mondo, Cina compresa, rimettendo in discussione l'equilibrio raggiunto tra i vari Paesi e al loro interno. Fino ad allora, l'esistenza di Stati e regimi che vivevano seguendo regole diverse da quelle del mercato aveva legittimato lo sviluppo di una cultura alternativa che, nel lessico comune, attribuiva connotati eticamente negativi a termini come rendita, profitto e impresa, accomunati ed assimilati al concetto di

sfruttamento. Molte strutture sociali hanno avvalorato il concetto del lavoro sfruttato dal capitale; retaggio ideologico ancestrale, che ha però condotto a sviluppare in modo ipertrofico la dottrina dei diritti e della tutela.

La caduta del muro e la fine del socialismo reale. La caduta del muro e la fine del socialismo reale hanno dissolto molti dogmi e tabù e ridisegnato alcune scale di valori, riposizionando nel giusto peso alcuni parametri di giudizio. Le conseguenze maggiori si sono avvertite in Italia, dove si era venuto consolidando il Partito comunista più forte del mondo occidentale, con tutta una strutturazione ideologica e sociale che trovava e trova nelle organizzazioni sindacali dei lavoratori i punti di riferimento più incisivi per aggregare il consenso.

Il tramonto delle ideologie. Il sistema della rappresentanza politica è stato profondamente rivoluzionato, e alla fine della contrapposizione delle ideologie è subentrata la logica del pragmatismo. Tuttavia il cambiamento è stato più di facciata che di sostanza, in quanto l'apparato giuridico normativo e le strutture sociali sono rimaste ancorate alla vecchia cultura. Insomma, mentre nel mondo c'è stata una rivoluzione (in parte incruenta), in Italia si è fatto finta di non vederla: nel mondo del lavoro la cultura dominante è rimasta quella



dei diritti dei lavoratori a tutela dello sfruttamento dell'impresa.

La globalizzazione. Nel riposizionamento dei valori determinato dalla fine del socialismo reale si è inserita prepotentemente la variabile globalizzazione. Fenomeno esplosivo quasi inavvertitamente, mal governato per quanto riguarda le ricadute sull'economia, ma certamente inarrestabile e irreversibile.

I primi fattori investiti dal nuovo corso sono stati la finanza e il lavoro. Il processo di globalizzazione ha messo in atto un meccanismo per il quale sul mercato mondiale si accentua la pressione di miliardi di persone dal lato sia della domanda, facendo lievitare il prezzo delle materie prime, sia dell'offerta, invadendo i mercati con prodotti a basso prezzo ma, soprattutto, mettendo a disposizione forza lavoro a costi non accettabili per il mondo occidentale.

Le economie più sviluppate si trovano a dover fronteggiare condizioni di concorrenza in situazioni di evidente dumping sociale. Il confronto tra capitale e lavoro, che nel corso degli ultimi decenni aveva trovato un certo assestamento attraverso la realizzazione di politiche di welfare, viene rimesso pesantemente in discussione. Tutto l'apparato legislativo sorto a tutela dei diritti dei lavoratori risulta, infatti, inadeguato a fronteggiare le nuove condizioni poste dal mercato globale. E i toni del confronto sono resi ancora più aspri dall'insorgere, negli ultimi anni, di una crisi economica di ampie e profonde dimensioni.

Dallo scontro fra capitale e lavoro

al confronto tra efficienza e inefficienza. All'interno del confronto tra capitale e lavoro esiste un'altra componente, non meno incisiva, che in alcuni Paesi, tra cui l'Italia, assume particolare rilevanza: il confronto tra efficienza e inefficienza, tra responsabilità e irresponsabilità, con la necessità di riequilibrare il rapporto fra diritti e doveri. Molti anni di relativa stabilità sociale hanno fatto sì che la filosofia dei diritti abbia assorbito, in molte categorie di lavoratori, il livello di attenzione verso i doveri.

La politica dei redditi. Si è persino arrivati a teorizzare, nella politica dei redditi, che la variabile lavoro sia una variabile indipendente; e questa antica disputa tra economisti ha partorito un apparato normativo tarato sulla tutela dei diritti acquisiti.

Nel processo di globalizzazione in atto l'esplosione della crisi economica ha fatto da detonatore: quest'ultima ha posto il problema in termini congiunturali, ma la globalizzazione rende il problema strutturale. Lo sviluppo economico stenta infatti a recuperare il ritmo che aveva prima della crisi. E l'Italia, come in verità già negli anni precedenti, va ancora più piano degli altri Paesi.

Il cavallo non beve. In realtà i fattori tradizionali della produzione risulterebbero favorevoli: basso costo del denaro, relativa stabilità dell'euro, assenza d'inflazione, costo del lavoro sotto controllo; eppure, come si dice con un'espressione colorita, il cavallo non beve.

Gli imprenditori non investono e mantengono un atteggiamento prudente. D'altra parte il rischio d'im-

presa risulta troppo elevato, soprattutto perché il quadro normativo garantista per la componente lavoro è ancora troppo rigido.

Il recupero del senso del dovere. Ciò non significa che per riattivare lo stimolo agli investimenti sia necessario rincorrere le condizioni e i livelli salariali dei Paesi emergenti; tuttavia è necessario dare una nuova e diversa centralità alla linea dei doveri, dopo aver focalizzato per troppi anni l'attenzione sui diritti.

Si tratta di un concetto che va recuperato in tutti gli ambiti, non solo nelle aziende e non solo riferito al mondo operaio. Molto va fatto nella Pubblica Amministrazione, dove la misura della produttività è difficile, ma sicuramente si annidano livelli di bassa responsabilità. La politica dei redditi, spesso evocata, richiede un riesame e un adeguamento alle nuove emergenze in cui la variabile lavoro non sia più indipendente.

Un nuovo patto sociale. Il confronto tra capitale e lavoro segnalato da Marchionne e l'auspicio per un nuovo patto sociale necessitano di un ulteriore approfondimento che ponga a confronto anche la linea dei diritti con quella dei doveri; che stimoli e premi l'efficienza e penalizzi l'inefficienza. Senza una presa di coscienza collettiva in favore di una cultura allineata ai nuovi valori, non ci saranno grandi prospettive per uscire dal tunnel della crisi.

La crescita e il miglioramento della coscienza collettiva sono compiti della politica, ma una categoria come quella dei dirigenti può e deve fare di più.

“Telelavoro fra cultura e tecnologia”

Questo il titolo del convegno in programma il 10 febbraio prossimo, organizzato da SRDAI, Unione Industriali e Università di Roma Tor Vergata e dedicato ad una modalità di lavoro di grande e positivo impatto economico, sociale e culturale

“Telelavoro fra cultura e tecnologia”: è questo il titolo del convegno organizzato dal nostro Sindacato, insieme con l’Unione degli Industriali e delle imprese di Roma, Frosinone, Rieti, Viterbo e l’università di Roma Tor Vergata, in programma il 10 febbraio prossimo nell’aula magna della Facoltà di Ingegneria della stessa università, in via del Politecnico 1. Frutto di un lavoro durato molti mesi, e culminato in un’importante ricerca che sarà presentata con l’occasione, l’evento testimonia il forte impegno SRDAI sul tema dell’innovazione, esercitato in primis attraverso l’attività del Gruppo di lavoro Tecnologie e Innovazione, coordinato da Guelfo Tagliavini. In particolare, sul tema del telelavoro sono stati coinvolti nei mesi scorsi tutti i Soci chiamati a compilare un questionario pubblicato on line sul nostro sito: le centinaia di risposte pervenute hanno confermato la sensibilità e l’interesse dei dirigenti per una modalità di lavoro che, se

attuata, porterebbe vantaggi per tutti, lavoratori, imprese e collettività, in termini economici, sociali e ambientali.

Il programma del convegno

A discutere sul tema sarà, la mattina del 10 febbraio, un nutrito e prestigioso parterre di ospiti, dopo i saluti dei due “padroni di casa”: Nicola Tosto, per i dirigenti, e Aurelio Regina, per gli industriali. Sono previsti, fra gli altri: gli interventi del prof. Franco Vatalaro e del prof. Luigi Paganetto, dell’Università di Tor Vergata; numerose testimonianze aziendali da parte sia di top manager e dirigenti di alcune delle principali aziende operanti sul territorio sia - altrettanto significative - di persone che, a vari livelli, già praticano la modalità del telelavoro; i pareri delle parti sociali (Unione Industriali, SRDAI e sindacati confederali); e infine, a chiudere, una serie di contributi di amministratori e politici, locali e nazionali, im-

pegnati sul tema del telelavoro come “risorsa per la collettività”.

Il prossimo numero della rivista, che uscirà nella seconda metà di febbraio, conterrà un resoconto approfondito dei lavori del convegno e dei tanti e prestigiosi interventi in programma. In questo numero, quale ghiotta (speriamo) anticipazione di quanto

Contro il Digital Divide

di Bernardo Vendittelli

Riceviamo e volentieri pubblichiamo questo contributo di un nostro Socio dal 1994, già responsabile Gestione Rete dell’ex Azienda di Stato per i Servizi Telefonici (ASST)

Desidero esprimere la mia soddisfazione per il fatto che sia stato affrontato, nella nostra rivista (Professione Dirigente di giugno), un tema estremamente interessante e di grande attualità come il Digital Divide. E colgo l’occasione per un commento in materia.

Credo che in un Paese a sviluppo avanzato come l’Italia, il primo e più



emergerà in quella sede, pubblichiamo alcuni stralci delle Conclusioni contenute nella sopra citata ricerca che sarà presentata nell'occasione.

I (tanti) benefici del telelavoro

“Il telelavoro consente di creare nuove condizioni organizzative, culturali e relazionali a vantaggio del sistema impresa, dei dipendenti e dell'ambiente. È comprovato dall'esperienza delle aziende che già lo praticano che mediamente, adottando il telelavoro, aumenta la produttività, si riducono i fenomeni di astensione (malattia o

altro), si riducono i costi operativi legati alla presenza fisica dei lavoratori in sede e si possono introdurre misure delle performance orientate ai risultati”.

“La sensazione generale è che la mancata adozione del telelavoro in molte aziende sia dovuta prevalentemente a un problema culturale... In Italia è ancora fortemente radicata la convenzione che l'interazione diretta fra colleghi e fra responsabili e collaboratori sia condizione irrinunciabile di efficacia ed efficienza, e che il parametro di produttività sia ancora l'orario di presenza sul luogo di la-

voro: non è più così, anzi il maggiore livello di motivazione e responsabilizzazione del telelavoratore consente di andare oltre alla normale prestazione lavorativa 'in sede', come dimostrano le sperimentazioni sin qui condotte”.

In conclusione, “il telelavoro consente di creare nuove opportunità. La diffusione di questa modalità è correlata alla voglia di cambiare e di utilizzare al meglio le tecnologie per favorire un migliore modello di sviluppo, compatibile con i nuovi scenari economici mondiali e i vincoli ambientali”.

importante ostacolo alla diffusione e all'impiego degli strumenti informatici ed alla fruizione dei numerosi servizi in rete già disponibili, sia non soltanto lo scarso sviluppo di idonee infrastrutture ma anche, e soprattutto, un problema di cultura, associato ad aspetti socioeconomici non trascurabili.

Queste concause, però, vengono appena sfiorate nell'articolo dell'ing. Cosentino che, invece, mette in grande evidenza i problemi infrastrutturali incominciando dalle “dorsali in fibra ottica” fino al famigerato “ultimo miglio”. A mio parere quest'analisi può essere appropriata in altre realtà territoriali, ma è fuorviante in Italia, dove le dorsali in fibra ottica sono state realizzate in abbondanza, già partire dagli anni 90, e dove la grande diffusione dei servizi di telefonia mobile (la più ampia in Europa) viene in soccorso nei rari casi d'inadeguatezza della rete fisica locale (ultimo miglio).

Non c'è dubbio che la nostra rivista potrebbe dare un significativo contributo al superamento del Digital Divide, fornendo una corretta informazione ai lettori su alcuni aspetti fondamentali che, purtroppo, vengono sistematicamente ignorati anche da tanti nostri Colleghi, non solo di cultura umanistica o amministrativa. Va infatti evidenziato che l'informatizzazione, superate le inevitabili difficoltà connesse con l'avvio di ogni nuovo processo, fornisce un contributo irrinunciabile alla semplificazione di tutti i processi, anche i più critici, su cui poggiano l'organizzazione, la gestione o la semplice amministrazione di un'azienda o di un organismo istituzionale.

A livello informativo/culturale, ritengo si debba fare ogni sforzo per vincere lo scetticismo e il distacco con cui alcuni dirigenti, anche di alto livello, sono indotti al totale rifiuto

di ogni tentativo d'informatizzazione dei processi di loro pertinenza (al riguardo, l'elenco dei servizi online offerti dall'Agenzia delle Entrate rappresenta un esempio concreto, più che convincente, di come possano essere sfruttate le risorse informatiche in rete anche per processi delicati e critici come la denuncia dei redditi, la consultazione del Catasto ed altri simili, usando procedure d'accesso semplici ed intuitive).

Per raggiungere questo scopo, a mio avviso prioritario, non servono scritti densi di termini e sigle per lo più sconosciuti a chi non ha ancora scoperto la rete ed i prodigiosi effetti dell'informatizzazione; occorre invece che anche gli ingegneri, o più genericamente gli addetti ai lavori, si sforzino di usare termini accessibili e un linguaggio più vicino alle consuetudini di chi non è uno specialista in materia.

Il Nord del Lazio dalla crisi alla

a cura di Valeria Pulcinelli

Usciti (forse) dalla fase più acuta della recessione economica, gli apparati industriali delle province di Viterbo e Rieti sono chiamati, ognuno con le proprie specificità, a reinventare un nuovo modello di sviluppo. Al riguardo non mancano alcuni segnali incoraggianti, ma la strada da percorrere appare ancora lunga e difficile. Un punto sembra però acquisito: qualsiasi ricetta di ripresa passa necessariamente per la sempre più stretta collaborazione fra imprenditori e dirigenti e, quindi, fra le loro associazioni di rappresentanza

Viterbo sta reagendo con fermezza e lucidità

Intervista a Domenico Merlani, presidente di Confindustria Viterbo

Domanda. Presidente Merlani, durante l'Assemblea di Confindustria Viterbo tenutasi lo scorso 11 novembre è emerso come, dopo aver toccato nel 2009 il punto più basso della crisi, l'industria viterbese stia ora mostrando sintomi di risveglio. In che termini ciò sta avvenendo?

