

PROFESSIONE DIRIGENTE

RINNOVARSI per guidare il cambiamento

Al centro, il modulo per la presentazione delle candidature
ai nuovi Organi direttivi



SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

Anno IX - N. 35 - LUGLIO 2011 - Spedizione in abbonamento postale DL 353/2003 convertito in legge il 27/02/2004 n. 46 - Art. 1 comma 1 dcb roma
Aut. del trib. di roma n. 00012/94 del 14/01/1994 - In caso di mancato recapito inviare al CMP Romanina per la restituzione al mittente previo pagamento resi

Orienta il tuo futuro professionale con il Bilancio di Competenze.

Ambire è affidataria di Fondirigenti per l'erogazione del servizio di Bilancio di Competenze ai Dirigenti Industria.



Ambire

www.ambire.net

Numero Verde
800 199 659

Perequazione delle pensioni: la posizione della dirigenza italiana

Il 20 giugno scorso i presidenti delle Organizzazioni nazionali rappresentanti dei dirigenti e delle alte professionalità hanno inviato una lettera ufficiale al Governo per lamentare l'inserimento, nella manovra finanziaria varata dal Governo e ora all'esame del Parlamento, dell'ennesimo blocco del meccanismo di perequazione automatica delle pensioni al costo della vita. Pubblichiamo un ampio estratto del documento.

Egregio Signor Presidente del Consiglio, Signori Ministri,

le scriventi Organizzazioni, con la presente, si vedono costrette ad esprimere tutto il loro dissenso riguardo alla eventuale reiterazione di misure punitive nei confronti di una categoria che è già stata abbondantemente vessata e che assolve pienamente i propri obblighi fiscali.

Abbiamo già più volte evidenziato come il mancato adeguamento delle pensioni al costo della vita nell'ultimo decennio abbia fatto registrare una perdita di potere d'acquisto, che abbiamo calcolato tra l'8% ed il 10%, colpendo in particolare i pensionati over 70, titolari di pensioni mediamente più basse e che non hanno ulteriori fonti di reddito. Tale effetto negativo è stato ulteriormente aggravato dal blocco della perequazione istituito negli anni 1998, 1999, 2000 e 2008, per concorrere in modo solidaristico al finanziamento degli interventi di riforma del sistema pensionistico.

In particolare, con riferimento alla normativa che disponeva la sospensione della perequazione automatica per il 2008 delle pensioni di importo superiore a 8 volte il minimo Inps (art. 1, comma 19, legge n. 247/2007), la Corte Costituzionale si è pronunciata, con sentenza n. 316/2010, in merito alla legittimità costituzionale del provvedimento.

In tale sentenza, la Corte Costituzionale pone un monito al Legislatore allorquando, concludendo le motivazioni, segnala che "la sospensione a tempo indeterminato del meccanismo perequativo, ovvero la frequente reiterazione di misure intese a paralizzarlo, esporrebbero il sistema ad evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità (su cui, nella materia dei trattamenti di quiescenza, v. sentenze n. 372 del 1998 e n. 349 del 1985), perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere di acquisto della moneta".

A ciò si aggiunga che, a partire dal 1° gennaio 2011, i pensionati hanno già subito una evidente grave penalizzazione a causa della mancata conferma del meccanismo di perequazione automatica introdotto con la Legge 3 agosto 2007 n. 127, per effetto della quale l'indice di piena rivalutazione automatica delle pensioni è tornato ad essere applicato fino a 3 volte il minimo Inps anziché a 5 volte, come era valso per il triennio 2008-2010.

Siamo consci delle difficoltà della situazione economica del Paese e della necessità di perseguire gli obiettivi di riequilibrio del bilancio pubblico, come da impegni assunti in sede comunitaria. Tuttavia, una politica economica di "spending review" e l'introduzione di strumenti e normative atte a ridurre significativamente il livello di evasione fiscale, che caratterizza negativamente il nostro Paese, con l'obiettivo di un fisco più equo che riduca la pressione fiscale su lavoro, pensioni e imprese, deve e può trovare soluzioni di allargamento della base imponibile anziché andare a penalizzare e mortificare quelle categorie che assolvono onestamente i propri obblighi fiscali.

Giorgio Corradini
CIDA



Silvestre Bertolini
CONFEDIR-MIT



Costantino Troise
COSMED



Giorgio Ambrogioni
FEDERMANAGER



Guido Carella
MANAGERITALIA



Giorgio Rembado
FUNZIONE PUBBLICA CIDA



RINNOVARSI per guidare il cambiamento

di NICOLA TOSTO

Con questo numero prende il via il rinnovo degli Organi dirigenti del nostro Sindacato. Chiunque voglia impegnarsi direttamente nella direzione della nostra Organizzazione, può presentare la propria candidatura. Nelle pagine centrali della rivista si trova il modulo con le procedure per candidarsi. Auspico vivamente che in molti rispondano all'appello, perché oggi più che mai abbiamo bisogno di tutti per imprimere alla nostra Organizzazione la svolta di cui essa (e non solo essa, in verità) ha bisogno. Una svolta verso una gestione quanto più partecipata e condivisa, e con ciò forte abbastanza da far fronte ai compiti, davvero impegnativi, che ci attendono nei prossimi mesi e anni.

A fine anno termina la Consiliatura iniziata a fine 2008, ed è quindi il momento di nominare la nuova squadra che guiderà il Sindacato per il prossimo triennio. Della squadra attuale, che ha fatto quanto di meglio possibile per assicurare il miglior servizio ai colleghi, alcuni saranno riconfermati ed altri no, ma sono certo che per tutti ci sarà la possibilità di continuare a dare il proprio contributo. Accanto a loro mi auguro che si proponghino tanti altri colleghi: quelli che negli ultimi tempi si sono avvicinati alla nostra Organizzazione attraverso le tante iniziative realizzate; quelli che sono entrati, magari per la prima volta, a far parte delle nostre RSA nelle aziende; i giovani che hanno partecipato ai nostri corsi, quelli che hanno partecipato al recente Meeting nazionale dei giovani dirigenti, quelli che frequentano abitualmente i social network attivati dalla Federazione (e che anche noi ci accingiamo a mettere a disposizione).

Qualcuno suggeriva di rinviare il rinnovo dei nostri Organi. Ho voluto convintamente mantenere i tempi per almeno due motivi. Il primo è che a fine anno saranno rinnovati anche gli Organi dirigenti della Federazione, e credo opportuno che i nostri rappresentanti siano designati dalla nuova squadra che avrà la responsabilità del Sindacato per il prossimo triennio. Il secondo, ancora più importante, è che i cambiamenti intervenuti nelle aziende e nel Paese impongono un'accelerazione nell'adeguamento anche della nostra Organizzazione proprio per governare quei cambiamenti.

Al momento della mia elezione a Presidente, insieme a Bruno Sardella, candidato poi eletto Vice Presidente, ci siamo impegnati in particolare su due punti: rafforzare le RSA e rendere il sindacato più attrattivo in particolare per i giovani e le colleghe invogliandoli così ad impegnarsi sempre di più. Oggi credo di poter dire che, almeno parzialmente, questi obiettivi sono raggiunti, ma che - comunque - è necessario fare un ulteriore, decisivo passo avanti in questo senso. Più donne e più giovani in ruoli di responsabilità: è un obiettivo oggi raggiungibile, proprio per governare quei cambiamenti. Di più, un obiettivo necessario per fare della nostra Organizzazione quel soggetto che abbiamo disegnato nel Consiglio direttivo di sabato 26 marzo scorso, che abbiamo affinato nel "Bar Camp" del 25 maggio e che abbiamo presentato, nel corso dell'Assemblea annuale del 23 giugno, ai nostri interlocutori politici, istituzionali e aziendali. Abbiamo ormai unanimemente condiviso una visione più ampia del nostro ruolo; non solo nelle aziende, ma anche nel Paese. Un ruolo sociale che sia di cerniera tra il mondo imprenditoriale e quello istituzionale.

Siamo già, e vogliamo ancor più essere, un gruppo dirigente che mette - attraverso la sua rappresentanza - le proprie competenze e la propria professionalità a disposizione del territorio e dell'intero Paese. Che, forte dei valori che esprime, si pone come punto di riferimento per tutti i soggetti disponibili a dare vita ad un progetto di rilancio di un Paese che ormai da troppo tempo sta vivendo un momento di grande difficoltà, se non di declino.

Non sto qui a richiamare i dati che dimostrano quanto affermo. Chi volesse potrà leggerli nella mia relazione pubblicata sul nostro sito unitamente a tutti i documenti dell'Assemblea. Com'è apparso chiaro in quella sede,



anche i nostri interlocutori riconoscono il ruolo sociale che rivendichiamo. C'è un grande interesse attorno a noi ed ai nostri progetti. Alle nostre proposte. Alle nostre iniziative. Peccato che l'unico a non accorgersene sembri il Governo attualmente in carica. Una premessa: scrivo mentre della manovra finanziaria 2011 (e anni seguenti) si conosce soltanto la prima versione. È quindi prevedibile - e per noi auspicabile - che nelle settimane successive intervengano profonde modificazioni all'impianto presentato dal Ministro dell'Economia. Pur tuttavia, dalla lettura del provvedimento così come licenziato da Palazzo Chigi appare a nostro avviso evidente come la classe politica al potere sembri voler ripercorrere strade vecchie che, da almeno vent'anni, dimostrano di non portare crescita ma solo penalizzazioni - per non dire vessazioni - all'Italia che lavora, produce e paga le tasse. In tale contesto non sorprende - ma è una beffarda consolazione - che i dirigenti siano, come al solito, fra i primi a pagare in misura sproporzionata perfino al buon senso.

Anche la recente firma congiunta fra Cgil, Cisl e Uil da una parte e Confindustria dall'altra dell'accordo che innova le relazioni industriali nel nostro Paese è l'ulteriore conferma che i tempi sono cambiati, e che arroccarsi su posizioni corporative o isolazioniste, senza tener conto dei mutamenti economici e sociali in atto a livello mondiale è una posizione irreversibilmente perdente.

Per quanto ci riguarda, dobbiamo dare risposte ai colleghi che con sempre maggiori difficoltà operano nelle aziende, a quelli che dalle aziende vengono espulsi e stentano a rientrare, e dobbiamo assicurare la presenza attiva nelle sedi nelle quali si formano le decisioni che incidono sulla nostra vita e su quella delle nostre aziende. Ma dobbiamo essere attenti anche ai nuovi fenomeni che si affermano, alle nuove figure che ormai nelle aziende sono diventate una realtà solida, come quelle dei cosiddetti "Quadri apicali". Sono soggetti altamente qualificati, che sono portatori dei nostri stessi valori, che possiedono professionalità molto simili a quelle dei dirigenti, che svolgono ruoli ad essi contigui. Sono soggetti per i quali Federmanager e Confapi hanno già stipulato il contratto di lavoro, e spero che altrettanto possa avvenire in un prossimo futuro anche per le altre aziende.

È evidente che c'è bisogno di un'Organizzazione fortemente rinnovata e truardata verso questi obiettivi. Un gruppo dirigente che sia più radicato nelle aziende, più rappresentativo della nuova realtà che si sta affermando nelle imprese e nel Paese. Un'organizzazione che sia governata con regole più moderne e flessibili, anche apportando allo statuto i necessari adeguamenti. È un obiettivo molto ambizioso e impegnativo, che richiede il contributo di tutti gli iscritti. Siamo ormai in mezzo al guado: se non vogliamo rischiare il declino, dobbiamo accelerare il necessario cambiamento. Sono certo tutti gli iscritti non faranno mancare il proprio apporto.