Risposta. Si tratta di primi segnali che interessano soprattutto il comparto della ceramica il quale, grazie alla capacità di alcuni imprenditori d'interpretare le evoluzioni dei mercati, si è proposto con prontezza in quelli cosiddetti "emergenti". Ciò ha permesso già nel primo semestre del 2010 di registrare un'inversione di tendenza, anche se l'industria della Tuscia stenta più di quella nazionale nell'intraprendere un cammino di piena ripresa. Ben diversa è la situazione del comparto edile dove, in base ai primi dati disponibili, è ipotizzabile che il 2010 si chiuda con un'ulteriore flessione

quantitativa della produzione.

D. Uno, se non il principale sintomo di risveglio sta, sempre per riprendere le Sue parole, nella "grande volontà da parte degli imprenditori di investire in tecnologia ed innovazione per rivolgersi a nuovi mercati". Potrebbe dettagliare meglio queste parole?

R. Contrariamente a quanto si potrebbe immaginare, i nostri imprenditori hanno reagito alla crisi con fermezza e lucidità, investendo in ricerca e tecnologia per migliorare la qualità e la capacità competitiva. Ventisette aziende del settore ceramico, per esempio, hanno partecipato al bando POR progettando investimenti per 24 milioni di euro. Anche se poi questi sforzi non trovano nel partner pubblico, nel caso specifico la Regione Lazio, il giusto sostegno a causa dei ritardi nell'erogazione dei finanziamenti.



Domenico Merlani

D. La struttura produttiva della provincia è caratterizzata dalla presenza di una nutrita e territorialmente diffusa maggioranza di piccole e medie imprese a matrice locale. Ciò rappresenta un punto di forza o di debolezza nel momento in cui si è chiamati a compiere lo sforzo per "agganciare" la ripresa internazionale e (sperabilmente presto) nazionale?

R. Un tessuto imprenditoriale nel quale prevalgono le piccole e pic-

speranza?

colissime imprese riesce forse ad assorbire meglio gli effetti della crisi, ma fatica a determinare quella crescita economica sostanziale che potrebbe essere stimolata dalla ripresa. Non a caso, proprio in questi ultimi mesi si va rafforzando nella nostra provincia la consapevolezza

za che il consolidamento delle reti d'impresa possa rappresentare una valida soluzione per creare sistemi imprenditoriali articolati, in grado di offrire una pluralità di risposte sia in prodotti da collocare meglio sui mercati sia in servizi per le stesse aziende del territorio per abbattere i costi.

D. Quali sono le esperienze della vostra provincia in tal senso?

R. *Con l'istituzione alcuni anni fa del*

Centro Ceramica di Civita Castellana siamo stati precursori, e oggi possiamo raccogliere i primi sostanziali risultati. Un esempio fra tutti: la realizzazione di un impianto per il recupero dei gessi esausti, grazie al quale non solo si abbattano i costi dovuti per lo smaltimento dei rifiuti ma si riimmettono sul mercato materiali inerti, utilizzabili dal settore edile.

D. Quando si parla d'innovazione è corretto riferirsi non solo alle

Dirigenti e imprenditori insieme per fare squadra

di Alessandro Fraschetti, coordinatore SRDAI per la provincia di Viterbo

Il punto di vista che il presidente di Confindustria Viterbo Domenico Merlani esprime nella sua intervista mette perfettamente a fuoco le motivazioni che devono portare a rafforzare i rapporti e le relazioni, in primo luogo, fra gli imprenditori e i dirigenti delle proprie aziende e, conseguentemente, con le relative categorie di rappresentanza: fare squadra, implementando e consolidando rapporti e reti d'impresa.

È vero, le dimensioni medie se non piccole delle aziende del territorio penalizzano una massiccia presenza di figure dirigenziali al loro interno; ma questa presenza, non rilevante dal punto di vista numerico, lo è invece dal punto di vista qualitativo e del potenziale coinvolgimento del dirigente nelle scelte e nell'orientamento dell'azienda, sia verso l'interno dell'azienda stessa sia verso il mercato. In tale direzione, dunque,

occorre incentivare la crescita di motivazione dei nostri Colleghi.

Dall'altra parte, concordo con il presidente Merlani: è vitale spingere le aziende ad incrementare la presenza di figure dirigenziali al proprio interno. Il momento non è dei più propizi ma, paradossalmente, è quello giusto per riflettere sulla riqualificazione delle competenze aziendali, che possano permettere di cogliere tutte le occasioni finalizzate al miglioramento del futuro rendimento dell'azienda.

Pertanto, uno degli altri aspetti sui quali concentrare l'attenzione nel rapporto di collaborazione fra SRDAI e Confindustria è quello della formazione, soprattutto multisetoriale; passo indispensabile per la creazione di figure manageriali adeguate al futuro scenario imprenditoriale della provincia di Viterbo, che potrebbe avere improvvise linee di sviluppo in molteplici settori, attualmente in

embrione ma di riconosciuta potenzialità.

In altri termini, il futuro del territorio è anche in mano al territorio e a chi ad esso fa riferimento: occorre lavorare per migliorarsi e qualificarsi, unirsi per affrontare e superare problematiche comuni a tutte le realtà, rafforzare i legami imprenditoriali e commerciali all'interno e all'esterno dell'area di riferimento, incrementare l'interlocuzione e il rapporto con le istituzioni e la politica, studiare e valorizzare tutte le numerose risorse locali. In questo campo, il nostro Sindacato farà fino in fondo la propria parte.

Alessandro Fraschetti





Una panoramica di Civita Castellana

tecnologie ma anche all'organizzazione del lavoro. In ciò non rientra anche un modello industriale con una più forte componente manageriale? Se sì, che cosa osta a che tale processo si metta in moto?

R. Uno degli effetti della crisi è stato quello di stimolare all'interno delle aziende una rivisitazione del sistema organizzativo, affinando i processi di lavoro. Purtroppo, però, questa evoluzione ha interessato solo le realtà imprenditoriali più grandi, che sono nella Tuscia minoritarie. Certamente è sconcertante leggere ogni anno sul Rapporto Excelsior di Unioncamere che la provincia di Viterbo fatica ad assorbire laureati e figure dirigenziali. È un limite su cui ci si sofferma troppo poco.

D. Non ritiene che imprenditori e dirigenti debbano far "fronte co-

mune" per l'innovazione? Ci sono iniziative (in atto o in programma) di collaborazione tra le Organizzazioni di rappresentanza imprenditoriale e dirigenziale?

R. In una fase come l'attuale, all'interno delle aziende non ci si possono permettere divisioni. Anzi, sono convinto che le difficoltà rafforzino la coesione fra imprenditori e dirigenti, uniti nel trovare le soluzioni più performanti all'azienda.

D. Qual è il vostro rapporto d'interlocuzione con le istituzioni locali e la politica in genere? Che cosa vi aspettate e/o chiedete a loro?

R. A livello locale e provinciale i nostri rapporti con le istituzioni sono continui e diretti. Ciò ci permette di mantenere elevato il confronto anche se, inevitabilmente, si generano momenti di conflittualità, soprattutto quando ravvisiamo che alle pro-

messe non seguono fatti concreti. Mi riferisco, per esempio, al settore dell'edilizia per il quale alcuni mesi fa abbiamo organizzato a Viterbo gli Stati Generali delle Costruzioni, coinvolgendo le Associazioni di categoria e sindacali. La risposta delle istituzioni e della politica è stata lì per lì rassicurante ma poi, tranne qualche sussulto episodico, tutto si è fermato e ad oggi rischiamo di trovarci in una fase di stallo. Con la Regione abbiamo relazioni frequenti con l'Assessorato all'Urbanistica che hanno portato a fornire anche suggerimenti per la revisione del Piano Casa. Anche qui attendiamo il testo definitivo che tenga conto delle esigenze specifiche delle province.

D. E a livello nazionale?

R. È qui che nascono i problemi maggiori, in quanto non riusciamo a trovare interlocutori attendibili. Lo verificiamo costantemente con il mancato riconoscimento dell'area di crisi per il Distretto di Civita Castellana, per il completamento delle infrastrutture viarie e ferroviarie, per la realizzazione dell'aeroporto. Senza la certezza dei tempi su alcune scelte nodali è difficile per gli imprenditori della Tuscia ipotizzare un trend di crescita a doppia cifra.

D. La vostra Assemblea di novembre è servita anche ad approvare la fusione in un'unica entità delle Unioni Industriali di 4 province del Lazio (Roma, Viterbo, Frosinone e Rieti). Quali effetti ritenete che l'operazione potrà avere in futuro?

R. Credo che l'adesione a Unindustria rappresenti una svolta storica per la nostra organizzazione. Il progetto ha il fine di migliorare e aumentare la qualità dei servizi alle aziende, di migliorare la rappresentanza nei rapporti con la Regione Lazio, di attuare iniziative finalizzate a realizzare un vero riequilibrio tra le province del Lazio e la città di Roma. Un progetto importante e ambizioso, voluto e sostenuto dal presidente regionale Maurizio Stirpe con il prezioso supporto del presidente dell'Unione Industriali di Roma Aurelio Regina, insieme agli altri presidenti provinciali. Il mio auspicio è di raccogliere l'adesione anche di Confindustria Latina per dare completezza al progetto.

D. Per concludere, come vede il futuro economico della provincia di Viterbo?

R. Come imprenditori abbiamo il dovere di credere che seppur partendo da condizioni svantaggiate, come la mancanza delle reti infrastrutturali materiali e immateriali, che generano sostanzialmente un isolamento e rendono questo territorio poco attrattivo per investimenti esterni, sapremo far bene la nostra parte e magari riusciremo laddove altri hanno fallito. Non è detto che quelle che oggi appaiono come debolezze non possano domani essere considerate delle risorse. Penso, per esempio, alle potenzialità turistiche del nostro territorio, soprattutto per i segmenti termale, congressuale, culturale, religioso, naturalistico, enogastronomico e artigianale.

Per Rieti un nuovo modello di sviluppo industriale

intervista a Gianfranco Castelli, presidente di Confindustria Rieti

Domanda. Presidente Castelli, Rieti ha subito negli ultimi anni un progressivo impoverimento industriale, con la fuoriuscita di molte grandi aziende che erano venute nella provincia attratte dalle facilitazioni in essere negli scorsi decenni. Qual è attualmente il panorama dell'industria reatina?

Risposta. La premessa è che ci troviamo ancora dentro una crisi economica mondiale alla quale nessuna realtà, specie se piccola come quella reatina, può certamente sfuggire. A ciò si somma nella nostra provincia la fine definitiva di un'epoca che era sorta grazie agli incentivi statali garantiti soprattutto dalla Cassa del Mezzogiorno. Per quel modello industriale e per le aspettative che aveva suscitato ("Rieti come polo

dell'elettronica internazionale"), siamo oggi alla resa dei conti.

D. Perché?

R. Spesso faccio ai miei interlocutori una domanda che è solo retorica: con il mercato globale e con l'opportunità che le grandi imprese hanno di operare in tutto il mondo, perché queste dovrebbero oggi preferire una realtà territoriale piccola, locale e mal collegata come la nostra?

D. Non c'è dunque nessuna speranza di ripresa economica e imprenditoriale?

R. Al contrario, le possibilità ci sono, perché quello reatino continua a dimostrarsi un territorio vitale. Un solo dato al riguardo: il

Una veduta del distretto industriale di Rieti Cittaducale





Gianfranco Castelli

saldo fra apertura e chiusura delle partite Iva, secondo i dati della Camera di commercio, nel 2010 è stato attivo. Il mio e quello della nostra organizzazione non è quindi un ottimismo di maniera: la Sabina ha dei punti di forza reali, alcuni già dispiegatisi ed altri suscettibili di importanti sviluppi. A patto, ripeto, di comprendere che un'era è finita per sempre. Ma questo, mi permetto di aggiungere, non vale solo per la nostra provincia.

D. Quali sono i maggiori punti di forza di Rieti?

R. Alcune grandi aziende operanti su Rieti stanno fortemente riducendo il proprio insediamento ma altre, invece, hanno saputo riconvertirsi

e, oggi, presentano interessanti prospettive di crescita. Mi riferisco in particolare alla Solsonica, del Gruppo multinazionale EEMS (già Texas Instruments), nata nel marzo 2007 e oggi all'avanguardia nella produzione di celle e moduli fotovoltaici, che conta ormai molte centinaia di dipendenti. E se questo è l'esempio più positivo, ci sono, ripeto, altri settori nei quali può avviarsi un interessante processo di crescita.

D. Alcuni esempi?

R. Il primo che mi viene in mente, anche perché riguarda la mia attività di imprenditore, è l'agroalimentare. Rieti ha radici contadine, con prodotti agricoli eccellenti che necessitano, però, del valore aggiunto dell'industria: mi riferisco ai salumi (recentemente al nostro prosciutto è stata conferita la IGP, primo prodotto a base di carne ad aver ricevuto tale riconoscimento nel Lazio), all'enogastronomia, alle acque; ma anche alle risorse ambientali, paesaggistiche e perfino culturali di cui la nostra provincia è piena. Sono ambiti nei quali un tessuto di piccole imprese, al tempo stesso moderne e radicate sul territorio, può creare nuovi insediamenti, occupazione e ricchezza.

D. Rivolgendosi a quali mercati?

R. Al mercato nazionale ma, soprattutto, ai Paesi stranieri, anche lontani, che potrebbero sicuramente apprezzare le nostre produzioni. In tema di proiezione internazionale abbiamo intrapreso alcune iniziative comuni. Ma per andare

all'estero con successo occorrono alcuni prerequisiti, il principale dei quali è il coordinamento, l'alleanza, perfino l'unione, fra le più dinamiche piccole e medie aziende del territorio.