NICOLA TOSTO

PROFESSIONE DIRIGENTE

ASSEMBLEA 2011

06 COSTRUTTORI DEL NOSTRO FUTURO
a cura della redazione

SVILUPPO

14 OGGI COME IERI TOCCA AI MANAGER
di **Fabrizia Flavia Sernia**

LIBERTÀ DI PENSIERO

16 CHI SIAMO? DOVE ANDIAMO?
di **Armando Bianchi**

- FEDERMANAGER

18 PERCHÉ VOGLIAMO LA RIFORMA FISCALE
di **Giorgio Ambrogioni**

ENTI COLLATERALI

20 PREVINDAI, AI VERTICI DEI FONDI PENSIONE ITALIANI
di **Vittorio Betteghella**

22 ASSIDAI CONTRO LO STRESS DA LAVORO FEMMINILE

- NOTIZIARIO

a cura di **Valeria Pulcinelli**

27 GOVERNARE IL CAMBIAMENTO. PROTAGONISTI DEL NOSTRO FUTURO

27 SUCCESSO DEI SEMINARI DBM ITALIA PER I COLLEGHI IN RICOLLOCAMENTO

28 LA NOSTRA PRESENZA NEL COORDINAMENTO NAZIONALE GIOVANI DIRIGENTI

28 IL WELFARE TO WORK "SBARCA" A FROSINONE

29 SECONDO CAFFÈ, CON GIUSEPPE ROMA

29 "METTI UN MANAGER IN AZIENDA, PER COMPETERE CON SUCCESSO"

30 "PERSeO, PERSONALIZZARE E ORIENTARE"

30 "UN PROGETTO DI RIFORMA FISCALE PER IL PAESE"

- SALUTE

31 FASI: AL VIA IL PROGETTO PREVENZIONE

lettera di Stefano Cuzzilla

32 FIRMATA LA CONVENZIONE TRA SRDAI E IL PROF. CAVAZZINI

34 LA SINDROME DEL TUNNEL CARPALE

di Valerio D'Orazi

36 IL CUORE HA UN'ETÀ MA LO SI PUÒ AIUTARE

di Eligio Piccolo

- FORMAZIONE

37 DA FEDERMANAGER ACADEMY UN IMPORTANTE PROGETTO PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE LAZIALI

di Giovanni Bigazzi, Presidente FA

38 PMI IN RETE PER AGIRE DA GRANDI

di Renato Cuselli, Presidente Fondirigenti

FISCALE

40 LA DETRAIBILITÀ DELLE SPESE SANITARIE DEI DIRIGENTI ISCRITTI AL FASI

a cura di Massimiliano Mazzarella e Donatella Fioravanti

- CULTURA

44 UN BILANCIO DI SUCCESSO

a cura di Ivana Corsetti

- LEGALE

46 QUANDO A NOTIFICARE È L'AVVOCATO

a cura di Stefano Minucci

INVESTIMENTI

48 ALLA RICERCA DELL'EFFICIENZA PERDUTA

a cura di Analisi & Mercati Fee Only

AVVISI AI SOCI

Gli uffici del nostro Sindacato rimarranno chiusi dall'8 al 28 agosto, mentre lo Sportello FASI chiuderà l'8 agosto e riaprirà il 5 settembre.

Si ricorda che il pagamento della quota associativa direttamente presso la sede del Sindacato può essere effettuato esclusivamente con assegno.

PROFESSIONE DIRIGENTE Anno IX - n. 35 Luglio 2011

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. 06.4417081 e-mail: info@srdai.it

PROGETTO GRAFICO E REDAZIONE: INC - Istituto Nazionale per la Comunicazione www.inc-comunicazione.it

STAMPA: Repro Stampa Industria Grafica Via di Villa Adriana, 29 - Villa Adriana - Tivoli www.reprostampaindustriagrafica.it

COSTRUTTORI del nostro FUTURO

a cura della REDAZIONE



Il massimo evento annuale del nostro Sindacato è stato l'occasione per ribadire, all'esterno come all'interno, il ruolo che gli organismi rappresentativi dei dirigenti industriali intendono svolgere tanto nelle aziende quanto nel Paese. A tal fine ha preso il via un serrato confronto con le istituzioni e, al tempo stesso, all'interno della nostra Organizzazione, finalizzato a delineare la politica da seguire nel prossimo triennio.

UN SINDACATO NUOVO

Sola piena, ospiti prestigiosi, passioni, idee e i complimenti da chi, attento osservatore della politica e dell'economia nazionale, meno conosce, anzi conosceva, la nostra realtà: così può riassumersi l'esito dell'Assemblea 2011 del Sindacato Romano Dirigenti Aziende

Industriali, tenutasi il 23 giugno scorso all'Hotel Quirinale di Roma.

Quello che segue è un resoconto per forza di cose sintetico, corredato di alcune immagini, di quanto emerso in oltre 4 ore di discussione fra parte pubblica e privata (per gli approfondimenti si rimanda al nostro sito www.srdai.it, contenente una sezione dedicata all'avvenimento). Una conclusione però si può trarre: unanime, tanto all'interno quanto all'esterno

della nostra Organizzazione, è la consapevolezza che il forte - e spesso duro - cambiamento che ha investito l'economia e la società italiana richiede una rappresentanza completamente nuova rispetto al passato. Una rappresentanza capace di farsi carico, contemporaneamente, delle esigenze dei colleghi e di quelle del Paese, nella convinzione che esse, alla lunga, coincidono.

LA RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il nesso fra i due aspetti è stato spiegato dal presidente Nicola Tosto nel corso della sua relazione introduttiva. Dopo aver illustrato brevemente il quadro economico e sociale internazionale, nazionale e regionale derivante dalla crisi economica degli ultimi tre anni,





con le conseguenze che esso ha prodotto anche per i dirigenti (fra il 2008 e il 2010 quasi 2 mila dirigenti hanno risolto il proprio rapporto di lavoro con l'azienda), Tosto ha indirizzato ai rappresentati delle istituzioni il "manifesto politico" del Sindacato (e della Federazione): "L'Italia appare un Paese vulnerabile, che ha bisogno di ripartire. Per farlo, riteniamo che debba mobilitare tutte le energie presenti e tutte le intelligenze disponibili. Comprese - lo diciamo senza presunzione, ma senza falsa modestia - quelle dei manager, con le competenze di cui sono detentori e - prima ancora - con i valori che incarnano e che portano avanti nell'attività di ogni giorno: la centralità del lavoro e delle persone; il merito come unico metro di giudizio e fattore di avanzamento professionale; l'apertura al mondo, inteso come ormai l'unico ambito significativo di progettualità e di attività".

Il presidente non ha nascosto l'ambiziosità, e anche la difficoltà, dell'intento. Perché esso sia realizzato, occorre "un modello di rappresentanza collettiva del management, una rappresentanza aperta, attiva, trasparente, che esprime capacità di progetto e di proposta, consenso e condivisione". E per raggiungere questo obiettivo, ha scandito, "la prima condizione è una presenza sempre più forte all'interno delle aziende, nelle quali i manager sono chiamati per primi a comprendere, sostenere, e quindi indirizzare, i profondi cambiamenti che le stanno investendo. Queste attività vanno poi condivise, valorizzate, messe a sistema, rese pienamente disponibili tanto nelle aziende quanto nel più vasto tessuto economico-produttivo del territorio, per far sì che i mutamenti siano trasformati in opportunità di crescita, e non in costi umani e professionali da pagare".

I segnali di tale apertura, fortunatamente, non mancano. Il primo, ha ricordato Tosto, "sta nel processo di progressiva ricomposizione della rappresentanza dei dirigenti d'azienda (mi riferisco in particolare alla recente firma del protocollo d'intesa tra Federmanager

e Manageritalia)". Un altro "sta nell'interlocuzione, sempre più frequente, da noi perseguita con i soggetti istituzionali e politici, nazionali e locali. Su questi ultimi, e in particolare sulle Regioni, abbiamo soffermato la nostra attenzione, poiché esse hanno acquisito e stanno acquisendo nuove e maggiori competenze legislative e poteri su materie decisive per il futuro del territorio, svolgendo un ruolo di straordinaria importanza nella realizzazione e attuazione delle politiche pubbliche. È a loro e agli altri Enti locali - ha aggiunto - che abbiamo rivolto, e rivolgeremo in futuro, le nostre proposte sulle questioni all'ordine del giorno nell'agenda del territorio".

Conclusione: "Il Sindacato Romano, in piena sintonia con la Federazione nazionale, è impegnato a perseguire l'unica strategia a nostro giudizio possibile: affrontare la sfida in positivo sapendo leggere la realtà e su di essa costruire una valida strategia di sviluppo. Una sfida decisiva non solo per i singoli dirigenti, ma anche per l'Organizzazione che li rappresenta e per il territorio con cui questa interagisce".

LE RISPOSTE DELLE ISTITUZIONI...

Come rappresentanti delle istituzioni erano presenti il sottosegretario al Lavoro e alle Politiche Sociali, Luca Bellotti, e l'assessore al Lavoro e alla Formazione della Regione Lazio, Mariella Zezza.

Il primo ha pienamente raccolto l'invito contenuto nella relazione introduttiva invitando, a propria volta, i dirigenti industriali ad avanzare le proprie proposte per "uscire da una crisi che non è solo economica ma forse, prima ancora, di

Luca Bellotti





Mariella Zezza

valori, di idee e di progetti". Proveniente dal Veneto, Bellotti ha condiviso le preoccupazioni sullo stato del Paese portando l'esperienza di una parte di esso che pure, negli scorsi decenni, aveva trainato l'economia italiana. "Il nostro Paese - ha aggiunto - è stato tagliato fuori da tutti i grandi settori industriali e il piccolo, da solo, non può bastare a vincere la competizione".

Il "traguardo comune" fissato da Bellotti è, dunque, quello di "dare il via, a cinquant'anni di distanza, ad un 'secondo miracolo economico' che, come fece il primo, rimetta il Paese al centro dello sviluppo internazionale".

L'assessore Zezza, dal canto suo, ha riepilogato il bilancio del primo anno di attività della Giunta regionale laziale, raccontato gli obiettivi, in termini di occupabilità e di superamento delle disparità sociali ed economiche, dei nuovi bandi per decine di milioni di euro pubblicati o in via di pubblicazione da parte del suo Assessorato. Ha rivendicato la piena identità fra i valori espressi dai dirigenti e quelli portati avanti dal Governo regionale: attenzione alle donne e ai giovani, privilegio del merito,

centralità della formazione per tutta la vita, abbandono dell'assistenzialismo in favore della responsabilità. E ha confermato, così come aveva già fatto nel corso del Convegno sul telelavoro del 31 marzo scorso, la "massima disponibilità a pensare a nuovi strumenti per i dirigenti di oggi e di domani".

... E QUELLE DELLE FORZE SOCIALI

Come sempre, in questi casi, il punto sta nel passare dalle parole ai fatti: solo il tempo si incaricherà di verificare se gli impegni presi pubblicamente avranno un seguito concreto. Che però l'agenda sia "piena" lo hanno ricordato, subito dopo gli interventi dei rappresentanti delle istituzioni, quelli di Marcella Mallen, presidente di Manageritalia Roma (4 mila dirigenti del terziario iscritti, su un totale nazionale di 35 mila), Maurizio Tarquini, direttore generale di Unindustria, e Mario Cardoni, direttore generale di



Marcella Mallen



Federmanager (il presidente Giorgio Ambrogioni, assente a seguito di un fastidioso incidente occorsogli nelle ore precedenti l'Assemblea, era rappresentato dal vicepresidente Giovanni Bigazzi che aveva indirizzato il proprio saluto all'inizio dell'Assemblea).

Mallen ha ribadito come troppe aziende percorrano oggi la strada esattamente opposta a quella dell'impiego massiccio di managerialità che, invece, "è l'unico motore d'innovazione per le imprese e per il Paese".

E ha rivendicato con orgoglio la funzione della dirigenza nell'interlocuzione verso la proprietà: "Non vogliamo essere fedeli, dobbiamo essere performanti". Tarquini, affrontando la questione dall'ottica dell'impresa, è giunto alle stesse conclusioni: "In un periodo di scarsità di risorse finanziarie il sostegno pubblico dovrebbe andare soltanto alle imprese, in particolare alle PMI, che si aprono all'apporto manageriale, come pure alla patrimonializzazione e all'internazionalizzazione". Vale a dire, ha spiegato, ai fattori che portano all'aumento della competitività dell'economia del territorio. In tale contesto, ha concluso, la risorsa manageriale è un capitale prezioso (e costoso) che va impiegato per il maggior tempo possibile. E nei casi in cui le grandi aziende rinuncino (colpevolmente) ad avvalersene, occorre operare affinché "l'insieme di valore costituito dalle conoscenze manageriali sia messo a disposizione delle PMI, che ne hanno grande bisogno".

Cardoni, prendendo lo spunto dalla manovra finanziaria pluriennale appena presentata dal Governo, ha denunciato "l'assenza di una credibile politica economica e industriale, accompagnata ad un'ancora più forte resistenza al cambiamento", come dimostrano i provvedimenti di ulteriore penalizzazione della dirigenza (in particolare quello contro le cosiddette "pensioni d'oro"). In tale contesto sfavorevole, ha proseguito, "la Federazione intende rafforzare la propria prospettiva di soggetto sociale, dando una sempre più forte identità alla categoria che rappresenta". Tutto ciò con l'obiettivo finale di "contribuire alla necessaria modernizzazione del Paese in una logica di inclusione sociale e di promozione del merito e della responsabilità".

Mario Cardoni



La parte riservata ai Soci



A tirare le conclusioni da un punto, per così dire, "esterno" ci ha pensato l'editorialista del Corriere della Sera Antonio Polito, moderatore del dibattito. Da osservatore non solo dei fenomeni politici ed economici, ma anche dei mutamenti in atto nella pubblica opinione, egli ha avvertito come la dirigenza industriale soffra oggi di un'immagine "non positiva", dopo l'esaltazione del privato e del manager tipica degli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso. Stando così le cose, Polito ha incitato i dirigenti a pubblicizzare il più possibile le proprie ragioni, fondate sui valori di cui il Paese a bisogno.

S secondo un "format" ormai collaudato, conclusasi la parte pubblica ha preso il via la parte privata dell'Assemblea: premiazione dei colleghi con 50 anni di iscrizione al Sindacato, saluto dei vertici degli Enti collaterali, illustrazione della Relazione del Consiglio Direttivo, illustrazione del bilancio 2010 e del budget 2011 del Sindacato, approvazione. Questo l'ordine del giorno, esplicito in ogni sua parte fino alle votazioni finali, del tutto in linea con quello dell'anno scorso (per maggiori dettagli al riguardo, si rimanda al testo integrale della Relazione pubblicato sul nostro sito).

Due le novità rispetto allo scorso anno. La prima è consistita nelle operazioni di voto per l'elezione dei delegati SRDAI al prossimo Congresso Nazionale di Federmanager, i cui risultati ufficiali saranno presto comunicati; la seconda nell'intervento del giornalista Massimo Mascini, che ha riportato le riflessioni scaturite dall'incontro "Governare il cambiamento. Protagonisti del nostro futuro", tenutosi il 25 maggio scorso all'Università Luiss Guido Carli (su ciò si veda il servizio alle pagine seguenti).

Un modo ulteriore per ribadire le riflessioni che hanno rappresentato il filo conduttore di tutta la giornata, e a partire dalle quali in nostro Sindacato metterà a punto la politica che seguirà nel prossimo triennio, dopo la nomina dei nuovi Organismi dirigenti prevista a fine anno.



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

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

•••••

AMMINISTRAZIONE

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

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

•••••

UFFICIO ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

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

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

•••••

UFFICIO COMUNICAZIONE

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

•••••

UFFICIO CONTRATTUALE SINDACALE, RAPPORTI CON LE R.S.A.

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

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

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

Solo per appuntamento (tel. 06.441708.22)

•••••

UFFICIO LEGALE, E VERTENZE

Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.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 presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Mariagrazia Assorgi - int. 38 (assorgi@sr dai.it)
Cristina De Angelis - int. 39 (deangelis@sr dai.it)

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

•••••

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO PER DIRIGENTI IN MOBILITÀ - SOSTEGNO AL REDDITO GSR-FASI

Presso gli Uffici del Sindacato è attivo, da qualche anno, lo Sportello di Orientamento come un servizio gratuito.

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.

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

Solo per appuntamento (*Sig.ra Sabuzi* - int. 10 - sabuzi@sr dai.it)

•••••

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.it)

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

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

Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:
Tel. 06.441708.1 - Fax 06.44.04.705 - info@sr dai.it - www.srdai.it

OGGI COME IERI tocca ai manager

Una recente mostra tenutasi nella sede dell'Archivio Centrale dello Stato, "Copyright Italia. Brevetti, Marchi, Prodotti 1948-1970", suggerisce che, proprio come cinquant'anni fa, anche stavolta il compito dei dirigenti industriali sta nel fornire un contributo decisivo per la crescita del Paese e la "ri-costruzione" del suo futuro

di FABRIZIA FLAVIA SERNIA

“Costruttori di futuro. La nuova rappresentanza”. Il tema dell'Assemblea annuale del Sindacato Romano Dirigenti ha lanciato una sfida. Nel clima d'incertezza politica e di ripresa lenta che attanaglia il Paese, il titolo avrebbe potuto forse essere "Ri-costruttori di futuro. La nuova rappresentanza". Perché la sfida di ieri è dura come quella di oggi. Già in passato manager coraggiosi e innovativi credettero nel riscatto dell'Italia, dopo le mortificazioni della seconda Guerra mondiale, riuscendo a creare le condizioni per quello che è stato battezzato il "boom economico".

Un "boom" scandito, nelle sue manifestazioni, nell'imponente struttura architettonica dell'Archivio Centrale dello Stato a Roma, all'EUR, dove si è appena conclusa una mostra di grande suggestione, organizzata nell'ambito delle Celebrazioni dell'Unità d'Italia: "Copyright Italia. Brevetti, Marchi, Prodotti 1948-1970". L'esposizione, una carrellata incalzante di oggetti e marchi che hanno dato vita al "miracolo italiano", racconta attraverso le testimonianze industriali di quell'epoca di un Paese che, da realtà a preminente vocazione agricola alla fine dell'800, si presentava negli anni Sessanta come una nazione a solida base industriale. Un Paese - sottolineano gli autori del catalogo della mostra, Franco Amatori e Raimonda Riccini - che aveva individuato le forze del cambiamento in sei parole chiave, proprio nel periodo in cui si celebravano i cento anni dell'Unità d'Italia. Forze sulle quali incise una visione pionieristica manageriale.

- **Vitalità:** dopo la nascita della Costituzione italiana, l'Italia visse un processo di trasformazione profondo, imprimendo un nuovo corso alla storia nazionale. L'industria spiccò il volo: la crescita della produzione industriale toccò il 10%, mentre quella dell'agricoltura era del 3%. Circa 17 milioni di italiani lasciarono le campagne, e le fasce più povere della popolazione cominciarono ad emanciparsi dall'indigenza in cui versavano.



Il presidente della Repubblica Giorgio Napolitano in visita alla mostra "Copyright Italia. Brevetti, Marchi, Prodotti 1948-1970"

- **Uomini:** crebbero l'industria chimica, metallurgica, meccanica, elettrica e parallelamente il reddito pro-capite. Era pari a 305 mila lire nel 1951, raggiunge 507 mila lire nel 1961. Dominano la scena industriale innovatori come Enrico Mattei, fondatore dell'ENI, Vittorio Valletta, presidente della Fiat, Oscar Sinigaglia, numero uno della Finsider. Ciò che li accomunava era "la fiducia nel riscatto civile e nelle potenzialità di crescita dell'Italia".

- **Settori:** fra il 1951 e il 1961 crebbero i consumi delle famiglie. Il tasso di incremento medio annuo sfiorò il 6% nel caso dei beni durevoli, e aumentò la domanda di prodotti italiani dall'estero. Le imprese italiane, per essere più competitive, si dotarono di tecnologie avanzate. L'industria chimica e quella meccanica - produzione di elettrodomestici e macchine utensili - ottennero risultati entusiasmanti. Si affacciarono sui mercati esteri alcuni comparti, come quelli del mobile, dell'abbigliamento e dei complementi di arredo.

- **Regole:** la crescita della grande impresa innescò un imponente flusso migratorio dal Mezzogiorno al Nord d'Italia. Nel 1961, anno del centenario dell'Unità, 240 mila lavoratori meridionali si trasferirono al Nord. L'incremento medio annuo del reddito nazionale toccò il record dell'8,6%. Milano e Torino, principali città del triangolo industriale, furono protagoniste di un forte incremento demografico. Venne lasciata allo Stato "la responsabilità di creare le infrastrutture a supporto dello sviluppo". Nel frattempo Adriano Olivetti dimostrò come l'impresa potesse favorire il rinnovamento sociale.

- **Riforme:** è di quegli anni la riforma dell'istruzione, varata nel 1962 con la creazione della scuola media unificata. Il piano INA casa assicurò la costruzione di oltre 350 mila alloggi. Furono nazionalizzate le imprese operanti nel settore della produzione e distribuzione dell'energia elettrica. Nacque la Cassa del Mezzogiorno.

- **Reti:** fu dato un forte impulso alle reti di infrastrutture su scala nazionale. In dieci anni decuplicò il numero di chilometri di autostrade, passate dai 500 del 1955 ai 5.500 del 1970. Nacque la compagnia aerea di bandiera, si sviluppò la rete ferroviaria assieme alla rete elettrica e telefonica. Nel periodo 1961-1971, per ogni 100 persone in più in età da lavoro, si creavano in Piemonte, Liguria e Lombardia 162 posti di lavoro extra-agricoli, mentre nel Mezzogiorno se ne creavano soltanto 12, in prevalenza nella pubblica amministrazione. Già era forte il divario di reddito fra Nord e Sud del Paese.

LE STESSE FORZE DEL CAMBIAMENTO

Le forze del cambiamento che cinquant'anni fa consentirono di celebrare la nascita di un Paese giovane, rinnovato, desideroso di ricostruire il futuro risiedono, oggi come allora, in quel bagaglio di esperienze, di stimoli, di conoscenze che i dirigenti industriali italiani da anni mettono a disposizione per il rilancio del Paese. Misure come quella orientata alla rioccupazione dei manager *over 50*, al centro di una campagna promossa da Italia Lavoro, Federmanager e Manageritalia, volte a promuovere la competitività delle aziende e l'aumento di managerialità nelle imprese, sono soltanto una delle testimonianze concrete dello slancio ricostruttivo che anima la classe dirigente italiana.

Tuttavia, come ha sottolineato in svariate circostanze il presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni, per ottenere risultati è necessario abbandonare ogni tipo di autoreferenzialità, ridisegnando il ruolo strategico e propulsivo del manager nel sistema Paese. E nell'ambito di tale percorso, aggiunge il presidente SRDAI Nicola Tosto, "occorre uno sforzo collettivo, per un progetto che deve basarsi sulla competitività, sulla modernità, sul merito, sull'offerta di prospettive vere per i giovani e per le donne. Un progetto che affronti i nodi dello sviluppo del capitalismo realizzando la giusta contaminazione fra ruoli imprenditoriali e manageriali".

Un progetto centrato sulle pari opportunità, non nel senso restrittivo del solo genere, che pure è fondamentale e purtroppo sempre attuale, ma ampliato alle pari opportunità di lavoro per la platea di tutti gli *over 50* inoccupati, per la valorizzazione di un patrimonio di esperienze che è un delitto disperdere o lasciare inutilizzato; di pari opportunità, nell'ambito delle differenze di accesso alla formazione post-universitaria dettate dalla condizione sociale, per i laureati meritevoli che non hanno i mezzi economici per studiare lontano da casa; di pari opportunità per i cittadini, comunitari ed extracomunitari con formazione universitaria, in Italia e nel mondo, che devono poter competere con le loro conoscenze, alla pari, in un mercato del lavoro globale.