D. Quanto è diffusa oggi fra gli imprenditori questa mentalità comune?

R. Non ancora abbastanza, e su questo aspetto la nostra Organizzazione si sta impegnando con decisione. Riteniamo infatti che solo facendo fronte comune le nostre aziende possano presentarsi all'esterno con un'offerta convincente. Aggiungo che lo stesso spirito unitario dovrebbe pervadere tutte le associazioni economiche della provincia, e anche le istituzioni: da soli siamo troppo piccoli per farci sentire all'esterno con la forza necessaria.

D. In questo auspicato fronte comune, quale dev'essere il ruolo dei dirigenti industriali e della loro rappresentanza?

R. Dando per acquisita la fine del vecchio modello industriale reatino, basato su poche grandi industrie multinazionali contornate da una miriade di piccole e piccolissime imprese dell'indotto, per la figura del dirigente si apre una prospettiva nuova, non facile ma affascinante: mettere a frutto le proprie competenze o dando vita ad iniziative imprenditoriali autonome, che creino occupazione e sviluppo, o affiancando le piccole e medie imprese nell'indispensabile processo di aggregazione. In questo senso

vanno alcune significative attività di formazione, che si avvalgono dei finanziamenti dei Fondi paritetici costituiti da Confindustria e Federmanager.

D. Un'ultima domanda. È ormai ufficiale la nascita di una sola Unione degli Industriali delle

province del Lazio (con l'eccezione di Latina). Che cosa si aspetta da questa novità?

R. Abbiamo finora parlato di unione e di progetti condivisi. Ebbene, la nascita di Unindustria (come viene chiamata per brevità la nuova associazione), ma anche quella di Findustria, sorta dall'unione

dei Confidi provinciali di Confindustria nel Lazio (compreso quello di Latina), va esattamente in questa direzione: affrontare l'esterno nel modo più compatto possibile, beneficiando nel contempo dei vantaggi che deriveranno dalle sinergie tra le varie province nell'erogazione dei servizi agli associati.

L'incerto futuro della Cenerentola del Lazio

di Andrea Alessandri, coordinatore SRDAI per la provincia di Rieti



Il panorama industriale della provincia di Rieti ha subito una modifica sostanziale con l'abbandono delle grandi industrie elettroniche Texas Instruments e Telettra/Alcatel. In realtà, in entrambi i casi sono rimaste realtà ancora operative, sia pur ridimensionate e perennemente alla ricerca del modo di assicurare la propria sopravvivenza. Purtroppo, il tessuto locale che avrebbe dovuto svilupparsi come indotto delle grandi non ha assunto, tranne che in pochissimi casi, dimensioni capaci di autosostenersi con sicurezza e svilupparsi.

Il nucleo industriale di Rieti Citta-

ducale, anche se saturo di insediamenti, vede una miriade di piccole o piccolissime aziende operanti in settori di nicchia. Mancano, anche come conseguenza del lungo periodo di ristrutturazione e crisi, centri di sviluppo che aggregino molte figure di buon livello manageriale.

In gran numero, i dirigenti delle grandi aziende che hanno lasciato il territorio sono anch'essi partiti da Rieti, e quelli rimasti sono in età di pensione. È questo, forse, l'aspetto più inquietante: la mancanza di ricambi, di giovani energie capaci di sostenere uno sviluppo industriale. I giovani reatini studiano, e ce ne sono di brillanti, ma quelli che si dedicano a discipline tecniche in gran parte sono costretti a spostarsi per trovare lavoro; così il territorio s'impoverisce di energie valide.

Le autorità locali hanno cercato d'identificare altre vocazioni per il territorio: il turismo, grazie ad un

ambiente relativamente incontaminato, le aziende alimentari - in Sabina e nell'Amatriciano si mangia bene - e, ultimamente, il polo della logistica di Passo Corese. Quest'ultimo ha grandi potenzialità, ma per la provincia reatina è decisamente periferico; ciò fa sì che probabilmente esso s'integrerà nel tessuto, ben più ampio ma anche meglio collegato, della capitale piuttosto che in quello reatino.

Appare dunque forte il rischio che il futuro della provincia reatina (sempre che sopravviva come tale), la cenerentola del Lazio perché piccola, lontana e mal collegata, sia quello di dedicarsi ad altro che allo sviluppo industriale vero e proprio.

In tale ambito, SRDAI si propone alle migliori realtà associative imprenditoriali reatine come un soggetto attivo, pronto ad offrire il proprio contributo di idee e proposte per una ripresa economica del territorio, proprio nella logica di "creazione di nuova occupazione" ben rappresentata da Gianfranco Castelli nella sua intervista.

Agile, ovvero come disperdere un patrimonio nazionale

Malgrado l'impegno delle massime istituzioni nazionali, la vicenda dell'importante azienda IT è lungi dall'aver trovato un esito soddisfacente. Al contrario, rischia di protrarsi l'emorragia, ormai decennale, di lavoro, ricchezza, competitività e opportunità di crescita industriale



Bruno Sbardella

Per la vicenda Eutelia Agile si sono spesi negli ultimi dodici mesi i politici più in vista, ma non esiste tuttora una soluzione soddisfacente ed i pochi lavoratori rimasti sono stati abbandonati ad una lenta agonia. È questo un esempio emblematico della crisi della politica che non è più capace di ricercare soluzioni intelligenti ed innovative, o quanto meno di buon senso pratico, nell'interesse dello sviluppo del Paese.

Questo invero non deve meravigliare più di tanto, poiché siffatta condizione è una drammatica conseguenza di un forte distacco della classe politica dalla classe dirigente, che non è più ascoltata (o non sa farsi ascoltare?) e sembra aver perso la possibilità di essere consultata per proporre soluzioni innovative ai problemi occu-

pazionali e di sviluppo economico-industriale delle imprese.

Politici e manager infatti non dialogano come dovrebbero nel concreto; agiscono ormai su due livelli separati e distinti, per colpa, crediamo, soprattutto dell'insensibilità degli amministratori della cosa pubblica. I risultati sono sotto gli occhi di tutti: da decenni ormai perdiamo progressivamente competitività, lavoro, ricchezza e opportunità di crescita industriale, a svantaggio soprattutto dei più giovani. È un vero dramma.

La cronistoria degli ultimi avvenimenti

Continua dal lontano luglio 2009 la crisi di Agile srl, il ramo d'azienda ceduto da Eutelia Spa che coinvolge oggi quasi 1.500 dipendenti, di cui 463 ancora occupati e i restanti in cassa integrazione a zero ore; né si profilano sbocchi positivi per salvare questo importante asset industriale che opera da anni nel settore strategico dell'ICT (vedi n. 28 di "Professione Dirigente", febbraio 2010). Al riguardo, ecco un breve resoconto degli avvenimenti più recenti.

15 luglio 2010. Il Tribunale di Roma, Sezione fallimentare, riconoscendo

l'elevato patrimonio professionale dell'azienda, allo scopo di tentare una sua possibile ricollocazione nel mercato dell'ICT, dichiara aperta la procedura di amministrazione straordinaria a seguito della quale il Governo nomina tre commissari straordinari incaricati di occuparsi della gestione e dell'auspicato salvataggio industriale.

4 agosto 2010. Si tiene a Palazzo Chigi, per iniziativa del sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Gianni Letta, un incontro con le organizzazioni sindacali. I tre commissari riferiscono sullo stato della gestione e sulla situazione economico-finanziaria di Agile, che potrebbe essere fortemente alleviata se si potesse procedere al sollecito recupero dei crediti vantati verso Eutelia (circa 19 milioni di euro) e allo sblocco del fermo amministrativo - che invero poi verrà attuato a seguito dell'intervento del Governo. Durante l'incontro, peraltro molto costruttivo, viene consegnata e illustrata una nostra sintetica proposta industriale mirata al salvataggio dell'azienda, in un'ottica di rispetto delle regole del mercato, che i rappresentanti delle istituzioni mostrano di apprezzare riservandosi, ovviamente, i dovuti



approfondimenti.

Settembre 2010. Ai primi del mese Federmanager chiede formalmente un incontro con i commissari straordinari per fornire il proprio contributo volto a far uscire Agile dalla crisi in cui è precipitata a seguito di decisioni societarie, a dir poco, errate. Nello stesso mese, a causa dei gravi problemi di cash-flow in cui versa tuttora l'azienda, sono licenziati altri otto dirigenti e numerosi quadri.

11 novembre 2010. Siamo convocati, insieme alle altre organizzazioni sindacali, dal Ministero dello Sviluppo Economico. I commissari illustrano il programma da loro messo a punto, consistente nella cessione del

ramo IT di Agile, mentre il restante personale (più di mille dipendenti!) sarà posto in cassa integrazione.

Alcune amare considerazioni finali

Potremmo forse dire fine dei giochi! Il gigante ha partorito il topolino (la cessione di un piccolo ramo d'azienda) mentre tutti gli altri lavoratori, tra cui otto dirigenti ed una trentina di quadri - la cui età media è di 48 anni -, dovranno inesorabilmente uscire dall'azienda, disperdendo un enorme patrimonio di competenze acquisite negli anni.

Il danno per i dipendenti è enorme; in-

gente è parimenti il costo sociale degli ammortizzatori che graverà sulla collettività. I tre commissari straordinari (stranamente tutti professionisti in materie amministrative) hanno svolto il loro bravo compito amministrativo-gestionale, senza tracciare soluzioni strategiche di natura industriale e manageriale, come invece sarebbe stato necessario.

In conclusione, ciò che più addolora in questa vicenda, per molti aspetti emblematica, è che i nostri rappresentanti politici si ostinano ciecamente a voler ricercare soluzioni all'interno del proprio mondo, intriso di burocrazia ed autoreferenzialità, senza coinvolgere, come avrebbero dovuto e potuto, chi ha le specifiche competenze ed il necessario know-how per ricercare le migliori soluzioni, ovvero i manager industriali e la loro rappresentanza. Il tutto costa terribilmente al sistema Paese. Attenzione, però: no manager, no party!

Che cosa chiediamo alla Regione Lazio

incontrano con l'on. Francesco Saponaro

Partendo dall'assunto che "la crisi non è terminata ma la ripresa è cominciata", il 4 novembre scorso si è tenuto, nella Sala Verde della sede di Federmanager a Roma, un incontro con l'on. Francesco Saponaro, presidente della Commissione Piccola e Media Impresa del Consiglio Regionale del Lazio e già assessore regionale alle Attività Produttive dal 2000 al 2005.

Al centro del dibattito, ha ricordato il presidente SRDAI Nicola Tosto nella sua introduzione, la necessità d'introdurre nel tessuto economico della regione, e in particolare nelle PMI, una robusta dose di innovazione e managerializzazione. Puntuali le richieste avanzate a Saponaro dal presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni, presente al dibattito, che ha sollecitato la Regione ad interagire con i dirigenti su tre fronti:

1) il rifinanziamento dell'art. 20 della Legge 626/97, che

prevede incentivi alle aziende con meno di 250 dipendenti che assumano dirigenti disoccupati; una legge "che ha ben funzionato ma che richiede nuovi fondi; fondi che peraltro, come dimostrano analoghe esperienze condotte in altre Regioni, produrranno benefici per tutti";

2) la partecipazione all'intesa con il Ministero del Lavoro che prevede, attraverso l'Agenzia Italia Lavoro, incentivi per 10 milioni di euro alle PMI che si avvalgano della consulenza di "temporary managers";

3) l'ulteriore sviluppo delle cosiddette "reti d'impresa", convincendo le PMI a delegare a un soggetto terzo più grande alcune attività comuni gestite da un nuovo profilo professionale, il "manager della rete".

L'on. Saponaro ha raccolto le istanze promettendo di farsene portatore presso gli Organismi regionali di riferimento.

**Invita i tuoi colleghi a rinnovare l'iscrizione
e convinci ad associarsi
coloro che non l'abbiano ancora fatto**



*Una Dirigenza unita e più forte
per un Paese più competitivo*

www.srdai.it - info@srdai.it

Chi siamo

Il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali è la seconda maggiore associazione territoriale italiana di Dirigenti ed aderisce alla Federazione dei Dirigenti industriali (FederManager).

La nostra missione

- Rappresentare e organizzare la categoria dei Dirigenti
- Agire dentro e fuori le aziende per valorizzare il ruolo manageriale
- Fornire agli iscritti servizi sui principali aspetti della loro vita, lavorativa e non.

I nostri servizi principali

Servizio informativo

- Informazioni personalizzate in materia sindacale e previdenziale
- Consulenze (di natura fiscale, lavorativa, assicurativa, ecc.)
- Pareri, informazioni e risposte ai quesiti posti dagli associati

Servizio sindacale

- Richieste di convocazione per il Collegio di arbitrato e conciliazione
- Sottoscrizione di verbali di conciliazione
- Gestione delle vertenze individuali
- Gestione delle procedure previste dalla L. 428/90 per i trasferimenti d'azienda
- Costituzione e gestione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Servizio Previdenza

- Redazione di conteggi per le spettanze di fine rapporto
- Ipotesi di calcolo per le pensioni
- Interrogazioni via Internet per le posizioni contributive con PIN Inps del dirigente
- Indicazioni per la redazione delle domande di pensione
- Indicazioni per la redazione delle altre pratiche previdenziali
- Contatti diretti telefonici con gli Enti collaterali per il sollecito e/o la definizione delle pratiche
- Previdenza integrativa tramite PREVINDAI e PREVINDAPI

Servizio Assistenza sanitaria

- Stipula di convenzioni in materia sanitaria
- Assistenza per le pratiche di iscrizione e richiesta rimborsi da presentare ai Fondi di assistenza sanitaria FASI e ASSIDAI
- Iscrizione in forma collettiva al fondo ASSIDAI

Servizio Sviluppo professionale

- Formazione, aggiornamento e sviluppo delle competenze attraverso FONDIRIGENTI e Fondazione IDI
- Opportunità di reimpiego attraverso l'Agenzia per il Lavoro Dirigenziale

Convenzioni significative, coerenti con lo status del dirigente, con prestigiose istituzioni culturali, esercizi commerciali e altre realtà operanti nel settore del tempo libero (per l'elenco completo, si veda il sito www.srdai.it).

Blocco della perequazione:



Il 3 novembre scorso la Corte Costituzionale, con sentenza n. 316/2010, pronunciandosi in merito all'incostituzionalità del blocco della perequazione stabilito per l'anno 2008 dal Governo Prodi per le pensioni superiori ad 8 volte il minimo INPS, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata, nell'aprile 2009, dal Tribunale di Vicenza.