Soltanto una leadership di persone con visione, progettualità e capacità di immaginare il mondo futuro, come la classe dirigente, potrà farci dire, come recitava il claim pubblicitario del meraviglioso "Salone del Mobile 2011" della scorsa primavera, che l'Italia, a 50 anni dal boom economico, è "Fifty years young".

FABRIZIA FLAVIA SERNIA

CHI SIAMO? DOVE ANDIAMO?

“Governare il cambiamento. Protagonisti del nostro futuro”, titolo del Bar Camp organizzato da SRDAI e Federmanager il 25 maggio scorso, spinge a porsi le domande fondamentali sull’identità e sugli obiettivi della professione dirigenziale e, quindi, del suo sistema di rappresentanza. Alcune riflessioni sul tema

di **ARMANDO BIANCHI**

Il 25 maggio scorso si è svolta, nell’Aula Toti dell’Università Luiss Guido Carli di Roma, “Governare il cambiamento. Protagonisti del nostro futuro”, un Bar Camp promosso dal nostro Sindacato, insieme alla Federazione. L’iniziativa aveva come tema una riflessione sul futuro del ruolo del manager e sulle prospettive dell’Organizzazione sindacale di categoria. Il metodo del Bar Camp prevedeva lo svolgimento di brevi relazioni iniziali, seguite dagli interventi del pubblico (per ulteriori dettagli, si veda pag. 27 di questo numero). Purtroppo, per l’importanza e la numerosità dei temi affrontati, alla fine il tempo a disposizione si è dimostrato troppo breve; e allo stesso modo numerosi, e a volte frammentari, si sono rivelati gli interventi. Per questa ragione, vorrei qui approfondire alcuni concetti ai quali ho accennato nel corso del mio intervento che, non a caso, terminava con l’invito a un successivo confronto pragmatico, evitando di scivolare su terreni più “filosofici”, culturalmente interessanti ma, a mio avviso, di scarsa utilità pratica.

Il problema del proselitismo. La prima, comune, preoccupazione deriva dal dover registrare una progressiva perdita di proselitismo, nei giovani dirigenti ma non solo, ed una relativa diminuzione di autorevolezza da parte delle Organizzazioni, nazionali e locali, che li rappresentano. Come fronteggiare il fenomeno? Su quali linee politiche orientare la strategia futura nella nostra Organizzazione?

La figura del “prodotto” dirigente manager. Per definire un “piano di rilancio” occorre anzitutto definire il “prodotto” di cui programmare il rilancio. Che cosa vuol dire oggi essere dirigente? Una definizione corretta, condivisa ed omogenea non esiste. Ancora meno chiara è la definizione di manager, inglesismo che, se tradotto letteralmente, fa in genere riferimento al concetto di direttore, che però non surroga il concetto di dirigente. Eppure, se non definiamo l’oggetto, il “prodotto”, appare difficile delineare le prospettive e valutare l’adeguatezza (o inadeguatezza) del contesto rappresentativo in cui il dirigente opera. È quindi necessario definire i contorni ed i contenuti di una figura professionale che, presentando alcuni connotati tipici, consenta la definizione di manager. Solo successivamente si potranno individuare i relativi doveri, aspettative e diritti.

Il manager è un professionista. Il manager è innanzitutto una figura professionale al pari di un architetto, un medico, un avvocato, un magistrato, un giornalista, ecc. Ogni figura professionale ha un campo preciso di applicazione: gli avvocati la giustizia, i giornalisti l’informazione, i medici la salute, e così via. Il manager è un professionista che opera nella sfera delle attività economiche, con specifica attenzione a quelle delle imprese. Operare nella sfera delle attività economiche significa manovrare le componenti fondamentali dell’economia, che nel pensiero classico sono terra, capitale e lavoro e che, nell’accezione moderna, diventano risorse, finanza, organizzazione. Il manager è quel professionista che ottimizza l’impiego dei tre fattori per il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Obiettivi che, in generale, consistono nella remunerazione del capitale investito.



I connotati specifici del manager. Tutti i professionisti, in qualsiasi campo operino, debbono avere almeno due elementi distintivi:

- a) grado di autonomia decisionale;
- b) rapporto diretto fra responsabilità e risultati.

Nella figura del manager questi fattori risultano enfatizzati.

La crisi di identità. Tenuto conto che la "funzione obiettivo" è la remunerazione del capitale (e ciò vale anche nelle economie non di mercato), il potere di fondo risiede nel controllo del capitale. L'azione del professionista manager è quindi un potere delegato, e la figura del manager è sempre più correlata a quella dell'imprenditore. La figura del professionista manager, quindi, si esalta nelle società di capitali in cui la figura dell'imprenditore risulta spersonalizzata e, al suo posto, prende rilievo la quella dell'impresa.

La struttura imprenditoriale italiana, soprattutto dopo il ridimensionamento dell'economia a maggioranza pubblica (Partecipazioni Statali), ha accentuato il ruolo dell'imprenditoria individuale. E il capitalismo familiare tipico del tessuto delle PMI, di gran lunga prevalente nel Paese, ha marginalizzato la figura e il ruolo del professionista manager, le cui funzioni vengono sempre più - impropriamente - assorbite dall'imprenditore.

L'associazionismo. Nella loro configurazione originale i dirigenti/manager hanno avvertito la necessità di costituirsi in un'Associazione con una forte connotazione sindacale, tesa a rappresentarne i diritti, soprattutto attraverso la tutela contrattuale, a una giusta remunerazione e alla salvaguardia dei caratteri distintivi della categoria.

Con il passare degli anni e con l'evoluzione del sistema economico, il ruolo dell'associazione con i connotati di organismo di tutela sindacale si è andato progressivamente affievolendo (basti pensare allo scioglimento dell'Inpdai). Le relazioni industriali tra impresa e professionisti manager si sono modificate, spingendo sempre più verso un rapporto di tipo individuale e non collettivo. Ne consegue che oggi rimane difficile, per i singoli, riconoscersi in un organismo rappresentativo come Federmanager. Beninteso, l'azione svolta dalla Federazione è ancora fondamentale per la tutela dei diritti, degli aderenti e non, ma le tematiche trattate trovano sempre maggiori difficoltà ad arrivare ai destinatari finali del messaggio.

Come uscire dalla crisi. Uscire dall'impasse non è impresa facile, ma neppure impossibile. Occorre però prendere coscienza che la nostra è un'associazione di professionisti, non un'organizzazione sindacale. Quindi la sua "mission" deve diventare più ampia, aperta a politiche che vadano oltre la tutela.

Un'associazione di professionisti dell'economia. Come associazione di professionisti (dell'economia) il nostro interlocutore dev'essere non solo il mondo imprenditoriale ma la società. In un momento difficile come l'attuale, nel quale si registrano gravi problemi in molti settori della realtà socio-economica, è fondamentale che un'associazione di professionisti fornisca il proprio contributo esprimendo pareri e proposte su tutti i temi fondamentali per la ripresa: dalla riforma dello Stato sociale alla liberalizzazione (da non confondere con la privatizzazione) dell'economia, dall'energia alla mobilità, dalla salute alla scuola, ecc. La nostra struttura può, e quindi deve, farlo.

Federmanager da tempo si muove su questa linea: ad esempio, ha promosso un Progetto di riforma fiscale del Paese, presentato il 9 giugno scorso alla Camera dei Deputati. È questa, a mio avviso, la strada per riattivare il proselitismo, cioè l'interesse verso la nostra Associazione: riempire la nostra proposta di contenuti che, nel promuovere il nostro ruolo, abbiano al tempo stesso un valore d'interesse generale.

In tale contesto dovremo anche farci carico della definizione e tutela del profilo di appartenenza: un "Manifesto della professionalità del manager" in cui le tematiche della deontologia professionale siano adeguatamente coordinate con i principi dell'efficienza e del merito, in contrapposizione con il populismo del tutto a tutti senza distinguere.

ARMANDO BIANCHI

PERCHÉ VOGLIAMO la riforma fiscale

Recentemente le Organizzazioni nazionali rappresentative dei dirigenti hanno presentato alla Camera dei Deputati un progetto sul tema. Le ragioni dell'iniziativa, i suoi principi ispiratori e gli obiettivi che intende raggiungere

di **GIORGIO AMBROGIONI**

Federmanager è impegnata, oramai da tempo, a definire un nuovo profilo della propria azione di rappresentanza. In questo quadro, oltre all'attività negoziale classica, riteniamo sempre più strategica un'attività che, concentrandosi sulle questioni prioritarie del Paese, ci veda sviluppare proposte utili a far uscire l'Italia da una crisi che, al di là di alcuni segnali incoraggianti, resta ancora molto presente. Nelle scorse settimane abbiamo presentato una nostra proposta di riforma fiscale per i redditi da lavoro dipendente, elaborata e condivisa con il Centro di ricerche per il diritto d'impresa (Ceradi) della Luiss Guido Carli e con Manageritalia. Come Federmanager, riteniamo che la riforma fiscale sia un obiettivo su cui, senza se e senza ma, si debba intervenire se vogliamo sciogliere uno dei principali nodi che blocca il Paese; un Paese che, da anni, denuncia una gap di competitività e, conseguentemente, di crescita rispetto ai nostri competitori. A nostro avviso, la madre di tutte le riforme, quella davvero indispensabile per riattivare il motore della crescita, è la riforma del sistema fiscale. Occorre che il Governo trovi la forza e, perché no, il coraggio di impostarla e vararla uscendo da una situazione di inaccettabile incertezza.

FISCO PIÙ LEGGERO, CRESCITA PIÙ SOSTENUTA

I Paesi in cui il fisco è più oppressivo sono quelli cresciuti di meno negli ultimi anni. La realtà dimostra che il sistema fiscale italiano è stato gestito drenando risorse per contenere lo squilibrio della finanza pubblica e portando a continui aumenti della pressione tributaria e contributiva, sensibilmente superiori alla media europea. Il peso delle imposte sui cittadini rimane troppo elevato: la pressione fiscale nel 2010 si è mantenuta intorno al 43% e, secondo l'ultimo documento di economia e finanza, tale livello è destinato a rimanere sostanzialmente immutato da qui al 2014.

Come segnalato dall'Associazione degli artigiani di Mestre, nel 2011 il "Tax Freedom Day", cioè il primo giorno a partire dal quale gli italiani lavorano per sé e non più per il fisco, è stato calcolato al 5 giugno. Nel 1980 cadeva a fine aprile: la conclusione è che lavoriamo sempre di più per l'Agenzia delle Entrate. Sul versante delle aziende, secondo l'ultimo rapporto della Banca Mondiale, in Italia oggi il peso del fisco sull'utile commerciale delle imprese è al 68,6%, il valore più alto dei Paesi Ocse. La Spagna è più di 10 punti sotto (56,5%), la Germania di altri 10 (48,2%) e il Regno Unito ancora più giù (37,3%). Con sperequazioni del carico fiscale così enormi, le aziende dei principali Paesi avanzati godono di un vantaggio competitivo incolmabile rispetto alle imprese italiane.

Alla luce di tali considerazioni, quindi, è ancora più evidente che la leva fiscale costituisca un potente incentivo per rilanciare lo sviluppo economico, come sottolineato nei giorni scorsi anche dalla presidente di Confindustria e dal governatore della Banca d'Italia, concludendo entrambi con la richiesta di ridurre il prelievo su imprese e lavoro. Esiste certamente un problema di risorse, ma siamo assolutamente convinti che attraverso una politica di tagli selettivi della spesa ("spending review") e non lineari, come recentemente raccomandato dal già citato governatore della Banca d'Italia, si possano trovare spazi di manovra per recuperare importanti economie, così come resta centrale il tema dell'abnorme livello di evasione ed elusione fiscale che caratterizza negativamente il nostro Paese. Per quanto ci riguarda, abbiamo dimostrato al tavolo presieduto dal prof. Piero Giarda come attraverso interventi

mirati, l'utilizzo di nuove tecnologie informatiche e gestioni più manageriali, sia possibile intervenire efficacemente su voci fondamentali della spesa pubblica e quindi realizzare i dovuti controlli ed importanti economie di spesa. Riteniamo altrettanto indispensabile un intervento teso a ridurre il sommerso che pesa enormemente sulla nostra economia: si tratta di 275 miliardi di euro (dati Istat).

UN PRELIEVO INIQUO SUL LAVORO DIRIGENZIALE

Tornando al tema del prelievo fiscale sul lavoro, è a tutti noto che il peso dell'imposizione personale sui redditi grava prevalentemente sul lavoro dipendente. Ciò per un motivo molto semplice: su questa tipologia di reddito, così come sulle pensioni, spetta a un soggetto terzo - il datore di lavoro o l'ente previdenziale - in qualità di sostituto d'imposta assumersi la responsabilità di effettuare prelievi e versamenti d'imposta coerenti con il livello di reddito dell'interessato, e risponderne.

Nello specifico della categoria che rappresentiamo, pensiamo possa essere interessante fornire i seguenti dati: considerato che neanche l'1% dei contribuenti dichiara al fisco un reddito superiore ai 100 mila euro all'anno - concorrendo per più del 18% al gettito Irpef - e che dalle dichiarazioni dei redditi emerge che il 60% dei contribuenti con reddito superiore ai 100 mila euro sono dirigenti in attività e in pensione, ne consegue che i dirigenti, pur rappresentando appena lo 0,6% del complesso dei contribuenti italiani, concorrono per circa il 12% al gettito totale dell'Irpef.

Risultano in evidente contrasto con la realtà i risultati che si ricavano dal raffronto delle dichiarazioni fiscali dei dirigenti con i dati sui redditi dichiarati da professionisti e piccoli imprenditori, tratti dalle tabelle degli studi di settore, da cui risulterebbe che il reddito medio da lavoro di un dirigente supera di 2,1 volte quello di un avvocato, di 2,3 volte quello di un dentista, di 4,2 quello di un commercialista e di 6,2 volte quello di un ristoratore.

Le incongruenze derivanti da tali raffronti evidenziano l'iniquità del carico fiscale che grava sulle spalle di alcune categorie e che penalizza, in modo particolare, quei lavoratori che, in proporzione alle imposte pagate, traggono minori benefici dalla spesa pubblica.

ISTITUZIONI FORTI E RESPONSABILI

Nella revisione del sistema fiscale da noi proposta un passaggio essenziale appare quello di ridisegnare la curva delle aliquote secondo nuovi concetti non solo di pura progressività economica, ma anche sociali (dalla famiglia ai bisogni degli individui, all'età). In ogni caso, per far fronte alla perdita di gettito conseguente alla riforma della curva delle aliquote Irpef, riteniamo debba essere attentamente valutata ed attuata la possibilità di spostare la pressione fiscale dal reddito ai consumi (ad esempio, attraverso la revisione delle aliquote agevolate Iva), e cioè dando attuazione allo slogan assai caro al ministro Giulio Tremonti e quindi realizzando un programma da tempo annunciato e che vogliamo veder compiuto.

È evidente che questa riforma sarà ancora più efficace se la struttura del nostro ordinamento giuridico troverà un nuovo assetto generale in grado di sostenere le politiche pubbliche di cui abbiamo parlato. In particolare crediamo che l'attuazione del federalismo fiscale, che com'è noto introdurrà l'imposizione fiscale a livello locale, debba avvenire in un contesto istituzionale funzionale ad uno Stato moderno, uno Stato dove le istituzioni supportano e non frenano lo sviluppo dell'economia.

Per raggiungere questo obiettivo non è più rinviabile una profonda riforma del regionalismo e del Titolo V della Costituzione. Una riforma in grado di interrompere i continui conflitti tra Stato e Regioni in settori strategici per lo sviluppo del nostro Paese (infrastrutture ed energia innanzitutto) che, ad oggi, hanno sostanzialmente prodotto un'enorme quantità di ricorsi e di sentenze della Corte Costituzionale e che, in futuro, potrebbero essere pericolosi per i conti pubblici. Non possiamo immaginare un processo di crescita se non abbiamo regole certe e chiare ed un sistema semplificato di rapporti tra livelli istituzionali.

Siamo tutti consapevoli che il controllo del debito pubblico del nostro Paese è un obiettivo irrinunciabile. Bene quindi aver adottato politiche di bilancio che ci hanno consentito di rimanere nei limiti dettati dalla UE, ma crediamo al contempo necessario definire un quadro di riferimento che abbia dei requisiti essenziali, ovvero: istituzioni "forti", non in contrapposizione tra loro, responsabilizzazione di chi governa ai diversi livelli istituzionali nella gestione della spesa pubblica, e riforma fiscale.

Sono questi i tre assi portanti che possono dare la spinta giusta per creare le condizioni necessarie a tornare a crescere, stimolare i consumi interni, dare una prospettiva al Sud ed ai giovani. Obiettivi ambiziosi su cui occorre creare condivisione e consenso: noi faremo la nostra parte perché questo si realizzi.

GIORGIO AMBROGIONI

PREVINDAI, ai vertici dei Fondi pensione italiani

Come anticipato nel numero scorso della rivista, Vittorio Betteghella è il nuovo presidente del Fondo pensione dei dirigenti. Nel rinnovare le congratulazioni al neoletto insieme agli auguri di buon lavoro, pubblichiamo l'intervento che egli ha tenuto nella recente Assemblea annuale SRDAI

di VITTORIO BETTEGHELLA

Ringrazio innanzitutto te, Presidente, e il Sindacato Romano per l'invito e per l'opportunità che ho di parlarvi, seppur brevemente, di Previndai, il Fondo pensione della nostra categoria. Come alcuni sanno, mi accingo a ricoprire il ruolo di Presidente del Fondo dopo aver svolto, nel mandato che si sta concludendo, quello di Vice Presidente; vi assicuro che la fiducia che mi è stata accordata dal Consiglio Nazionale, espressione di tutta la categoria, costituisce per me un forte stimolo per rinnovare l'impegno al servizio dei dirigenti.

IL BILANCIO DEGLI ULTIMI ANNI

Passiamo ora a parlare del Fondo. Previndai non è certo un'entità avulsa dal mondo industriale ed economico; al contrario, può rappresentare pienamente un indicatore di ciò che avviene nel mondo produttivo e in particolare nella realtà dell'industria italiana. Per questo motivo, leggendo i dati di questi ultimi anni troviamo nel Fondo un puntuale riscontro della crisi che ha attraversato il Paese, crisi non certo locale e che ha visto il termine "globalizzazione" diventare uno dei più diffusi e citati. Intendiamoci, i dati cui faccio riferimento non sono certo quelli del patrimonio o dei rendimenti del periodo, che invece mantengono andamenti più che positivi e sui quali poi tornerò. Mi riferisco invece al numero dei dirigenti contribuenti che ha visto dal 2008, trimestre dopo trimestre, una diminuzione. Da ciò è derivato che le masse contributive siano risultate inferiori alla crescita attesa, effetto attribuibile anche al contenimento retributivo per la parte direttamente collegata ai profitti aziendali nonché ad una certa stasi degli stipendi. Sul fronte delle uscite, pur non registrando un incremento critico dei riscatti prima del pensionamento o delle anticipazioni, vi è stato comunque un maggior ricorso a questi istituti che ha confermato come la crisi abbia pesato sulla dirigenza, inducendola ad attingere anzitempo alle risorse che dovrebbero invece essere destinate al futuro previdenziale. Ci sono però altri indicatori da leggere che denotano l'attenzione degli iscritti al ruolo svolto dal Fondo e la soddisfazione per i suoi risultati. Nel 2010 il numero complessivo degli iscritti è risultato stabile rispetto all'anno precedente; la prosecuzione volontaria ha suscitato un rilevante interesse. Da questo è agevole trarre la considerazione che il Fondo sta lavorando bene, mettendo a disposizione dei dirigenti strumenti validi che vengono apprezzati.



Lo storico comparto assicurativo, nel quale è gestito il 90% del patrimonio, costituisce, per le garanzie che riconosce, uno strumento formidabile per la finalità previdenziale del Fondo. I due comparti finanziari, attivi ormai da oltre 5 anni, hanno superato indenni, grazie allo stile di gestione adottato dagli amministratori del Fondo, il 2008, definito da tutti "annus horribilis" per le borse e non solo, mantenendo una notevole stabilità delle quote cui il Fondo attribuisce una forte valenza.

Le scelte di gestione sono coerenti con questa visione, avendo ben chiaro che le risorse gestite sono quelle destinate al futuro previdenziale degli iscritti. L'introduzione poi di nuovi mandati differenziati per area geografica è finalizzata ad una maggiore diversificazione dei portafogli e, quindi, alla riduzione del rischio. Tutte le nuove convenzioni di gestione sono state definite e sottoscritte; resta ancora pendente solo il conferimento ai gestori titolari dei nuovi mandati a componente azionaria, conferimento per il quale si attendono più favorevoli condizioni di mercato.

Per chiudere con il 2010, basti dire che il patrimonio degli iscritti ha superato 5,7 miliardi di euro mantenendo il Previdai ai vertici tra i Fondi pensione italiani.

LE PROSPETTIVE

Il 2011 apre sotto auspici di crescita. Sono infatti entrati a regime i provvedimenti contrattuali definiti a novembre 2009. A gennaio le aziende hanno versato il conguaglio del contributo a loro carico, per il 2010, a favore dei dirigenti con anzianità di almeno 6 anni. Per costoro, infatti, il contributo a carico dell'azienda non può essere inferiore a 4.000 euro il che comporta che, se lo stipendio è inferiore a 100.000 euro, le aziende versano comunque il loro contributo su tale livello.

Il conguaglio ha riguardato circa 10.000 posizioni con un volume contributivo di oltre 6 milioni di euro.

Inoltre, e questa è davvero una buona notizia, dopo molto tempo, in questo primo scorcio di anno, il numero dei dirigenti per il quale sono versati contributi è aumentato rispetto al trimestre precedente: non solo quindi l'emorragia sembrerebbe arrestata ma si incomincia a vedere, seppur timidamente, una ripresa degli occupati.

Sul versante delle istituzioni, emergono le prime iniziative finalizzate a mettere in evidenza il ruolo della previdenza complementare e, più in generale, a creare quella cultura previdenziale di cui l'Italia è tanto carente e le giovani generazioni tanto sono bisognose.

Sono del 2011 le prime iniziative di tipo divulgativo, quali la "Giornata nazionale della previdenza" - tenutasi a Milano e alla quale Previdai ha partecipato attivamente con uno stand e un convegno - e la "Giornata per il futuro" promossa dal Ministero del Lavoro proprio per sensibilizzare le nuove generazioni.

Concludo questo mio intervento cosciente che la ripresa, economica e della categoria, è solo abbozzata ed è fragile e convinto che nel contesto previdenziale occorre spingere al massimo sull'informazione e la sensibilizzazione: non serve solo convincere i colleghi ad aderire alla previdenza complementare; occorre che ciò avvenga quando sono giovani, perché il fattore tempo è determinante.

Mi auguro, infine, di vedere un aumento del lavoro per Previdai che sia conseguenza della crescita delle iscrizioni di nuovi e giovani dirigenti, indispensabili alla ripresa dell'Italia e per i quali il Fondo sa di essere chiamato a svolgere un ruolo determinante nel loro, seppur lontano, futuro pensionistico.

VITTORIO BETTEGHELLA

ASSIDAI contro lo stress da lavoro femminile

Lo stress da lavoro si conferma per le donne "in carriera" un problema ormai diffuso: ben il 95,6% afferma di viverlo sull'ambiente di lavoro. Delle 400 donne manager, dirigenti, professioniste e consulenti che hanno partecipato alla "Prima inchiesta sullo stress da lavoro nel mondo femminile" condotta da Assidai in collaborazione con SDA Bocconi, un terzo dichiara di convivere abitualmente e il 62,6% in alcuni periodi dell'anno.