La Corte ha confermato la discrezionalità del Legislatore sulla materia, con il solo limite della palese irrazionalità nello stabilire la misura dei trattamenti pensionistici e le variazioni dell'ammontare delle prestazioni, contemperando i valori delle esigenze di vita dei beneficiari con quelle di bilancio pubblico: "La sospensione a tempo indeterminato del meccanismo perequativo - ha scritto la Corte - ovvero la frequente

reiterazione di misure intese a paralizzarlo, esporrebbero il sistema ad evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità, perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere di acquisto della moneta".

Sul tema, di fortissimo interesse per noi dirigenti, il Sindacato Romano ha sollecitato gli autorevoli contributi di due Soci: Antonio Dentato, esponente del nostro Gruppo Pensionati, che analizza criticamente la politica perseguita da tutti i Governi negli ultimi vent'anni, e Vittorio Betteghella, vicepresidente del Previdai, che ribadisce - oggi più che mai - la necessità di pensare, fin da quando si comincia a lavorare, alla previdenza complementare; una necessità agevolata dal nuovo Ccnl dei dirigenti.

Pensioni: percorsi inquietanti

di Antonio Dentato

La recente Lezione Magistrale, tenuta il 5 novembre scorso all'Università di Ancona dal Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi sul tema "Crescita, benessere e compiti dell'economia politica", offre importanti spunti di riflessione sulle vicende che hanno percorso l'Italia negli ultimi 30-40 anni e consente di trarre qualche considerazione sul crescente disagio che si avverte nella vita sociale, in particolare presso talune sue componenti.

costituzionale, ma iniquo

Sondaggi di opinione svolti dalla Commissione Europea fin dagli anni Settanta fra i cittadini della Comunità, intesi a conoscere quanto questi siano soddisfatti della vita che conducono e riferiti nella "Lezione", segnalano che "la quota d'italiani che si dichiarano abbastanza o molto soddisfatti cresce dal 58 per cento nel 1975 all'80 nel 1991; da allora oscilla intorno a un trend costante (...). Questa dinamica è allineata con quella del PIL pro capite fino alla metà degli anni Novanta; dopo, l'indice di soddisfazione piega verso il basso, più della decelerazione del prodotto per abitante".

Sarebbe azzardato forzare un parallelismo tra la flessione di questo indice e taluni provvedimenti adottati in quegli anni in Italia, che colpirono vasti strati della popolazione. Perché molti provvedimenti, per quanto dolorosi, erano urgenti e indispensabili in quanto diretti a salvare dal baratro il pubblico bilancio. Il rapporto debito pubblico/PIL era infatti salito dal 56,9% del 1980 al 104,7% del 1992. La spesa pubblica presentava enormi sprechi, e le tendenze della spesa pensionistica facevano prevedere una crescita dal 12,8% del PIL del 1992 al 23,4% del 2040.

Correre ai ripari apparve urgente e necessario. Fu impostata, di con-

seguenza, una profonda modifica del sistema previdenziale e le prestazioni pensionistiche subirono cambiamenti sostanziali. In particolare fu modificato il meccanismo di adeguamento che consentiva la partecipazione dei pensionati alla prevedibile crescita della ricchezza prodotta; fu tagliato ogni legame tra crescita economica, incremento delle retribuzioni e rivalutazione delle pensioni. E pertanto i miglioramenti delle pensioni vennero agganciati solo all'incremento dei prezzi.

Un inaccettabile appiattimento verso il basso

Il meccanismo di perequazione, stando alle promesse, avrebbe dovuto garantire il mantenimento del principio di adeguatezza delle prestazioni. Avrebbe dovuto valorizzare, anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa, il merito, la responsabilità e la professionalità. I provvedimenti successivi hanno smascherato la doppietta di quelle assicurazioni. Hanno travolto le auspicate prospettive, inducendo un appiattimento verso il basso del trattamento pensionistico con esiti gravemente iniqui. Come dimostrano i provvedimenti di sospensione della perequazione per gli anni 1998, 1999 e, da ultimo, per il 2008.

Come ricordato nella lettera inviata l'11 ottobre scorso al Governo da Federmanager e Manager Italia, si calcola che il solo mancato adeguamento delle pensioni al costo della vita, nell'ultimo decennio, abbia prodotto una perdita di potere d'acquisto tra l'8% ed il 10% colpendo, in particolare, i pensionati over 70, titolari di pensioni mediamente più basse.

Nel frattempo i Governi pro tempore si sono prodotti nella declamazione della politica del rigore: introdurre modifiche al bilancio INPS, per separare la previdenza dall'assistenza e, soprattutto, per colpire il malaffare delle pensioni, quello che garantiva emolumenti a "ciechi" che si godevano la quotidiana lettura dei giornali e assicurava a "paralitici" di svagarsi passeggiando disinvoltamente in bicicletta; ridurre i costi della politica, limitando la platea di rappresentanti elettivi o nominati, con relativo sottobosco e portaborse nei diversi consessi; combattere i sistemi di corruzione praticati; ridurre il numero di Province e società di comodo; attuare un sistema fiscale capace di incastrare i furbi e gli evasori (l'elenco è estensibile a cura di chi ne abbia voglia). Tutto questo era recitato negli annunci demagogici che accompagnavano i provvedimenti volti a depauperare le pensioni.

A fronte delle insistenti proteste delle organizzazioni rappresentative dei pensionati, la legge 3 agosto 2007, n. 127 si piegava ad assicurare un contenuto: per le fasce d'importo dei trattamenti pensionistici comprese tra tre e cinque volte il trattamento minimo Inps, l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni sarebbe stato applicato, per il triennio 2008-2010, nella misura del 100% (anziché del 90% come previsto in precedenza). Ma a fine 2010 anche questo meccanismo verrà a scadenza.

Mantenere almeno il meccanismo del 2007

Qualcuno ha sperato, nel frattempo, che la Corte Costituzionale finisse per riconoscere illegittimi i sopra menzionati provvedimenti di blocco della perequazione, obbligando alla restituzione del maltolto o, addirittura, dichiarando incostituzionale un sistema che nega l'uniforme perequazione per tutte le pensioni. Ma quel qualcuno si disilluda subito, perché la Corte si è pronunciata recentemente con la sentenza n. 316 del 3/11/2010 e ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 1, comma 19, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 sollevata, in riferimento agli articoli 38, secondo comma, 36 e 3 della Costituzione, dal Tribunale di Vicenza con l'ordinanza del 17 aprile 2009.

Pertanto, chi da anni sta subendo la perdita del potere d'acquisto della pensione se ne deve fare una ragione. Infatti, secondo la Corte, "la nor-



Palazzo della Consulta. A pag. 26, i componenti della Corte Costituzionale che ha emesso la sentenza n. 316/2010

ma impugnata si sottrae (omissis) a censure di palese irragionevolezza, perché, limitandosi a rallentare la dinamica perequativa delle pensioni di valore più cospicuo, non determina alcuna riduzione quantitativa dei trattamenti in godimento. Essa così finisce per imporre ai relativi percettori un costo contenuto, sia pure tenendo conto dei riflessi futuri del mancato adeguamento circoscritto al 2008".

Perduta la speranza di un raggiustamento della situazione sul piano della giustizia costituzionale, si potrebbero attendere nuovi provvedimenti legislativi, auspicando che il Legislatore, accogliendo osservazioni che la Consulta ha da tempo formulato, e che ha ribadito nella citata sentenza n. 316/2010, si renda conto dell'insopportabilità di un meccanismo di rivalutazione che da anni determina un appiattimento delle pensioni verso il basso e che, soprattutto, non ne garantisce la conservazione del potere di acquisto. Soluzione di lungo termine, purtroppo, com'è nelle procedure di formazione delle leggi del nostro Paese.

E intanto i giorni corrono. A fine

2010, scaduta la legge 3 agosto 2007, n. 127, dovrebbero tornare in vigore le tre fasce di rivalutazione esistenti precedentemente, ovvero quella del 100% fino a tre volte il minimo, del 90% da tre a cinque volte il minimo e del 75% per quelle ancora superiori. Ad evitare che, coi tempi che corrono, la pressione demagogica inferisca ulteriormente sui pensionati, i Sindacati che associano i dirigenti aziendali, e anche i dirigenti in quiescenza, hanno chiesto al Governo di non peggiorare la normativa vigente o, quantomeno, di rendere strutturale e definitivo l'attuale meccanismo di indicizzazione delle pensioni. Una richiesta realistica, va riconosciuto, ma accettabile solo a condizione che la domandata struttura sia transitoria. Perché renderla definitiva significherebbe accettare come ineluttabile che le pensioni, tutte le pensioni, nel tempo, siano livellate verso il basso. Aggiungendo ai normali prelievi fiscali un'imposizione extra, contro ogni logica e rispetto dei principi costituzionali, fortemente compromessi da esigenze di pubblico bilancio.

Pensioni: il primo pilastro non basta più

di Vittorio Betteghella



la sensibilità nei confronti di argomenti che diventano, anch'essi, sempre più drammaticamente familiari.

Poiché prima o poi si dovranno fare i conti con gli effetti delle norme che regolano

Dal 1° gennaio 2010 sono stati variati i coefficienti di trasformazione dei montanti accumulati nella previdenza obbligatoria con il sistema contributivo puro o misto, riducendoli, ad esempio per coloro che chiedono la prestazione al 65° anno, dell'8,5% circa; l'aggiornamento dei coefficienti di rendimento è previsto con cadenza triennale per tener conto dell'aumentata sopravvivenza.

Inoltre, dal 1° gennaio del 2011 entrano in vigore le nuove norme che introducono una finestra unica che prevede, per i lavoratori dipendenti, che dal momento della maturazione del diritto alla pensione debbano trascorrere per la corresponsione dell'assegno 12 mesi (18 in caso di totalizzazione di contributi versati a gestioni diverse).

Urge una nuova cultura previdenziale

Le norme sulla previdenza, come possiamo verificare dalle ultime due appena citate, sono sempre più penalizzanti e costringono i lavoratori ad aumentare

la previdenza obbligatoria, l'ideale sarebbe acquisire una vera cultura previdenziale consistente, essenzialmente, nell'aver consapevolezza delle prospettive pensionistiche, nel cercare di orientare il proprio livello pensionistico futuro, nel non restare ancorati esclusivamente alla pensione derivante dalla previdenza obbligatoria, il cosiddetto "primo pilastro", ma ricorrere a tutto quanto è a disposizione - previdenza complementare sia contrattuale sia individuale - per rinforzare quanto verrà erogato dal citato primo pilastro.

Vuole anche dire avere conoscenza del rapporto fra pensione e ultima retribuzione, definito dagli addetti ai lavori "tasso di sostituzione", per la propria categoria professionale; vuol dire valutare l'apprezzamento che la pensione avrà negli anni rispetto al costo della vita. Vuol dire soprattutto operare scelte sin dal momento in cui si comincia a lavorare, momento così lontano - non solo temporalmente - dalla pensione. Vediamo dunque che cosa è possibile fare per integrare la previdenza obbligatoria.

Le scelte per i dirigenti in servizio

Una delle prime scelte che si è chiamati ad operare è la determinazione dell'apporto contributivo nell'ambito della previdenza complementare. Il Previdai, fondo contrattuale di categoria a capitalizzazione, ha di recente ampliato le possibilità di scelta al riguardo.

Per i dirigenti in servizio il quadro di riferimento è l'ultimo rinnovo contrattuale del 25 novembre 2009, combinato ovviamente con le disposizioni di legge (D. Lgs. 252/2005):

- contributo minimo a carico dirigente 4%, nei limiti del massimale di retribuzione di 150 mila euro;
- conseguente contributo minimo a carico azienda pure del 4%, sempre nei limiti del massimale di retribuzione di 150 mila euro (comunque non inferiore a 4 mila euro - che diventano 4.500 nel 2012 e 4.800 dal 2013 - per chi ha anzianità dirigenziale maggiore di sei anni);
- contribuzione aggiuntiva libera sia per il dirigente sia per l'azienda, disgiuntamente;
- quota o intero Tfr.

I contributi sopra elencati vengono versati direttamente dal datore di lavoro. Per i dirigenti in servizio, oltre alla contribuzione aggiuntiva versata unitamente alla contribuzione di base durante il rapporto di lavoro, esiste ora anche un'altra possibilità: versare al Fondo ulteriori contributi, al di fuori del flusso ordinario effettuato dalla propria azienda. Può essere infatti versata contribuzione volontaria, direttamente al Fondo, senza alcun vinco-

lo di periodicità e importo (nessun tetto massimo). È un'opportunità per coloro che, avendo delle risorse, valutano proficuo destinarle al futuro pensionistico; è una forma di contribuzione che può anche essere attivata durante periodi di aspettativa non retribuita, ad esempio per trasferimento all'estero.

Le opportunità per tutti gli altri iscritti

Chi non ha attivo un rapporto di lavoro che dà luogo alla contribuzione contrattualmente prevista al Previdai - ad esempio, chi è passato alla libera professione o ha avviato un'attività imprenditoriale - e ha mantenuto la posizione presso il Fondo continuando a ricevere le comunicazioni annuali, verificando in esse la rivalutazione della posizione stessa sulla base delle scelte di comparto operate, può ora incrementarla con nuovi contributi tramite la prosecuzione volontaria. La facoltà, finora prevista per i soli pensionati, è infatti aperta a tutti gli iscritti.

In questo caso, occorre comunicare al Fondo l'ammontare e la periodicità dei versamenti che si intendono effettuare (anche in questo caso, liberamente determinati) ma che possono poi, a scelta, essere sospesi o variati. Ad oggi, a distanza di soli due mesi dall'inizio dell'operatività delle nuove forme di contribuzione individuale, già 30 dirigenti in servizio hanno versato complessivamente circa 230 mila euro, mentre, da parte di coloro che non sono in attività, sono pervenute 160 richieste di prosecuzione

volontaria con versamenti per complessivi 500 mila euro, pari al 10% di quanto dal 2008 versato dai pensionati a titolo di prosecuzione volontaria. Tutto ciò a dimostrazione di quanto forte sia l'interesse della categoria e di come cominci a formarsi l'invocata cultura previdenziale.