Lo studio nasce dalla volontà di approfondire alcuni indicatori che segnalavano come lo stress da lavoro, che condiziona ampie fasce di popolazione, avesse maggiore impatto sulle donne con una vita lavorativa intensa. Dall'inchiesta, presentata il 12 maggio scorso a Milano, è infatti emerso come tra le principali fonti di stress ci siano la difficoltà a far conciliare l'impegno professionale con la vita familiare (per il 50%) e l'eccessivo carico di lavoro (per il 42%).

A questi fattori si sommano problemi legati all'organizzazione interna e allo scarso dialogo con i vertici. La mancanza di obiettivi definiti, l'incertezza nella definizione dei ruoli oltre ad un percorso di carriera poco chiaro (38%), fino alla richiesta di incarichi e responsabilità non sempre affini alle proprie competenze (19%) generano ansie e stress. La survey conferma poi sia la consapevolezza delle donne dell'impatto dello stress sulla salute (93%) sia come ancora le organizzazioni sottovalutino il problema: solo il 23,1% delle intervistate dichiara che la sua azienda adotta misure sufficienti.

QUATTRO PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Le donne suggeriscono 4 proposte per equilibrare la vita personale con quella lavorativa, attraverso un insieme di indicazioni volte a migliorare:

- l'organizzazione lavorativa attraverso una più bilanciata distribuzione e gestione del lavoro, l'inserimento di orari flessibili e l'introduzione del telelavoro in alcuni giorni della settimana (26%);
- la disponibilità al dialogo con il management e l'opportunità di presentare problemi individuali, o situazioni percepite come "delicate" come la maternità (18%);
- la gestione delle risorse, attraverso una maggiore chiarezza nel percorso di carriera e dei ruoli/mansioni (18%);
- l'attenzione alle tematiche della salute, attraverso forme di controllo e prevenzione, piani sanitari ad hoc e centri fitness. Rientra in questo contesto anche la qualità dell'ambiente di lavoro (16%). Su questo ultimo punto le intervistate hanno dato maggiori indicazioni proprio nell'ottica della prevenzione con check-up periodici, visite specialistiche e programmi di benessere.

"I risultati di questa ricerca - commenta Lorena Capoccia, presidente di Assidai - confermano la nostra iniziale preoccupazione, di un'urgenza che va risolta a livello Paese. Dal nostro osservatorio privilegiato di 44 mila nuclei familiari e 100 mila persone assistite, avevamo colto che lo stress da lavoro negli ultimi anni cresceva nell'impatto in spesa sanitaria dei nostri iscritti e, parallelamente, sul tempo speso in azienda. Le indicazioni del ministro Sacconi, che purtroppo al momento non hanno trovato grande applicazione a livello aziendale, sono più che corrette, e noi quindi come fondo sanitario integrativo stiamo lavorando in questa direzione. I risultati della survey SDA Bocconi - conclude il presidente di Assidai - ci consentiranno di adeguare i nostri piani sanitari, come peraltro già fatto nel corso del 2011 con l'inserimento di specifici programmi di prevenzione, e valutare l'opportunità di creare un piano sanitario ad hoc pronto a rispondere a tali esigenze".



SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

ELEZIONI PER IL RINNOVO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO, DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI E DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI PER IL TRIENNIO 2012-2014

I sottoscritti ANGELO ARTALE, IGNAZIO PELLEGRINO, VINCENZO ROSELLI, GIULIO VANNI e CLAUDIO VECCHIETTI, componenti della Commissione Elettorale ai sensi dell'art. 15, lettera g) e dell'art. 16, lettera l) del vigente statuto del Sindacato, danno inizio, con la presente comunicazione, alle operazioni elettorali per il rinnovo del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei Conti e del Collegio dei Probiviri per il triennio 2012-2014.

Ai sensi dell'art. 15 dello statuto, il nuovo Consiglio Direttivo sarà composto da 30 membri di cui, considerata la ripartizione fra dirigenti in servizio e in quiescenza, 14 dirigenti in servizio e 16 in quiescenza.

Per i dirigenti in "quiescenza" si intendono coloro che alla data del 20.09.2011 siano già pensionati, ovvero coloro che alla stessa data del 20.09.2011 abbiano presentato domanda di pensionamento, non avendo più in atto un rapporto di lavoro con qualifica di dirigente di azienda industriale.

Ciò premesso, i Soci interessati sono invitati a presentare la propria candidatura utilizzando l'accluso modulo - reperibile anche sul nostro sito www.srdai.it - a membro del Consiglio Direttivo o del Collegio dei Revisori dei Conti o del Collegio dei Probiviri, osservando le seguenti disposizioni:

- a) le candidature, con almeno 10 firme di presentazione, verranno inviate, per posta o con recapito a mano, in busta chiusa indirizzata alla "Commissione Elettorale per il rinnovo delle cariche sociali" presso il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali - Via Ravenna 14, 00161 ROMA. È inoltre ammesso l'invio delle candidature tramite fax (064404705) e per posta elettronica (elezioni@srdai.it);**
- b) le candidature dovranno pervenire alla Commissione Elettorale presso il Sindacato Romano entro e non oltre le ore 12,00 del 20 SETTEMBRE 2011;**
- c) i candidati debbono essere iscritti al Sindacato Romano anteriormente alla data del 1° gennaio 2011;**
- d) i presentatori e i candidati dovranno essere in regola con il pagamento dei contributi associativi per l'anno in corso;**
- e) il foglio di presentazione dovrà essere firmato dal candidato in segno di accettazione, conferma e veridicità dei dati riportati;**
- f) ciascun Socio non potrà presentare più di un candidato al Consiglio Direttivo, uno al Collegio dei Revisori dei Conti, uno al Collegio dei Probiviri.**

La Commissione Elettorale ricorda che sarà debitamente pubblicizzato l'elenco dei *curricula* di tutti i candidati. Si esortano pertanto i candidati stessi a compilare il modulo del *curriculum vitae* in ogni sua parte.

La Commissione Elettorale raccomanda, in caso di trasmissione della candidatura per posta, di tener conto dei giorni necessari affinché la medesima pervenga **entro il suddetto termine perentorio (ore 12,00 del 20 settembre 2011)**, fermo restando che sarà onere dell'interessato accertare che la candidatura stessa sia effettivamente e tempestivamente pervenuta presso gli Uffici del Sindacato Romano.

Roma, 11 luglio 2011

La Commissione Elettorale

TEMPI E MODALITÀ DI RINNOVO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO, DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI E DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Triennio 2012-2014

1	Termine di presentazione delle candidature	Martedì 20 settembre 2011
2	Invio della circolare della Commissione Elettorale con schede di votazione e modalità di voto	Da lunedì 3 ottobre a venerdì 7 ottobre 2011
3	Termine della votazione	Venerdì 18 novembre 2011
4	Inizio delle operazioni di spoglio delle schede	Martedì 22 novembre 2011
5	Comunicazione degli eletti Insediamento del nuovo Consiglio Direttivo	Dicembre 2011

N.B. Le date proposte potrebbero subire modesti slittamenti per eventuali esigenze tecniche.

SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Elezione per il rinnovo del Consiglio Direttivo,
del Collegio dei Revisori dei Conti e del Collegio dei Probiviri

Triennio 2012-2014

Presentazione alla carica di componente del:

(è ammessa la candidatura a una sola carica)

- Consiglio Direttivo**
 Collegio dei Revisori dei Conti
 Collegio dei Probiviri

del/la Signor/a _____ anno di nascita _____

Situazione al 20.09.2011

- Dirigente presso l'Azienda _____
 Dirigente in quiescenza

PRESENTATORI (Cognome e Nome)

FIRMA

1 - _____	_____
2 - _____	_____
3 - _____	_____
4 - _____	_____
5 - _____	_____
6 - _____	_____
7 - _____	_____
8 - _____	_____
9 - _____	_____
10 - _____	_____
_____	_____
_____	_____

FIRMA DEL CANDIDATO
(per accettazione, conferma e veridicità dei dati sopra riportati)

Data _____

N.B. La presente scheda, reperibile anche sul nostro sito www.srdai.it, dovrà pervenire per posta, oppure con recapito a mano, o via fax o tramite e-mail alla Commissione Elettorale presso il Sindacato Romano - 00161 ROMA Via Ravenna 14, 3° piano entro le ore 12,00 del 20 settembre 2011.

ATTENZIONE: SI PREGA DI SCRIVERE IN STAMPATELLO. BARRARE CON UNA CROCETTA SOLO LE CASELLE INTERESSATE.

DATI PER LA COMPILAZIONE E PUBBLICAZIONE DEL *CURRICULUM VITAE*

Nome e Cognome _____

Candidato alla carica di (1) _____

Data di nascita _____

Domicilio _____

Titolo di studio _____

Azienda di appartenenza _____

Settore merceologico dell'Azienda _____

In attività di servizio (2) _____

Pensionato: dal _____

Qualifica che riveste / ha rivestito in Azienda _____

Anno di nomina a dirigente _____

Anno di iscrizione al Sindacato Romano _____

Cariche associative rivestite in ambito SRDAI o nell'ambito provinciale, regionale e nazionale dell'Organizzazione sindacale dei dirigenti (R.S.A. Sindacato Romano, Unione Regionale, Federmanager, CIDA, Coordinamenti di R.S.A. ed Enti nazionali collaterali)

1) indicare: CONSIGLIO DIRETTIVO oppure COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI oppure COLLEGIO DEI PROBIVIRI.

2) indicare SÌ o NO oppure PROSECUTORE VOLONTARIO.

a cura di VALERIA PULCINELLI

Governare il cambiamento. Protagonisti del nostro futuro

Relatori di prestigio: Samuele Sangalli, docente di Filosofia ed Etica economica all'Università Luiss Guido Carli di Roma; Stefano Cordero di Montezemolo, economista d'impresa e consulente nelle tematiche dell'analisi economica e finanziaria; Angelo Deiana, responsabile del mercato Family Office del Gruppo Monte dei Paschi. "Introdotti" dai saluti di Giorgio Ambrogioni e Nicola Tosto e "moderati" dal giornalista Massimo Mascini.

Temi impegnativi: l'etica nell'economia e ruolo sociale del manager, la rappresentanza nell'Italia federale, il futuro del management e futuro dell'Associazione. Motivo ispiratore dell'incontro, una riflessione complessiva sul ruolo del manager oggi, in un contesto economico che Mostra ancora la lunga coda della crisi economica, e dell'associazione che lo rappresenta, al fine di definire i contorni di una rappresentanza efficace. Una formula nuova: quella del Bar Camp, vale a dire una conversazione aperta ed informale con interventi contenuti in 5 minuti e, a seguire, la più ampia partecipazione da parte del pubblico, sollecitato ad interloquire con chi era seduto dall'altra parte del tavolo. Cosa che è puntualmente avvenuta, con un dibattito terminato a sera, ma non per questo conclusivo, anzi: "Ciò che abbiamo intrapreso negli ultimi mesi, e che qui ha trovato un momento alto di confronto - ha commentato il presidente Tosto - è una riflessione impegnativa per la quale abbiamo bisogno del contributo di tutti, tanto all'interno quanto all'esterno della nostra Organizzazione".

Tutto questo è stato "Governare il cambiamento. Protagonisti del nostro futuro", l'incontro svoltosi il 25 maggio scorso, per iniziativa di SRDAI, nell'Aula Toti dell'Università Luiss Guido Carli a Roma. "Da questo incontro - ha concluso Tosto - non sono scaturite risposte conclusive, né sarebbe stato ragionevole aspettarsene; ma è stato sicuramente compiuto un altro passo in un cammino dal cui esito dipende la stessa prospettiva futura della nostra Organizzazione. Un processo di cui il Sindacato intende farsi promotore insieme a Federmanager, alle RSA e a tutti coloro che, allo stesso modo, ne avvertono l'urgenza e la necessità".