Tutti i diversi tipi di contribuzione - ad esclusione del Tfr - rientrano, a fini fiscali, tra gli oneri deducibili nei limiti di 5.164,57 euro. Quanto eccede, non essendo deducibile in sede di contribuzione, sarà esente da tassazione al momento della liquidazione della prestazione (previa dichiarazione annuale al Fondo da parte dell'iscritto).

La contribuzione e prosecuzione volontaria entrano a far parte a tutti gli effetti della posizione individuale e concorrono alla determinazione della prestazione al pari dei contributi versati tramite il datore di lavoro. Ovviamente, sussistendone i requisiti, durante la prosecuzione volontaria viene mantenuto il diritto alle anticipazioni e, passato un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro, al riscatto.

Le scelte non si esauriscono qui: a partire dai comparti di gestione, passando per le anticipazioni (es. acquisto prima casa) e via via fino al pensionamento, la previdenza complementare consente interventi di adattamento alla diversa situazione reddituale e familiare. Per mettere, oggi, solide basi ad un futuro lontano al quale giungere con serenità, è comunque indispensabile aderire alla previdenza complementare, definendo al meglio il proprio apporto contributivo.

Pochi giorni dopo che l'Unione Europea aveva comunicato lo stanziamento di 85 miliardi di euro in favore dell'Irlanda il Senato italiano, il 7 dicembre scorso, approvava la cosiddetta "legge di stabilità". A riprova, qualora ce ne fosse il bisogno, che tutto il mondo occidentale cerca oggi la "stabilità".

Per quanto riguarda in particolare l'Italia, premesso che la "legge di stabilità" è - in effetti - la vecchia "legge finanziaria" con proiezione triennale, dopo l'innovazione introdotta lo scorso anno dal ministro dell'Economia Giulio Tremonti, vediamo le sue norme più importanti per le famiglie e per le imprese. Norme contenute nella formula dell'articolo unico (al fine di combattere la pratica del cosiddetto "emendamento selvaggio") suddiviso in innumerevoli commi.

Definanziamenti triennali a tutti i Ministeri. Viene seguito il criterio di taglio generalizzato ad ogni Amministrazione dello Stato. Ciò vuol dire che viene lasciato al titolare di ciascun Dicastero la scelta di dove operare i tagli secondo logica e politica, senza una preventiva indicazione a livello di Consiglio dei Ministri. In qualche maniera, alcune delle riforme in atto risentono di questa esigenza



Legge di stabilità 2011: tante conferme e qualche novità

di Massimiliano Mazzarella in collaborazione con Donatella Fioravanti

Approvato in via definitiva dal Senato il 7 dicembre scorso, il provvedimento che dall'anno scorso prende il posto della Legge finanziaria contiene provvedimenti di forte interesse, tanto per le famiglie quanto per le imprese

za contenitiva della spesa, oltre che della razionalizzazione delle strutture interessate e dei centri di spesa.

Fondi speciali. Il Governo ha inteso affrontare in via diretta alcuni obiettivi, in massima parte di natura infrastrutturale, volti a realizzare o completare iniziative già in campo da tempo che necessitavano di essere rifinanziate. Fra queste il Mose di Venezia e molti interventi già previsti dal Dpef; ma non mancano altri minori, fra cui l'inattesa sistemazione della diga foranea di Molfetta.

Trasferimenti a favore delle gestioni previdenziali dell'Inps. Lavoratori dipendenti, autonomi e altri lavoratori di categorie speciali (minatori, mondo dello spettacolo, ecc.) godranno di un nuovo plafond, maggiore dell'anno scorso, seppur di poco, nella capitalizzazione degli accantonamenti previdenziali che determineranno la futura liquidazione delle loro pensioni. L'importo

stanziato supera di poco i 18 milioni di euro.

Fondi aree svantaggiate. Per l'edilizia sanitaria pubblica il Governo stanziava 1,5 miliardi di euro che dovranno dare una boccata di ossigeno a strutture ospedaliere vecchie di anni e tecnologicamente superate. Ciò mentre l'Italia è disseminata, proprio in questo settore, di opere incompiute o inutili. Ma il pragmatismo di Tremonti non ammette - aggiungiamo giustamente - lo sguardo indietro.

Rinnovo delle detrazioni del 55% per il risparmio energetico. Il noto strumento è stato rinnovato alle stesse condizioni precedenti, ma per un termine più lungo: gli investimenti avranno una detraibilità spalmata in 10 anni, per mitigare la riduzione di gettito e distribuire l'agevolazione in un periodo pari al doppio. La proroga, sollecitata da più parti, è stata accolta con favore da molti, soprattutto per l'impatto che il cosiddetto "eco

bonus" ha avuto in termini di riduzione del lavoro nero e di contrasto all'evasione fiscale.

Ammortizzatori sociali. Viene rinnovato anche per il 2011, al fine di finanziare la cassa integrazione ordinaria e in deroga, lo stanziamento di 1 miliardo di euro per il Fondo sociale di occupazione.

Detassazione dei salari legati alla produttività. Anche per il 2011 è prorogata la detassazione al 10% della parte di salario legata a incrementi di produttività, con riguardo però a redditi fino a 40 mila euro, rispetto ai precedenti 25 mila.

Fondi a Regioni e Comuni. A beneficio degli Enti territoriali sono stanziati fondi per il trasporto pubblico locale; proseguono inoltre gli stanziamenti a titolo di rimborso del mancato gettito derivante dall'Ici sulla prima casa.

Università pubblica. La novità di maggiore rilevanza - in un'ottica di politica di sviluppo e innovazione - è l'introduzione del credito d'imposta a favore delle imprese che affidino attività di ricerca o sviluppo alle Università, nonché degli stanziamenti al Fondo d'intervento integrativo per i prestiti d'onore e le borse di studio.



Da Fondirigenti due grandi opportunità

a cura della redazione

Sono: l'avviso - che scade il 31 gennaio prossimo - per la presentazione dei Piani formativi condivisi territoriali e settoriali finalizzati allo sviluppo delle competenze dei dirigenti nelle PMI; la possibilità di effettuare, in modo del tutto gratuito e riservato, il Bilancio delle competenze. Comune l'obiettivo: rendere la figura dirigenziale sempre più adeguata ai cambiamenti economici in atto a livello nazionale e internazionale

Piani formativi territoriali e settoriali per 5 milioni di euro

Scade alle 12 del 31 gennaio prossimo il termine per la presentazione a Fondirigenti di Piani Formativi Condivisi territoriali e settoriali miranti allo sviluppo delle competenze destinato ai dirigenti occupati nelle PMI e/o a dirigenti inoccupati da non più di 24 mesi e, in precedenza, dipendenti da aziende di qualsiasi dimensioni (con la condizione che, in tutti i casi, le aziende aderiscano a Fondirigenti).

I Piani, finanziati per 5 milioni di euro e da terminarsi entro il 30 novembre 2011, sono finalizzati, come si legge nell'Avviso Fondirigenti, a "costruire assetti flessibili in grado di fronteggiare lo scenario e le derivanti situazioni di crisi, nonché di saper cogliere le opportunità di sviluppo e innovazione".

A titolo di esempio, sono finanziabili Piani formativi attinenti ai seguenti temi: innovazione organizzativa nelle pmi; Innovation Management nelle pmi; costituzione e sviluppo di reti di

impresa; creazione e gestione di poli di eccellenza; sperimentazione del modello di retribuzione variabile.

I Piani presentati saranno valutati da una Commissione che, sulla base dei requisiti e dei criteri individuati nell'Avviso, redigerà una graduatoria dei meritevoli di finanziamento. Per saperne di più, si veda il nostro sito www.srdai.it.

Bilancio delle competenze: facciamo il punto su noi stessi

Come più volte ricordato, anche in questo numero della rivista, il rinnovo del nostro Contratto nazionale di lavoro prevede, a favore e su iniziativa del singolo dirigente, il Bilancio delle competenze, che si articola in una fase on-line e in una in presenza con interviste. La propedeutica diagnosi on-line viene effettuata attraverso il sito www.fondirigenti.it, permettendo al dirigente di effettuare un check-up sulla propria storia professionale, sulle proprie caratteristiche comportamentali e tecnico-professionali e sulle proprie motivazioni.



Il Bilancio delle competenze stimola quindi il dirigente a fare spontaneamente il punto su sé stesso, fotografando le proprie attitudini, abilità, capacità, competenze professionali, esperienze ed aspirazioni, allo scopo di potenziare la propria professionalità e la possibilità di orientare le fasi successive del proprio percorso di sviluppo personale.

Al dirigente occupato da tre anni nella stessa azienda, viene inoltre offerto un servizio di assessment in presenza, con esperti che elaboreranno un dossier delle competenze e un piano di sviluppo personalizzato. L'erogazione dei servizi di Bilancio delle competenze e di assessment a favore dei dirigenti occupati sarà svolto da tre società selezionate da Fondirigenti: Ambire srl, Adecco Formazione srl e The European House Ambrosetti Spa.

I dirigenti disoccupati, iscritti all'Agenzia del Lavoro di Fondirigenti e che abbiano diritto alle prestazioni della GSR Fasi, possono invece rivolgersi alla stessa GSR Fasi per l'assessment e il placement. Ma per quest'ultimo servizio si veda meglio alla pagina seguente.

GSR-FASI: al via il servizio di placement

a cura della redazione

Erogata da 4 società del settore selezionate ad hoc, la prestazione fornisce ai dirigenti inoccupati ai quali sia stato riconosciuto, da parte del GSR-FASI, il trattamento economico di sostegno al reddito, un valido complesso di attività di supporto alla ricollocazione professionale



Stefano Cuzzilla, presidente Fasi

Un altro tassello importante del nuovo Contratto nazionale di lavoro dei dirigenti diviene operativo: si tratta del servizio di placement gestito da GSR-FASI e destinato ai dirigenti disoccupati che abbiano, appunto, diritto alle prestazioni della Gestione separata di Sostegno al Reddito. Sono state infatti individuate da Fondirigenti, al termine di un rigoroso processo di selezione, 4 società altamente specializzate che saranno chiamate ad erogare il servizio: Assist srl, Career srl, Cross srl e Dbm Italia srl.

Ma che cos'è esattamente il placement? Quali sono le sue finalità e quali le sue modalità di fruizione?

Risponde il presidente del FASI Stefano Cuzzilla.

Domanda. Che cos'è il placement?

Risposta. È uno strumento altamente qualificato che accompagna il dirigente nell'attività di autovalutazione e riqualificazione, al fine di favorirne significativamente il reinserimento professionale. Il dirigente è chiamato a compiere un percorso, al termine del quale non c'è la garanzia di ottenere il nuovo posto di lavoro ma c'è, comunque, la condizione necessaria perché possa ricollocarsi con successo sul mercato: una compiuta riqualificazione professionale.

D. Quali sono le tappe principali di questo percorso?

R. In estrema sintesi (e rimandando per gli approfondimenti al sito www.dirigenti-gsr.it): la ricostruzione delle pregresse competenze professionali; il riorientamento e la motivazione ad una nuova attività lavorativa; la redazione di un Piano Professionale Individuale utile alla definizione del percorso personalizzato di reimpiego; l'individuazione e proposta di percorsi formativi - se previsti nel Piano Professionale Individuale - idonei

a migliorare il profilo professionale; il sostegno e l'assistenza nella ricerca attiva di lavoro e nell'individuazione di eventuali offerte, per tutta la durata del Progetto.

D. Quanto dura il percorso?

R. Dipende dall'età del partecipante, dalle caratteristiche dello stesso e dal progetto concordato con la società fornitrice del servizio. In generale, la durata media (calcolata in riferimento alla possibile ricollocazione del partecipante) è di 5 mesi. Tuttavia, l'assistenza può andare da 6 a 12 mesi per i dirigenti con meno di 50 anni e da 6 a 24 mesi per tutti gli altri.

D. Chi può usufruire del placement e chi lo finanzia?

R. Ne hanno diritto tutti i dirigenti aventi diritto a beneficiare delle prestazioni economiche del GSR-FASI. Qualora essi intendano avvalersi del servizio di placement, dovranno comunicarlo al GSR-FASI entro tre mesi insieme al nome della società scelta per l'erogazione del servizio. Il servizio di placement è a totale carico del GSR-FASI e nulla è o sarà dovuto da parte del dirigente né al GSR né alla società prescelta per l'erogazione della prestazione.

Il soffio sull'ombelico

a cura del Centro per la lotta contro l'infarto

Grazie ai check-up periodici, è possibile scoprire malattie ancor prima che si manifestino. Come racconta questo caso di stenosi coronarica, emersa a seguito di un curioso disturbo...

L'azienda nella quale lavoro ci sottopone annualmente a check-up. È così che mi hanno trovato un soffio sull'ombelico e - fatto l'eco-doppler - mi hanno detto che dipendeva da un aneurisma dell'aorta addominale con diametro di 45 mm. Lo hanno giudicato "chirurgico" e mi hanno raccomandato di esplorare la situazione delle coronarie temendo che, operando l'aneurisma, si verificassero complicazioni al cuore (infarto?). L'esplorazione coronarica non poteva consistere nell'elettrocardiogramma da sforzo, giudicato pericoloso a causa dell'aneurisma, e si è proceduto al cosiddetto ecostress cioè ad un ecocardiogramma sotto iniezione di dipiridamolo.

L'esame è risultato sospetto per ischemia miocardica e ne è nata l'indicazione alla coronarografia. Ormai mi sentivo come Ugo Tognazzi nel film "Il fischio al naso". Molti se lo ricorderanno: è la storia di un industriale che scopre di avere il fastidioso difetto di emettere un fischio dal naso. Ricoveratosi in una clinica alla moda viene sottoposto ad una serie di esami dal risultato costantemente catastrofico ed ai quali segue sempre il trasferimento ad un piano superiore della clinica, fino al settimo ed ultimo piano, dove muore.

Ma andiamo avanti. Ho fatto la coronarografia e mi hanno trovato un restringimento al 50% del tronco comune della coronaria di sinistra. I cardiologi si sono messi a discutere su come affrontare la malattia coronarica: by-pass o angioplastica con stent? La cosa incredibile è che io sto bene e dovrò sottopormi a due interventi piuttosto seri prima alle coronarie e poi all'aorta. Capita spesso? Sto pensando di scrivere un libro intitolato "Il soffio sull'ombelico".