Successo dei seminari DBM Italia per i colleghi in ricollocamento

Si è conclusa il 9 giugno scorso la terza edizione del ciclo di seminari promossi dal nostro Sindacato e realizzati con l'apporto della società specializzata DBM Italia, aventi per oggetto la valorizzazione delle competenze manageriali e la costruzione di un progetto professionale per ricollocarsi nell'ambito lavorativo nell'attuale difficile momento di crisi economica.

Complessivamente le tre edizioni, svoltesi nel corso degli ultimi dodici mesi, hanno fatto registrare la partecipazione di circa 80 colleghi con età media di 54 anni, di cui circa l'80% alla ricerca di ricollocazione a seguito di uscita forzata dal mondo delle imprese.

Grazie ad un pool di tre esperti e brillanti docenti DBM, i partecipanti hanno potuto apprendere le varie tematiche, spesso complesse, e le tecniche oggi indispensabili per affrontare con maggiore probabilità di successo la sfida che li attende. Molto significativa al riguardo è stata la parte dedicata all'analisi delle competenze e alle tecniche di valutazione ed approfondimento, al fine di valorizzare il bagaglio di esperienze e di "best practice" accumulato da ciascuno in un'ottica di mercato, attraverso un approccio pratico e coinvolgente che ha fatto chiarezza su alcuni importanti dubbi e perplessità.

Ricerca efficace nel mercato del lavoro, predisposizione di un *curriculum vitae*, gestione dei colloqui, efficacia della comunicazione, trattativa economica relativa alla posizione offerta: questi alcuni degli argomenti esposti dai docenti. Numerosi anche i casi pratici affrontati in aula, per simulare gli aspetti correlati alle trattative con le aziende ed evitare

di incorrere in possibili errori, perdendo in tal modo le già poche opportunità offerte oggi dal mercato. Visto l'interesse e l'utilità pratica riscontrati dai partecipanti, il nostro Sindacato si propone di organizzare in autunno altri seminari gratuiti destinati agli iscritti. In ogni caso su ciò sarà data tempestiva informazione ai colleghi.

Bruno Sbardella

La nostra presenza nel Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti

Venerdì 10 giugno 2011: il giornalista Andrea Vianello, conduttore e anima del fortunato programma Agorà in onda su Rai 3, sale sul palco di un'altra Agorà, la sala omonima del Mirafiori Motor Village di Torino, per condurre il 9° Meeting nazionale dei Giovani Dirigenti di Federmanager intitolato "L'anim@ di un'Italia possibile". L'evento, ultimo atto dell'uscente Coordinamento Nazionale del Gruppo dei Giovani Dirigenti di Federmanager guidato da Francesco Castelletti, non tradisce le attese e suscita un ottimo riscontro in una platea mai così numerosa nella storia dei meeting nazionali del Gruppo (oltre 200 i partecipanti).

Ispirato dalle idee e realizzato grazie alla tenacia di numerosi colleghi in rappresentanza dei quali citiamo Angela Savino, Helga Fazion e Francesco Gentile, il meeting si proponeva l'ambizioso obiettivo di coinvolgere i giovani dirigenti in una forte assunzione di responsabilità per avviare quel necessario rinnovamento di cui il sistema Paese e la sua classe dirigente hanno urgente bisogno.

Attraverso l'alternarsi degli interventi del conduttore, di testimonianze, di video e della tavola rotonda finale, sono stati offerti numerosi spunti attorno ai valori intangibili alla base di qualsiasi processo di cambiamento (fiducia, passione e creatività), e molto si è parlato di rete, di network come strumento e approccio culturale decisivo per favorire l'innovazione.

Se già in platea si percepiva chiaramente che questi messaggi erano passati, la cena che ha seguito l'evento ha reso ancor più evidente la forte coesione creatasi tra i presenti attorno a questa vision all'insegna della voglia di partecipare attivamente ai progetti lanciati nel corso del meeting. La conferma e la concretizzazione di questa sensazione si è avuta la mattina seguente, in occasione delle elezioni, con l'elevato numero di colleghi che ha deciso di presentare la propria candidatura.

Il nuovo Coordinamento Nazionale sarà guidato da Federico Dosio (Sindacato di Torino) e avrà in Giuseppe Chiari (Sindacato di Perugia) il suo vicecoordinatore. Nel nuovo organismo ci sarà un'ampia rappresentanza di dirigenti del Sud Italia e di dirigenti donne (10 componenti su 27, per una percentuale del 37% a fronte di una media nazionale pari al 7%).

Ulteriore elemento interessante e di novità, l'elevato numero di componenti all'esordio assoluto in Federmanager: tra questi, in rappresentanza del Sindacato Romano, oltre al sottoscritto sono stati eletti Raffaella Lucarno (Gruppo ENI) ed Emanuele Schirru (SOSE). Insieme, in sintonia e con il supporto del nostro Sindacato, opereremo per contribuire a dare seguito e sviluppare ulteriormente l'ambizioso percorso di innovazione avviato a Torino.

Andrea Fabiano

Il Welfare to Work "sbarca" a Frosinone

“Alte professionalità e sostegno all'occupazione. La valorizzazione delle esperienze acquisite: tappe strumenti, esperienze": questo il titolo (e il sottotitolo) del convegno tenutosi il pomeriggio del 18 maggio scorso a Frosinone (via del Plebiscito), per iniziativa del nostro Coordinamento della provincia in collaborazione con Confindustria Frosinone. "Un momento importante - commenta il coordinatore SRDAI della provincia di Frosinone, Pietro Paolo Dionisi - alla luce delle profonde modificazioni in atto nelle imprese della provincia (e non solo) e dei nuovi istituti, accolti nell'ultimo CCNL dirigenti industriali, che intendono rispondere ad essi in una logica di "Welfare to Work".

E in effetti durante l'incontro - dopo i saluti e gli interventi introduttivi di Marcello Bertone, direttore generale Confindustria Frosinone, Nicola Tosto, presidente del nostro Sindacato, e Gilberto Marchi, vicepresidente di Assoconsult e coordinatore settore Assoreass - l'attenzione si è concentrata su alcuni "strumenti" previsti dal nuovo Contratto nazionale: Placement, Outplacement e Bilancio delle Competenze. Di essi hanno parlato Alessandra Ceccarelli, Coordinamento Area Relazioni Industriali Federmanager, Antonio Ercolani, Area GSR FASI, Cinzia Rossi, amministratore unico di Cross, Franco Testi, consigliere delegato della Consulta Sindacale di Confindustria Frosinone,

Gerardo Magale, direttore Personale di Marangoni Tyre, e Alberto Majatico, direttore Personale di Sanofi Aventis. Nel concludere il convegno, Dionisi ha rimarcato in particolare il valore del Bilancio delle Competenze, "un'innovazione di estrema importanza perché, prevedendo delle periodiche autoanalisi finalizzate allo sviluppo professionale del dirigente, consente a questo sia di potersi dedicare con tranquillità ed energia al lavoro nell'impresa nella quale opera sia, in caso di malaugurata necessità, di potersi ricollocare con maggiore facilità in un'altra azienda".

Secondo caffè, con Giuseppe Roma

Dopo l'avvio con il giornalista economico Oscar Giannino (del quale si è dato conto nel numero 33 di Professione Dirigente), si è tenuto il 17 maggio scorso nella Sala Verde di via Ravenna, alle 9 del mattino, il secondo appuntamento dell'iniziativa "Un caffè con...", organizzata dal nostro Sindacato per instaurare un confronto tra dirigenti e qualificati esponenti dell'economia. Ospite, stavolta, il direttore generale del Censis Giuseppe Roma, il quale ha proposto la propria riflessione sul tema: "Essere dirigenti oggi: prendere per mano l'Italia".

Sociologo e docente universitario (attualmente insegna Urban Management alla Terza Università di Roma), oltre ad essere direttore generale del Censis dal 1993 nonché direttore del periodico "Censis - Note e commenti", Roma ricopre numerosi incarichi in enti e istituzioni e scrive, oggi, per il Corriere della Sera, Il Sole 24 Ore e Il Messaggero.

"Da più di dieci anni ormai - afferma - l'Italia è Paese fermo, oppresso dalla burocrazia e dalla fiscalità. Per ripartire ha bisogno anche dei dirigenti, non solo all'interno delle aziende ma anche nelle grandi questioni d'interesse generale, nelle quali possono e devono apportare le proprie capacità e, ancor prima, la propria visione manageriale".

"Metti un manager in azienda, per competere con successo"

Ha fatto tappa a Roma il 26 maggio scorso, nella Sala Longhi della sede di Unioncamere, "Metti un manager in azienda, per competere con successo. Oggi lo puoi fare risparmiando!", roadshow organizzato da Italia Lavoro, Federmanager e Manageritalia. Obiettivo della manifestazione, far conoscere a tutti gli operatori economici le opportunità oggi offerte in termini di incentivi alla competitività e al rilancio delle imprese, attraverso l'ingresso nelle aziende di manager over 50. Opportunità derivanti da un Progetto, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che prevede contributi da 5 mila a 10 mila euro per le aziende che decidano di assumere a tempo determinato o indeterminato, o con

collaborazione a progetto, manager momentaneamente disoccupati.

L'appuntamento romano è stato il secondo (il primo si era tenuto il 25 maggio a Firenze) di 8 eventi tenutisi in altrettanti città italiane (oltre a Firenze e Roma, Milano, Bologna, Napoli, Bari, Torino e Treviso). Ad aprirlo sono stati Marcella Mallen, presidente di Manageritalia Roma, e Nicola Tosto, presidente SRDAI; ai loro sono seguiti gli interventi di Angelo Irano, responsabile Area "Welfare to Work" di Italia Lavoro, Massimo Fiaschi, segretario generale di Manageritalia, e Mario Cardoni, direttore generale Federmanager.

Alla tavola rotonda, moderata dalla giornalista Fabrizia Sernia, hanno partecipato Vittoria Carli, vicepresidente del Comitato Piccola Industria di Unindustria Roma, Arnaldo Fiorenzoni, vicesegretario vicario della Confcommercio di Roma, Sergio Lombardi, dell'Ordine dei Dottori commercialisti di Milano, Edoardo Mancini, dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Roma.

L'iniziativa è servita a sensibilizzare imprenditori, commercialisti, consulenti del lavoro, capi del personale, e tutte le figure che a vario titolo si occupano di selezione del personale e gestione aziendale, su una possibilità, quanto mai concreta, di aumentare il tasso di managerialità nel tessuto imprenditoriale nazionale.

Le prime risposte appaiono confortanti: il bando per partecipare all'erogazione dei contributi scade il 30 novembre, e già a fine maggio erano più di 30, a livello nazionale, le aziende - in prevalenza del settore artigiano, ma anche del manifatturiero e dei servizi - che avevano aderito, nella convinzione che un manager in organico possa aiutarle a diventare "più grandi". Secondo i dati di settore, in Italia oggi i manager in azienda sono solo 125 mila, concentrati in poco più di 32 mila imprese.

“PERSeO, personalizzare e orientare”

Un’occasione veramente utile per acquisire informazioni e valutare direttamente, attraverso un’esperienza affidabile e di qualità, uno strumento innovativo per l’Italia come il Bilancio di Competenze. Questo è stato l’incontro “PERSeO, personalizzare e orientare”, tenutosi il 10 giugno scorso nella Sala Verde di via Ravenna, organizzato dal nostro Sindacato nonché dall’Unione Regionale CIDA Lazio, AIDP Lazio e Federmanager.

Motivo dell’incontro, la presentazione dell’omonimo libro, pubblicato da Franco Angeli, che elabora ed amplia i risultati del Progetto PERSeEO, finanziato dalla Regione Lazio con risorse comunitarie, che ha consentito a una équipe di una ventina di operatori e ricercatori coordinati dal prof. Paolo Serreri, titolare della cattedra Bilanci di Competenze all’Università Roma Tre, di erogare recentemente, in tutte le province laziali, circa 300 Bilanci di Competenze: una metà a manager e alte professionalità e l’altra metà a giovani con contratti atipici, costituenti nell’insieme un campione rappresentativo di tutte le categorie professionali.