Capita. Non spesso, ma capita. Chi ha letto la Sua lettera ha imparato un sacco di cose, e cioè che:

- 1) un soffio sull'ombelico è generalmente la spia di un aneurisma dell'aorta addominale;
- 2) un aneurisma dell'aorta addominale con diametro superiore a 40 mm deve oggi essere affrontato chirurgicamente o con impianto di endoprotesi attraverso la pelle;
- 3) prima d'intervenire chirurgica-

mente sull'aorta addominale, è bene controllare le coronarie;

- 4) la prova da sforzo è pericolosa per chi ha un aneurisma e dev'essere sostituita da altri test capaci di provocare ischemia miocardica: ecocardiogramma o scintigrafia miocardica sotto dipiridamolo;
- 5) la rivascolarizzazione coronarica deve precedere l'intervento sull'aneurisma aortico.

Arriviamo così alla questione fon-

damentale, quella della cura della stenosi del tronco comune. La malattia del tronco comune (presente in circa il 5% delle persone che si sottopongono a coronarografia) rappresenta la più temibile lesione coronarica perché strozza il tratto iniziale della coronaria di sinistra e mette in crisi l'arrivo di sangue nei due rami principali della stessa: il ramo discendente anteriore e il ramo circonflesso. La pericolosità di tale localizzazione fa sì che s'intervenga, correggendo il restringimento coronarico, già quando quest'ultimo raggiunge il 50%, mentre per gli altri rami ci si limita ad intervenire per stenosi superiore al 70%. In passato, il trattamento della malattia del tronco comune è stato esclusivamente chirurgico con by-pass su discendente anteriore, circonflessa e anche sul primo ramo diagonale. L'angioplastica coronarica tradizionale non fu mai presa in seria considerazione, data la pericolosità d'interrompere il flusso sanguigno in un distretto tanto importante e il frequente carattere fibro-calcifico, inadatto a buona dilatazione col pallone, delle stenosi di questo territorio. Con l'avvento dello stent e con l'aumentata esperienza dei cardiologi, la situazione è notevolmente cambiata e, non raramente, la stenosi del tronco comune è oggi affrontata con angioplastica e stent, ottenendo un'accettabile stenosi residua ed un basso rischio di restenosi. La scelta tra cura chirurgica ed angioplastica con stent ed eventuale aterectomia è molto delicata e dovrà essere lasciata a chi conosce la Sua malattia coronarica.

Un nuovo percorso per il benessere fisico

intervista al dott. Massimo Andreozzi

Il fondatore della Synergie-Aesthetic Technology illustra la propria tecnica terapeutica, fondata su un approccio non invasivo che privilegia l'equilibrio fra le varie componenti della struttura dell'organismo umano, al fine di prevenire e/o curare gli inestetismi

Domanda. Dott. Andreozzi, come nasce la sua professione?

Risposta. Sono da oltre vent'anni impegnato nella ricerca di un metodo che non sia invasivo e che permetta di raggiungere simultaneamente più obiettivi nell'ambito estetico-posturale. Nei miei studi di Roma e Porto Cervo affrontiamo inestetismi come rughe, lassità cutanea, cellulite, adiposità e interventi finalizzati al rassodamento e alla tonificazione muscolare attraverso l'utilizzo di tecnologie e sistemi avanzati evitando di ricorrere a trattamenti invasivi.

D. Come si svolge l'attività?

R. Mettiamo il cliente in condizione di prevenire disturbi o inestetismi che potrebbero risultare non più recuperabili, se non con tecniche invasive. Tutti i nostri trattamenti sono indolori e realizzati con strumentazioni esclusive di elevato standard qualitativo.

D. Quali protocolli applicativi vengono utilizzati?

R. Seguiamo protocolli applicativi e metodiche di altissima efficacia, che danno importanti risultati anche sull'invecchiamento e sul rilassamento tessutale di viso e corpo. All'interno di una stessa seduta ven-

gono usate in sinergia più sorgenti, con un approccio multi-tecnologico. Ogni trattamento è personalizzato e mirato alle esigenze della singola fisiologia umana. I risultati si vedono fin dalla prima seduta.

D. Il suo Centro impiega macchinari all'avanguardia. Come è arrivato a questo risultato?

R. Dopo anni di sperimentazione e di pratica manuale di fisioterapia sono approdato al metodo Well Beauty System (WBS), che permette di riequilibrare il corpo nel suo insieme intervenendo armonicamente sia sui tessuti superficiali e profondi sia sul sistema posturale. Il principio fondamentale del metodo si basa su un concetto ormai riconosciuto in ambito scientifico: ad ogni inestetismo o accumulo di adipe indesiderato è sempre collegato uno squilibrio energetico e della postura di base.

D. Partendo da questo principio, come si articola il percorso?

R. Prima di avviare qualsiasi trattamento nei nostri centri di via Cortina d'Ampezzo e di via Antonio Cantore, il nostro paziente viene sottoposto all'esame della Lizard, una pedana stabilometrica che consente di effettuare una valutazione

estetico-posturale individuale, propedeutica alla formulazione di uno specifico Personal Well Beauty Program. Nello svolgimento di tale programma vengono utilizzati macchinari come la Pedana mobile Huber, composta da una piattaforma mobile, uno schermo interattivo e due grandi maniglie con sensori, che ha l'effetto di sollecitare simultaneamente l'insieme dei gruppi muscolari per ottenere allo stesso tempo risultati su postura e coordinazione. Un'altra macchina che completa il programma è la Gravity 2, ideata per ricostruire l'armonia gravitazionale nella struttura muscolo-scheletrica ai fini dell'equilibrio e del benessere psico-fisico.

D. La manualità è esclusa?

R. No, anzi, spesso integra alcune fasi del progetto. Ma l'adattamento dinamico imposto dalla macchina consente di sollecitare zone strutturali precedentemente inaccessibili, in particolare i muscoli profondi della colonna vertebrale: il sistema permette infatti di ristabilire una buona mobilizzazione e si decomprime le vertebre che causano il mal di schiena. Il trattamento consente poi di ottenere una migliore fluidità dei movimenti, di rafforzare la muscolatura profonda, e così via. Attraverso il raggiungimento di questi obiettivi, tutti i tessuti riacquistano vitalità cellulare che si manifesta anche nel trofismo dinamico.

I AVVISI AI SOCI I

Entro il mese di gennaio 2011 verrà recapitato, ai Soci che pagano direttamente il contributo associativo, il bollettino per il rinnovo dell'iscrizione al Sindacato. Ricordiamo le modalità per il versamento della quota associativa annuale:

- *Tramite versamento postale*

c/c postale n. 29839008 intestato a Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

- *Tramite Bonifico bancario*

Attenzione, sono cambiate le coordinate bancarie del Sindacato Romano:

UNICREDIT BANCA - Ag. 03146, Via Ravenna, 47 - Roma

IBAN: IT90E0200805280000010969864

BIC SWIFT: UNCRITM1NQG

- *Tramite Rid* - *Autorizzazione permanente di addebito in conto*

Modulo riportato sulla pagina accanto (scaricabile anche dal sito www.srdai.it)

- *Tramite Azienda* - *(per i Soci in servizio)*

Delega alla propria azienda per la trattenuta sindacale

Modulo per la delega scaricabile dal sito www.srdai.it da consegnare all'azienda e al Sindacato Romano

(Fax: 064404705 - Mail: catani@srdai.it / spaziani@srdai.it)

Riduzioni quota associativa

Ricordiamo che per i colleghi inoccupati si applica una riduzione della quota associativa annuale pari al 50% della quota prevista per i dirigenti in servizio.

Rinnoviamo, pertanto, l'invito a comunicare ogni eventuale variazione intervenuta nel corso dell'anno: nuovi recapiti, nuova azienda, nuovo status (servizio / pensionato / inoccupato).

Oltre al fine della riduzione della quota, applicata soltanto ai versamenti successivi alla comunicazione del nuovo status da parte dei Soci, l'aggiornamento delle posizioni anagrafiche consentirà a SRDAI di garantire un livello di informazione uniforme e costante su tutte le notizie ed attività d'interesse della categoria.

**ENTRA IN RETE CON NOI: INVIA IL TUO INDIRIZZO E-MAIL
A INFO@SRDAI.IT**



SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Il sottoscritto CHIEDE che gli importi dovuti all'Azienda creditrice sotto indicata VENGANO ADDEBITATI PRESSO LA BANCA

Agenzia di _____

IBAN: _____

Intestato a _____

In via permanente con autorizzazione d'addebito-domiciliazione bancaria. L'accettazione della Banca è riportata in calce. Prende atto che le quote saranno addebitate secondo i criteri previsti nella convenzione vigente. In riferimento al decreto legislativo 30/06/2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", acconsente che i dati contenuti nel presente modulo siano utilizzati esclusivamente per lo svolgimento del servizio richiesto.

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

- Richiedere a SRDAI il proprio "codice associato" da inserire alla voce "Codice assegnato dall'azienda al debitore"
- Far convalidare dalla banca presso la quale è intrattenuto il proprio conto corrente
- Restituire a SRDAI a mezzo: mail info@sdrai.it, fax 06 44 04 705, posta ordinaria con indirizzo sottoindicato per l'azienda creditrice

R.I.D. – AUTORIZZAZIONE PERMANENTE DI ADDEBITO IN C/C

| | |
|--|--|
| <i>Azienda creditrice</i> | <i>Banca del debitore</i> |
| S.R.D.A.I. - Sindacato Romano Dirigenti di Aziende Industriali Via Ravenna, 14 - 00161 Roma - Tel. 06 4417081 - Fax 06 4404705 | Banca Agenzia Tel. |
| COORDINATE DELL'AZIENDA CREDITRICE | COORDINATE BANCARIE DEL CONTO CORRENTE DA ADDEBITARE |
| Cod. Azienda Codice assegnato dall'azienda al debitore | IBAN |
| 7 1 1 2 1 4 | |
| DATI RELATIVI AL DEBITORE | |
| SOTTOSCRITTORE DEL MODULO | INTESTATARIO DEL CONTO |
| NOME E COGNOME | (da compilare solo se diverso dal sottoscrittore) |
| INDIRIZZO | ANAGRAFICA |
| LOCALITÀ | CODICE FISCALE / PARTITA IVA (facoltativo) |
| CODICE FISCALE | |

| | |
|-----------------|--|
| ADESIONE | <p>Il sottoscritto autorizza la Banca a margine ad addebitare sul c/c indicato, nella data di scadenza dell'obbligazione o data prorogata d'iniziativa del creditore (ferma restando la valuta originaria concordata), tutti gli ordini d'incasso elettronici inviati dall'Azienda e contrassegnati con le coordinate dell'Azienda creditrice su riportate (o aggiornate d'iniziativa dell'Azienda), a condizione che vi siano disponibilità sufficienti e senza necessità per la Banca di inviare la relativa contabile di addebito.</p> <p>Il sottoscrittore ha facoltà di opporsi all'addebito entro:</p> <p>data scadenza o data proroga del creditore</p> <p>(Non ammesso nel caso di utenze)</p> <p>Le parti hanno facoltà di recedere in ogni momento dal presente accordo, con preavviso pari a quello previsto nel contratto di conto corrente per il recesso da quest'ultimo rapporto, da darsi mediante comunicazione scritta.</p> <p>Il sottoscrittore prende atto che sono applicate le condizioni già indicate nel contratto di conto corrente, in precedenza sottoscritto tra le parti, o comunque rese pubbliche presso gli sportelli della Banca e tempo per tempo vigenti.</p> <p>Per quanto non espressamente previsto dalle presenti disposizioni, sono applicabili le "Norme che regolano i conti correnti di corrispondenza e servizi connessi" a suo tempo sottoscritte dalle parti, che formano parte integrante del presente contratto.</p> |
| | Firma del sottoscrittore |
| | <p>_____</p> <p>Luogo e data</p> |

(visto con data della Banca per convalida dei dati e per accettazione del servizio)

Collegato lavoro 2010: grosse novità processuali

a cura dell'avv. Stefano Minucci

Divenuto a fine novembre legge dello Stato, il provvedimento contiene importanti novità riguardanti gli istituti della conciliazione e dell'arbitrato, volte nelle intenzioni a ridurre i contenziosi. Ecco che cosa c'è da sapere al riguardo

È finalmente diventato legge (4.11.2010, n. 183, in vigore dal 24 novembre scorso) il collegato lavoro 2010 che, all'art. 31, ha introdotto modificazioni rilevanti al previgente assetto degli istituti - nelle intenzioni, deflattivi del contenzioso - della conciliazione e dell'arbitrato. In particolare, dal 24 novembre 2010 il tentativo di conciliazione è facoltativo sia per i dipendenti privati che pubblici, e non deve quindi più precedere, ai fini della procedibilità della domanda giudiziale, il ricorso al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro, tranne che per i rapporti originati da contratti certificati ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo n. 276/2003, per i quali permane l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione da svolgersi davanti alla Commissione che ha adottato il provvedimento di certificazione.

In ogni caso, permangono gli effetti interruttivi della prescrizione propri della comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione che tuttora sospende anche, per la durata del tentativo e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le istruzioni per la fase transitoria

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 3428 del 25.11.2010, ha diramato le prime istruzioni operative per la fase transitoria a seguito delle modifiche apportate dalla nuova legge. La nuova procedura per l'eventuale attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro (Dpl) competente è la seguente.

La richiesta del tentativo di conciliazione dev'essere consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento, e copia di essa dev'essere inoltrata con le stesse modalità, a cura della parte istante, alla controparte. È esclusa la validità dell'invio a mezzo fax (che tuttavia, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2943, comma 4, e 2712 c.c., ove sottoscritto dall'interessato che ne conservi la relazione di trasmissione, interrompe efficacemente la prescrizione). La richiesta, come avverrà nei casi più frequenti, potrà essere presentata congiuntamente

dalle parti che abbiano già raggiunto un accordo, senza che le formalità della presentazione possano inficiare lo svolgimento del tentativo.

Nell'ambito della nuova rigorosa disciplina che prevede, sul piano sostanziale, il doppio termine decadenziale per impugnare stragiudizialmente e poi giudizialmente il licenziamento e le altre vicende del rapporto di lavoro, o rivendicato tale, ex art. 32 l. 183/2010, si evidenzia l'importanza che, qualora l'impugnativa del licenziamento avvenga con il medesimo atto con cui si richiede il tentativo di conciliazione (che può essere promosso anche tramite l'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato), questo sia firmato anche dal lavoratore personalmente.

La circolare specifica inoltre che la delega a conciliare e transigere, qualora la parte non possa o non voglia comparire personalmente, debba essere autenticata da un notaio o da un funzionario della Dpl, mentre non varrebbero le autentiche che sovente in passato venivano rilasciate dall'avvocato che rappresenta e assiste la parte, o dagli addetti dei Comuni.

Rappresentano contenuti obbligatori della richiesta: la specificazione delle generalità delle parti; l'indicazione del luogo dov'è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale operava al momento della fine del rapporto; l'elezione di domicilio per le comunicazioni inerenti alla procedura; l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

I funzionari della Dpl devono verificare i contenuti della richiesta che, nel nuovo testo dell'art. 410, comma 6, c.p.c., sono obbligatori; la carenza parziale di contenuti essenziali ne consente l'integrazione, mentre la totale assenza rende la richiesta improcedibile.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la Commissione di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta (ordinatori, secondo la circolare: con il consenso dell'istante la controparte può costituirsi oltre il termine di 20 giorni), una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. La circolare precisa che la mancata adesione della controparte determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario, non comportando alcun obbligo per la Dpl. La procedura di conciliazione procede poi con la convocazione delle parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione, che dovrebbe avvenire (i termini sono acceleratori, non perentori) entro 10 giorni dal deposito della memoria di controparte; entro 30 giorni dalla convocazione delle parti dovrebbe svolgersi il tentativo di conciliazione (art. 410, comma 7). Espletato il tentativo, ai sensi del novellato art. 411 c.p.c., se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo comples-

so. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se invece non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti; il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza adeguata motivazione, analogamente a quanto previsto dal novellato art. 420 c.p.c. in relazione al rifiuto della proposta transattiva del giudice. La Commissione, quindi, come già sinora previsto per il solo lavoro pubblico dall'art.66, comma 6, T.U. 165/2001, non ha più una mera posizione passiva, ma viene formalmente investita di un potere che la rende parte attiva nel procedimento.

Per quanto riguarda il regime transitorio (le attuali Commissioni operano in regime di prorogatio per 45 giorni), è previsto che le istanze proposte prima del 24 novembre 2010, secondo la previgente formulazione dell'art. 410 c.p.c., siano trattate dalle Commissioni e sottocommissioni fino all'8 gennaio 2011, informando le parti sulla non obbligatorietà del tentativo e sulla possibilità comunque di conciliare.

Decongestionare il contenzioso giudiziale

Venendo alle ulteriori novità introdotte dall'art. 31 del collegato lavoro in ordine agli strumenti deflattivi del

contenzioso, notevole spazio e rilievo è stato dato dalle nuove disposizioni all'arbitrato nell'auspicio della decongestione del contenzioso giudiziale. In particolare, il nuovo art. 412 c.p.c. (Risoluzione arbitrale della controversia) prevede che in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. In tal caso alle parti è espressamente consentito di chiedere agli arbitri di decidere la controversia secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari. Si conferma la natura irrituale dell'arbitrato; il lodo emanato a conclusione di esso produce effetti tra le parti (ex artt. 1372 e 2113 c.c.) e ha efficacia di titolo esecutivo a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata, ed è impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c., nei trenta giorni dalla sua notificazione, innanzi al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, che decide in unico grado. La conciliazione può essere svolta altresì presso le sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali più rappresentative. In alternativa all'azione davanti l'autorità giudiziaria ordinaria e alle pro-

cedure di conciliazione e arbitrato di origine legale, le parti possono anche proporre le controversie di cui all'art. 409 c.p.c. innanzi al Collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito con le modalità di cui all'art. 412-quater c.p.c., rispetto al quale, tuttavia, il lodevole intento deflattivo potrebbe non sortire nella pratica gli effetti desiderati, a fronte del deterrente rappresentato dai costi del relativo procedimento. Ai sensi dello stesso art. 412-quater, infatti, il compenso del presidente del Collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per la metà ciascuna, presso la sede del Collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno 5 giorni prima dell'udienza, oltre al compenso per l'arbitro che grava sulla parte che lo ha nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, comma 1, e 92.

Infine, è previsto all'art. 31, comma 10, l. 183/2010 che le parti contrattuali possano pattuire le clausole compromissorie di cui all'art. 808 c.p.c. (già novellato con il d.lgs. 40/2006) per la risoluzione di controversie future anche in sede di contratto individuale di lavoro, ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale. La clausola deve essere certificata (con ciò parendo

doversene escludere l'applicabilità nel lavoro pubblico), a pena di nullità, dagli organi di certificazione di cui all'art. 76 d.lgs. 276/2003, al fine della verifica dell'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro, e non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. Inoltre è escluso che la clausola compromissoria de quo possa riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Nessun timore che la previsione in questione possa inficiare le previsioni contrattuali collettive dell'arbitrato sul licenziamento dei dirigenti aziende industriali, che restano legittime in quanto garantiscono la cosiddetta alternatività a sensi della L. 533/73.

Tornando all'arbitrato introdotto dal collegato lavoro, per evitare che l'eventuale mancato accordo tra le parti collettive impedisca l'operatività dell'istituto, il comma 11 dell'art. 31 ha stabilito che "in assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi di cui al primo periodo del comma 10, trascorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo di cui al periodo precedente, entro i sei mesi suc-

cessivi alla data di convocazione, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, individua in via sperimentale, fatta salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni di cui al comma 10".

Dunque la contrattazione collettiva può, in caso d'inerzia protratta per oltre 12 mesi, essere messa fuori causa da un circuito regolativo di tipo amministrativo (decreto ministeriale), anche se con le limitazioni e le cautele oggetto dell'integrazione operata dal legislatore nel testo definitivamente approvato: il decreto ministeriale può intervenire solo dopo una specifica attività promotrice dell'accordo e comunque in via sperimentale e sempre derogabile e integrabile dagli accordi collettivi eventualmente sopravvenuti.

Lo scenario appare complesso, posta la delicatezza delle questioni trattate e la dinamica attuale delle relazioni sindacali. Il pericolo è che ciò possa tradursi in una lacunosità o ambiguità dei contratti, in quanto affrettati, ovvero in vere e proprie lacune contrattuali per talune categorie, ovvero ancora nella possibilità di accordi separati, cioè non sottoscritti da sindacati anche consistenti, con conseguente incertezza sull'efficacia giuridica dei contratti e della conseguente validità della clausola compromissoria, con ricadute negative sul contenzioso.



CRUCCOLINI
SERVIZI ASSICURATIVI

Convenzione assicurativa per gli iscritti SRDAI e loro familiari.

L'odierno mercato assicurativo è diventato talmente complesso, che si avverte sempre più la necessità di ricorrere a veri professionisti, per la stipula dei contratti. Bisogna analizzare e valutare le esigenze del Cliente e proporre la soluzione migliore, evidenziando chiaramente, se previste, le eventuali scoperture.

Avere professionalità, trasparenza ed assistenza risparmiando è possibile.

Noi questo ve lo assicuriamo operando con la Milano Assicurazioni S.p.A.
(Gruppo FONSAI).

I prodotti assicurativi previsti dalla convenzione sono tutti quelli che rientrano nella linea persona. Le condizioni tariffarie sono decisamente ottime con sconti medi fino al 35% sulle tariffe in uso. Garanzia innovativa sulla rca.

NO ON LINE - NO CALL CENTER

Chi siamo

Un'agenzia con un'esperienza di oltre 25 anni, arricchita ogni giorno dal contatto diretto con più di 10.000 Clienti: Privati, Associazioni e Imprese

Le nostre convenzioni

SRDAI
ALITALIA/ADR
AGENZIA DELLE ENTRATE
ADAE
MINISTERO DELL'INTERNO
ENEL - WIND
FISASCAT

Dove siamo

Roma:

● Via Veturia, 81
Tel. 06.7844251
Fax 06.7887460

● Via di V. Corsetti, 7
Tel. 06. 5594663
Fax 06.5594592

e-mail: cruccolini@rdn.it
cruccoliniservizi@tiscali.it



CRUCCOLINI SERVIZI S.R.L. - C.F. 08654320582 - P.IVA 02111431009 - CCIAA 667758
Capitale Sociale 90.000,00 euro - Iscrizione RUI A000098677

Conosciamoci, un preventivo non costa nulla ma può valere molto.

Visite artistiche e storiche: un nuovo anno ancora più ricco

a cura della redazione

Riprendono, subito dopo le feste, gli appuntamenti che tanto successo hanno riscosso nel 2010 fra i nostri iscritti. Di seguito un sintetico calendario degli eventi del primo bimestre. Per prenotazioni e qualsiasi approfondimento, si veda il sito www.srdai.it

Programma di visite a cura di Ivana Corsetti

Sabato 8 gennaio

Palazzi privati, sontuose dimore: la Galleria Colonna

Adagiato sulla collina del Quirinale, Palazzo Colonna è uno scrigno di capolavori, tra cui il Mangiafagioli di Annibale Carracci, la Venere del Bronzino, la Sala della Colonna Bellica, la sala del Trono. App. ore 9.00 in via della Pilotta, 17. Massimo 30 persone.

Martedì 18 gennaio ore 16.30 e lunedì 24 gennaio ore 18.00

Vincent Van Gogh. Campagna senza tempo, città moderna

La mostra espone 70 capolavori del pittore olandese e oltre 30 opere di grandi artisti che gli furono di ispirazione (Millet, Cézanne, Gauguin e Seurat). Appuntamenti nei relativi orari (con 15 minuti di anticipo) in Via di San Pietro in Carcere, davanti al Museo. Massimo 25 persone.

Domenica 23 gennaio

Arte e musica al Palazzo del Quirinale

Visita al piano nobile del Palazzo con la sua successione di sontuosi saloni ricolmi di oggetti prezio-

si, dalla statuaria alla collezione di 261 arazzi, agli arredi. Al termine, concerto di musica classica nella Cappella Paolina. App. ore 9.00 in Piazza del Quirinale, sotto la fontana. Massimo 40 persone.

Venerdì 28 gennaio

Gli appartamenti privati "Isabelle Sursock" in Palazzo Colonna

Apertura esclusiva dell'ala privata di Palazzo Colonna, con sale decorate del Pinturicchio e di Peter Mulier, detto il Tempesta, e impreziosite dai capolavori del Vanvitelli, del Maratta e dei paesaggisti nordici. App. ore 18.00 in Piazza SS. Apostoli, 66. Massimo 40 persone.

Domenica 6 febbraio

Le dimore dell'arte a Roma (1)

La casa-museo Giorgio De Chirico
Ubicata nei tre piani superiori del seicentesco Palazzetto dei Borgognoni è la casa in cui De Chirico visse dal 1947 alla morte, piena di dipinti e testimonianze. 2 gruppi di massimo 10 persone ciascuno; orari d'ingresso ore 9.50 e ore 10.50; appuntamento in Piazza di Spagna, 31.

Venerdì 11 febbraio

Le dimore dell'arte a Roma (2)

La casa-museo Mario Praz

Splendida dimora in stile Impero,

ricolma di arredi, sculture, quadri, libri, raccolti nel corso di una vita, consente di ricostruire i gusti e la personalità dell'intellettuale e collezionista Mario Praz. Ogni gruppo non deve superare le 13 unità. App. ore 17.15 e ore 18.15 in corso Zanardelli, 1.

Sabato 19 febbraio

Nobili famiglie, sontuose dimore: la sala del Consiglio di Stato in Palazzo Campodiferro-Spada

Splendida dimora cinquecentesca acquistata nel 1632 dal cardinale Bernardino Spada il quale creò la collezione che ancora oggi porta il suo nome e la famosa Galleria Prospettica, capolavoro del Borromini, dal 1889 il Palazzo è sede del Consiglio di Stato. App. ore 9.00 e ore 11.00 in Piazza Capodiferro, 13. Apertura esclusiva. Massimo 25 partecipanti per ogni turno.

Domenica 20 febbraio

Il nuovo museo Carlo Bilotti

L'Aranciera di Villa Borghese, dopo un lungo restauro, accoglie le opere d'arte contemporanea che il collezionista Carlo Bilotti ha donato alla città di Roma. Fra queste, lavori di Giorgio de Chirico, Gino Severini, Andy Warhol, Larry Rivers e Giacomo Manzù. App. ore

10.00 in via Fiorello La Guardia, davanti al Museo.

Attenzione: lunedì 28 febbraio è il termine ultimo per prenotare la visita a Villa Madama, sede di rappresentanza del Ministero degli Esteri, che avrà luogo **venerdì 8 marzo alle ore 10.00**.

Programma di visite guidate UnArcheo

Venerdì 14 gennaio

Porta Asinara, apertura straordinaria

La porta è un ingresso minore delle

Mura Aureliane e prende il nome dalla via Asinaria, da cui si staccava più avanti la Tuscolana. Il recente restauro ha messo in luce l'ottima conservazione delle murature e le varie fasi edilizie. Appuntamento: ore 9.45 in piazza di Porta San Giovanni, presso la statua di San Francesco.

Concerto di Solidarietà 2010



Piena di calore (malgrado il freddo esterno), di musica e di buoni sentimenti tradottisi in un aiuto concreto a chi fa del bene ad oltre 100 mila persone, in buona parte bambini, abbandonate o comunque in difficoltà: così si è presentata, la sera del 16 dicembre, la sala dell'Auditorium Seraphicum, a Roma, teatro del Concerto di solidarietà organizzato dal Sindacato Romano, in collaborazione con la Vises e con la partecipazione della Cida Lazio, i cui proventi sono andati alla comunità Nuovi Orizzonti (www.nuoviorizzonti.org).

La serata, aperta dal saluto del presidente SRDAI Nicola Tosto e inframezzata dalla presentazione di Vises e Nuovi Orizzonti da parte, rispettivamente, dei presidenti Franco Bollati e Chiara Amirante, ha visto l'esibizione di due affermati gruppi musicali: la Brassotti Band, quintetto di ottoni il cui repertorio parte dai grandi classici del jazz per arrivare alle più note musiche da film del mondo, e il Gruppo Vocale Cristallo, fondato e di-

retto da Pietro Melfa, che ha eseguito brani di musica sacra, spirituals, canzoni della tradizione popolare italiana e internazionale, brani pop e rock di produzione anche recente. Fra questi, da segnalare quello eseguito a conclusione

del concerto: "Aggiungi un posto a tavola", tratto dal famoso musical di Garinei e Giovannini; a confermare che, nel vastissimo mondo della solidarietà, c'è sempre spazio per iniziative come questa.

Il gruppo musicale Brassotti Band. Sopra, il Gruppo Vocale Cristallo



Sabato 22 gennaio

Palazzo Massimo alle terme

Palazzo Massimo custodisce una delle più complete rassegne di arte antica del mondo; in particolare la visita illustrerà il recente riallestimento dei magnifici affreschi e degli elementi decorativi provenienti da una domus scoperta sul greto del Tevere nei giardini della villa rinascimentale della Farnesina. Appuntamento: ore 9.45, largo di Villa Peretti 1, biglietteria.

Sabato 29 gennaio

Auditorium di Mecenate, apertura straordinaria

L'ambiente è un'aula absidata semisotterranea, forse un ninfeo, appartenente a un complesso assai più vasto che la tradizione lega al nome di Mecenate, illustre amico di Augusto. Composto di quattro parti, conserva decorazioni pittoriche ispirate alla cosiddetta pittura di

giardini. Appuntamento: ore 15.00, largo Leopardi.

Venerdì 11 febbraio

Mercati Traianei e Foro di Traiano

Ultimo dei fori imperiali è quello di Traiano, progettato dal grande architetto Apollodoro di Damasco abbattendo la sella che univa Campidoglio e Quirinale; ne è testimonianza l'iscrizione sul basamento della Colonna Traiana che svetta nella vasta piazza. I Mercati sono un complesso composto di taberne e uffici amministrativi. L'Antiquarium, di recente allestimento, conserva spettacolari reperti provenienti dai vari fori imperiali. Appuntamento: ore 9.45, via IV Novembre, biglietteria

Sabato 19 febbraio

Castel Sant'Angelo

Grandioso mausoleo voluto dall'imperatore Adriano come sua tomba e destinato a diventare sepolcro dina-

stico degli Antonini, Castel Sant'Angelo fu poi trasformato in fortezza dai papi. Vi furono imprigionati nel corso dei secoli molti personaggi famosi, nonché uno immaginario: il pittore Mario Cavaradossi, giustiziato nel Castello, dai cui spalti si gettò la Tosca pucciniana per seguirne le sorti. Appuntamento: ore 9.45, lungotevere Castello, biglietteria.

Mercoledì 23 febbraio

Crypta Balbi

Questa sezione del Museo Nazionale Romano racconta la storia di un isolato del Campo Marzio, quello dove fu eretto il teatro di Lucio Cornelio Balbo dopo il suo trionfo sui Garamanti alla fine del I secolo a.C. Ultimo dei tre grandi teatri allestiti nel cosiddetto quartiere dei teatri, fu dotato di un portico che prenderà il nome appunto di Cripta. Appuntamento: ore 9.45, via delle Botteghe Oscure 31, biglietteria.

Diritti e doveri dei passeggeri che viaggiano in treno

Il diritto ferroviario, campo nel quale si inserisce il nuovo volume di Antonio Dentato "Diritti ed obblighi dei passeggeri nel trasporto ferroviario. Nuovo regolamento dell'Unione europea" (Roma, CAFI Editore, 2010), ha una storia lunga quanto la storia delle ferrovie. Con l'estensione sempre più imponente dei sistemi ferroviari nazionali, infatti, ciascun Paese si è dato un'adeguata e complessa

regolamentazione che gli studiosi hanno distinto nei due filoni del diritto privato, riguardante i rapporti tra compagnie ferroviarie e terzi, e del diritto pubblico, relativo alla regolamentazione dei rapporti tra le singole ferrovie e la pubblica amministrazione.

Nel contesto dell'emanazione sempre più puntuale di una vasta normativa internazionale riguardante i trasporti sia delle merci sia dei viaggiatori nacque, come avverte l'autore, "la Convenzione dell'Unité Technique des chemins de fer (1882/1928) (...) Applicando le regole di questa Convenzione, alcune imprese ferroviarie dei Paesi europei misero fine ad una pratica abnorme: quella del trasbordo alle frontiere di passeggeri e merci da un treno all'altro".

Il libro di Dentato assume particolare rilievo in un periodo, come quello attuale, in cui prende sempre più piede una nuova politica di protezione dei consumatori. Questa ha favorito, fra l'altro, la nascita di associazioni a difesa dei diritti degli utenti, alle quali è stata riconosciuta la facoltà di tutelare, nelle competenti sedi, i legittimi diritti sia dei loro associati sia dei consumatori in generale.

Valter Guadagno



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

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

AMMINISTRAZIONE

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

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

UFFICIO ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

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

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

Pomeriggio - dal lunedì al giovedì 15-18

UFFICIO COMUNICAZIONE

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

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

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

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

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

Solo per appuntamento (tel. 06.441708.22)

UFFICIO LEGALE E VERTENZE

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

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

SPORTELLO FASI - ASSIDAI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al FASI in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti al Sindacato, per: assistenza, informazioni generali, ritiro pratiche di rimborso.

Mariagrazia Assorgi - int. 38 (assorgi@srdai.it)
Cristina De Angelis - int. 39 (deangelis@srdai.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 BPI Italia, Società qualificata con la quale il Sindacato ha sottoscritto una convenzione. Il servizio si propone di offrire una consulenza riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro. Si invitano i colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità prendendo appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria del Sindacato. Per i dirigenti in mobilità che intendano inserirsi nella banca dati dell'Agenzia Lazio Lavoro, è attivo presso il Sindacato lo Sportello Dirigenti in mobilità per svolgere gli adempimenti necessari.

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

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci (legale@srdai.it)

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

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

Assidai: un'offerta modulare sempre più completa ed esclusiva



Il nostro Sindacato pubblica le principali novità contenute nei Piani sanitari 2011 del Fondo no profit di Federmanager per dirigenti, quadri e alte professionalità. Obiettivo comune, dare sostegno alla persona e diminuire l'impatto sul welfare

Assidai, il fondo no profit di Federmanager per dirigenti, quadri e alte professionalità, include nei nuovi piani sanitari per il 2011 una serie di novità finalizzate a dare sostegno alla persona e diminuire l'impatto sul welfare.

I tre elementi chiave della proposta Assidai

La proposta di Assidai è una piattaforma integrata di servizi costruita su 3 elementi chiave:

- opportunità di iscriversi indipendentemente dall'età e dalla storia medica passata;
- presenza di prestazioni dedicate a chi ha perso l'autosufficienza;
- prevenzione come modello di sostenibilità nel lungo periodo per la persona e per le aziende.

“L'incidenza della spesa sanitaria nazionale pubblico-privata, in circa 50 anni, è più che raddoppiata - commenta Lorena Capoccia, presidente Assidai - e, secondo le stime di Ecofin e Ocse, è destinata a crescere ulteriormente a causa del progressivo invecchiamento della popolazione. L'esigenza, confermata a livello ministeriale, di dare

maggiore impulso allo sviluppo del modello sanitario offre ad Assidai non solo l'opportunità di accostarsi con un nuovo slancio ai nuovi potenziali iscritti, ma di porsi come interlocutore autorevole per gli enti e le istituzioni coinvolti nei processi normativi e decisionali in materia di assistenza sanitaria nazionale”.

In questo quadro si inseriscono le novità legate a temi di carattere sociale, come l'inclusione in tutti i piani sanitari di servizi e prestazioni a sostegno di soggetti che perdono l'autosufficienza, o altri servizi di prevenzione e cura delle “nuove malattie” come lo stress da lavoro e l'obesità.

11 Piani sanitari: 6 per la persona, 5 per l'azienda

Assidai, per il 2011, ha organizzato la proposta di piani sanitari costruendo un'offerta modulare su diversi livelli di copertura delle prestazioni, destinandone 6 per la persona e 5 per l'azienda, intesa come contratto collettivo sottoscritto da un'impresa per i propri manager, dirigenti e consulenti.

Gli iscritti possono anche decidere,

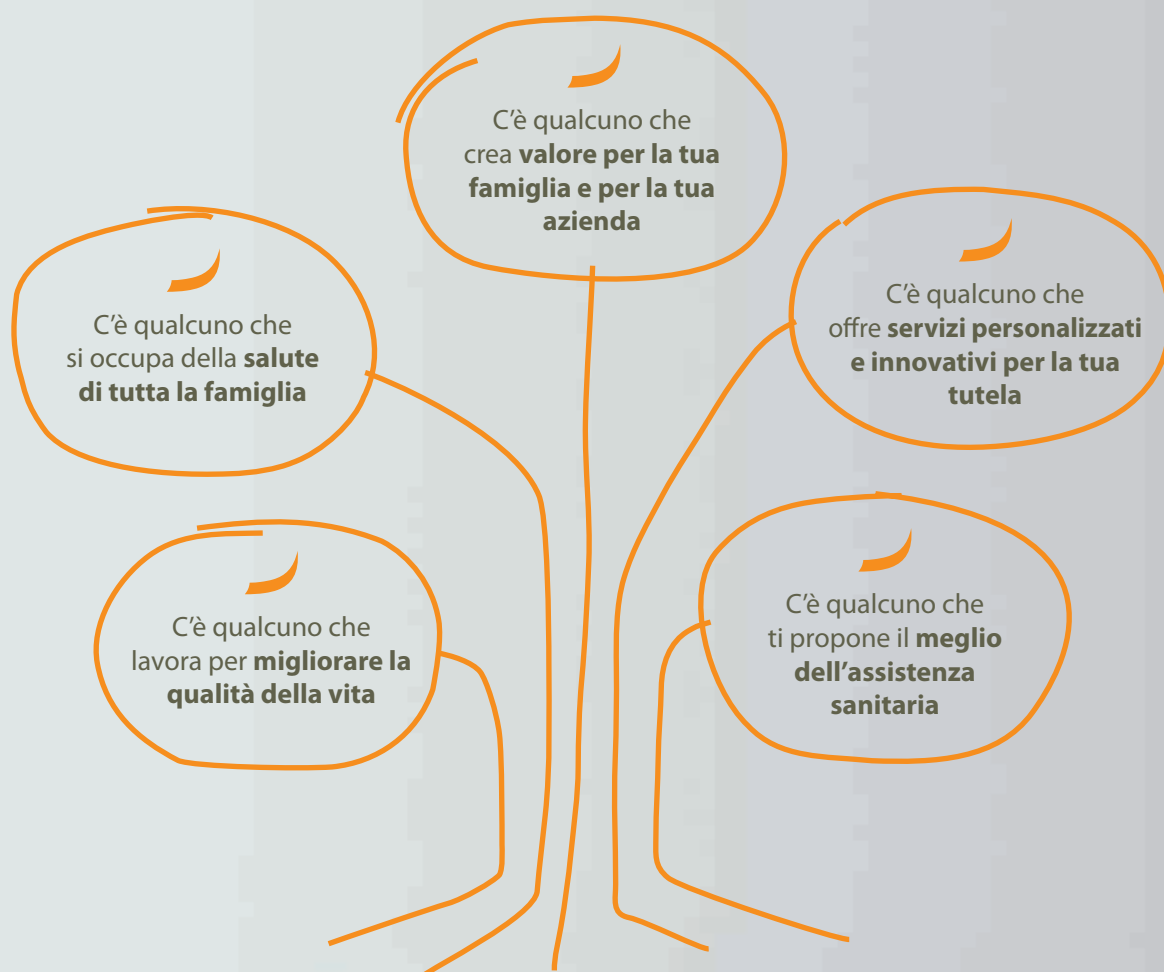
sottoscrivendo l'Opzione “Familiari”, di estendere la propria copertura alla famiglia includendo il coniuge e i figli fino a 55 anni di età comprensivi del nucleo familiare.

Assidai consente di aderire al Fondo indipendentemente dall'età e dallo stato di salute: non è infatti previsto nessun questionario anamnestico al momento dell'iscrizione, e può accedere anche chi è in pensione. Assidai si avvale inoltre di un servizio internazionale di telemedicina in caso di necessità di una seconda valutazione clinico-diagnostica e offre agli iscritti la possibilità di accedere a centri convenzionati di alta specializzazione.

Tra le novità del 2011 per le aziende, la possibilità di usufruire anche di coperture per le prestazioni di medicina preventiva.

Assidai vanta 44 mila sottoscrizioni, cui corrispondono altrettanti nuclei familiari per un totale di circa 120 mila persone, che possono beneficiare di alti standard qualitativi nelle prestazioni sanitarie presso centri convenzionati di prestigio, oltre a servizi di assistenza, prevenzione e consulenza a livello internazionale.

Difendi il tuo benessere



Per il benessere della tua famiglia e della tua azienda c'è Assidai, il fondo sanitario integrativo dedicato ai dirigenti, ai quadri e alle alte professionalità. Innovativo, efficiente ed esclusivo, Assidai sviluppa da 20 anni soluzioni progettate dai manager per i manager.

TELEPASS
Premium



LA SOLUZIONE IDEALE PER OGNI TUO VIAGGIO, A PARTIRE DALLA CONVENIENZA.

Con Telepass risparmi tempo e non ti fermi più al casello per pagare il pedaggio.

Se aggiungi la tessera Premium risparmi su tutto, grazie a un intero pacchetto di servizi e agevolazioni studiati su misura per ogni tuo spostamento, di lavoro o di piacere.
In autostrada e non solo.

Con soli 0,76 euro in più al mese hai il soccorso meccanico gratuito, agevolazioni sulla manutenzione della tua auto, risparmio sul pedaggio ad ogni rifornimento carburante, sconti al bar e al ristorante delle aree di servizio, e riduzioni per le vacanze in tutto il mondo.

telepass.it



800-269.269