Ha aperto l’incontro Paolo Cannavò, presidente dell’Unione Regionale CIDA Lazio, al quale hanno fatto seguito gli interventi di Stefano Cuzzilla, presidente FASI, di Michele Tripaldi, presidente AIDP Lazio, di Nicola Tosto, presidente SRDAI, di Massimo Cecchini, direttore del Progetto PERSeO e responsabile attività ARLL di ricollocazione dei dirigenti, e dell’autore del libro, il già citato prof. Serreri.

“Un progetto di riforma fiscale per il Paese”

Come ampiamente anticipato in altre parti di questo numero, il 9 giugno scorso Federmanager ha presentato alla Camera dei Deputati (Palazzo San Macuto) il proprio progetto di riforma fiscale per l’Italia. Ecco i punti salienti della proposta.

1. Una modernizzazione del sistema di tassazione del reddito da lavoro dipendente attraverso:
 - a) una fiscalità di vantaggio per la parte variabile della retribuzione senza limiti stringenti di accesso e di importo;
 - b) un unico plafond in valore percentuale della retribuzione, anziché in valori assoluti, es. 12% di deduzione fiscale per previdenza ed assistenza sanitaria integrativa; in tal modo il singolo dipendente, a seconda delle sue esigenze, potrà spostare i versamenti fiscalmente deducibili, anno per anno, dalla previdenza alla sanità e viceversa.
2. Inoltre, in un’ottica di medio periodo e compatibilmente con lo stato dei conti pubblici e con il recupero dell’evasione e dell’erosione fiscale:
 - a) la riduzione della progressività della curva delle aliquote IRPEF, che, gravando prevalentemente sul reddito di lavoro dipendente, raggiungono velocemente le aliquote marginali più elevate;
 - b) il ridisegno delle aliquote IRPEF, secondo nuovi concetti non solo di pura progressività economica, ma anche sociali, tenendo conto dei bisogni della famiglia, degli individui, dell’età;
 - c) l’introduzione del principio di flessibilità delle aliquote fiscali e contributive in rapporto alla maturità fiscale e contributiva, con la cosiddetta curva delle aliquote a parabola, per cui le aliquote dovrebbero essere ridotte nell’età giovanile di avvio al lavoro (ad esempio, fino ai 35 anni), per divenire piene nell’età matura e ridursi nell’anzianità (ad esempio, dopo i 60 anni o comunque con il pensionamento).

“Tale ridisegno della curva delle aliquote - conclude Federmanager - ha sicuramente un costo che, peraltro, dovrebbe essere recuperato non solo attraverso la lotta all’evasione ma anche attraverso il ridimensionamento dell’erosione fiscale, valutando anche la possibilità di spostare parte della pressione fiscale dal reddito al consumo (ad esempio, attraverso la revisione delle aliquote agevolate IVA e/o l’introduzione di tributi di tipo ambientale), e cioè dalle persone alle cose”.

FASI: al via il Progetto Prevenzione

Pubblichiamo il testo della lettera inviata dal presidente Stefano Cuzzilla ai Soci del Fondo



Cari Colleghi Dirigenti,

come sta emergendo nella definizione delle politiche sanitarie dei Paesi industrializzati, sono sempre più importanti le "azioni" che ogni persona può compiere responsabilmente durante la propria vita per evitare o ritardare la comparsa di alcune patologie o per ridurne la gravità. Il primo strumento a disposizione è la prevenzione primaria, consistente nel mettere in atto una serie di semplici accorgimenti che riducono i fattori di rischio. Si tratta di quelle importanti piccole azioni quotidiane che ognuno può compiere adottando stili di vita salutari (in particolare evitare il fumo, fare attività fisica, seguire un'alimentazione corretta, non abusare con il consumo di alcol, ecc.).

Il secondo strumento a disposizione è la prevenzione secondaria, che consente di scoprire la presenza di alcune malattie allo stato iniziale attraverso l'esecuzione di semplici esami (test di screening). Questa possibilità di "diagnosi precoce" permette di intervenire quando la malattia è all'esordio attraverso terapie che di norma possono portare alla completa guarigione.

L'obiettivo che si pone oggi il FASI è quello di informare, assistere e stimolare la consapevolezza individuale, affinché ogni persona diventi protagonista e responsabile della propria salute e delle proprie scelte.

In questo ambito il Consiglio di Amministrazione del FASI ha deciso di avviare, a partire dal 1° luglio 2011, un primo innovativo progetto nel campo della Prevenzione Sanitaria e, a seguito di approfondimenti medico-scientifici, ha valutato di offrire nuove opportunità ai propri assistiti attraverso alcuni "Pacchetti Prevenzione" quali:

- **Pacchetto Prevenzione DONNA con età ≥ 45 anni.** Prevenzione del cancro del collo dell'utero, del colon retto e del seno;
- **Pacchetto Prevenzione UOMO con età ≥ 45 anni.** Prevenzione del cancro della prostata;
- **Pacchetto Prevenzione UOMO/DONNA con età ≥ 45 anni.** Prevenzione del carcinoma del cavo orale;
- **Pacchetto Prevenzione UOMO/DONNA con età ≥ 65 anni.** Prevenzione patologie a seguito di edentulia;
- **Pacchetto Prevenzione UOMO/DONNA ≥ 30 anni.** Prevenzione maculopatia e glaucoma.

L'elenco dettagliato delle prestazioni incluse in ciascun Pacchetto Prevenzione potrete consultarlo collegandovi al sito www.fasi.it.

Nell'ambito del Progetto Prevenzione, le prestazioni saranno poste interamente a carico del FASI, ad esclusione di quanto specificamente previsto per le patologie a seguito di edentulia, e potranno essere effettuate esclusivamente presso strutture convenzionate in forma diretta, che avranno aderito al nuovo Progetto, e che trovate elencate collegandovi al sito istituzionale del Fondo.

Basterà consultare l'elenco delle strutture aderenti, individuare la struttura ritenuta più idonea prenotando successivamente la prestazione.

Certo che questa ulteriore iniziativa in favore degli iscritti incontrerà il Vostro favorevole riscontro, colgo l'occasione per inviarVi i più cordiali saluti.

Stefano Cuzzilla

FIRMATA LA CONVENZIONE fra SRDAI e il prof. Cavazzini

I

l presidente SRDAI Nicola Tosto e il prof. Carlo Cavazzini hanno firmato, il 15 giugno scorso, una convenzione che mette a disposizione dei dirigenti iscritti a SRDAI e ai loro familiari assistibili dal FASI un servizio completo di prevenzione e cura delle patologie vascolari. Di seguito, i dettagli dell'accordo.

Servizio. Il servizio comprende, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti prestazioni:

- diagnostica vascolare non invasiva (doppler, ecocolor-doppler);
- trattamento degli inestetismi vascolari (angiomi, teleangectasie - capillari, ecc.); varicocele;
- chirurgia delle patologie arteriose con tecniche mininvasive endovascolari, tecniche ibride e tecniche "open" di chirurgia vascolare tradizionale:
 - steno-ostruzioni della succlavia e della carotide, dell'aorta e dell'asse iliaco, delle arterie renali, delle arterie degli arti inferiori;
 - aneurisma dell'arco aortico, dell'aorta toraco-addominale, dell'aorta addominale, dell'arteria iliaca, del distretto femoro-popliteo.

Il ricovero per il trattamento chirurgico delle patologie vascolari potrà essere preferibilmente effettuato presso le seguenti strutture: Casa di Cura Mater Dei (via Antonio Bertoloni 34, Roma), Casa di Cura Paideia (via Vincenzo Tiberio 46, Roma), Casa di Cura Pio XI (via Aurelia 559, Roma), Azienda Ospedaliera San Camillo-Forlanini (via Circonvallazione Gianicolense 87, Roma). A richiesta del paziente potranno essere concordate altre strutture.

Tariffario. A tutte le prestazioni sanitarie saranno applicate tariffe massime pari a quelle del Tariffario FASI, aumentate dei rimborsi previsti dal piano sanitario "Arcobaleno" di Assidai. Le stesse tariffe verranno applicate anche dall'intera équipe chirurgica e anestesiologicala.

Inoltre il medico sosterrà il paziente prendendosi cura anche delle eventuali patologie associate non di pertinenza specialistica, attivando all'occorrenza tutte le indagini strumentali e gli approfondimenti clinico-diagnostici necessari, avvalendosi della collaborazione di una vasta rete di medici esperti nelle varie specialità che applicheranno tariffe determinate secondo i criteri prima descritti.

Il prof. Cavazzini è specialista in chirurgia vascolare, dirigente medico ospedaliero di chirurgia vascolare e docente alla Scuola di specializzazione in chirurgia vascolare. È anche direttore scientifico di Nuova Sanità (www.nuovasanita.com), presidente di Assomedico (www.assomedico.it) e consigliere regionale della SIFL (Società Italiana di Flebo Linfologia). Pubblichiamo, nella pagina a fianco, un suo contributo informativo su una patologia assai frequente e, purtroppo, altrettanto pericolosa: l'aneurisma dell'aorta addominale.

L'ANEURISMA DELL'AORTA ADDOMINALE

L'aneurisma rappresenta la dilatazione della parete di un'arteria, successiva per lo più ad un progressivo e naturale "invecchiamento" dell'arteria stessa, esaltato spesso dalla presenza di fattori genetici ereditari e dei cosiddetti fattori di rischio cardiovascolari quali ipertensione arteriosa, diabete, elevati livelli di colesterolo nel sangue, obesità e fumo di sigaretta.

Tale progressiva dilatazione provoca come conseguenza un assottigliamento e quindi una minore capacità della parete arteriosa di resistere alla pressione del sangue. Si configura così il decorso di una patologia potenzialmente molto pericolosa, che però non manifesta sintomi clinici evidenti: una malattia "silente".

Ogni arteria può dilatarsi e diventare aneurismatica, ma più frequentemente questo processo degenerativo colpisce il tratto di aorta (l'arteria più grande del nostro organismo) a livello dell'addome. Oscar Wilde scrisse: "Tutto ciò di cui non si parla, non esiste". Questo, purtroppo, non vale per le patologie "silenti". Si stima infatti che in Europa vengano diagnosticati circa 220 mila casi all'anno di aneurisma dell'aorta addominale (AAA), di cui 27 mila in Italia.

Quando l'aneurisma raggiunge dimensioni considerevoli, il rischio che possa rompersi diventa assai elevato. Si intuisce che maggiore è il diametro dell'arteria dilatata, maggiore sarà anche il rischio di una sua rottura, che configura un evento clinico drammatico. Statisticamente si valuta che circa il 50% dei pazienti con rottura dell'(AAA), a causa della massiva emorragia interna, non riesca a raggiungere il pronto soccorso. Per tale motivo l'attenzione dei medici si è rivolta anche in questo caso al capitolo della "prevenzione".

La dilatazione di un'arteria individuata in tempo, prima cioè che possa rompersi, permette al chirurgo vascolare di programmare il percorso diagnostico più indicato per il paziente e di scegliere l'intervento chirurgico con la tecnica migliore e meno invasiva. Storicamente, infatti, la riparazione chirurgica di un aneurisma prevede la sostituzione del segmento di arteria malata con una protesi artificiale biocompatibile, che viene cucita "sartorialmente": per eseguire tale tipo di intervento "a cielo aperto" bisogna procedere ad un'anestesia generale e al "clampaggio" dell'arteria (ovvero la chiusura a monte e a valle della dilatazione) per limitare le perdite di sangue durante l'operazione.

Lo sviluppo della tecnologia ha permesso, dalla fine degli anni Novanta, di adottare tecniche chirurgiche mini-invasive che hanno letteralmente rivoluzionato il trattamento di questa patologia, limitando drasticamente l'aggressività terapeutica e favorendo il rapido recupero post-operatorio del paziente.

Oggi infatti, nei più moderni centri di chirurgia vascolare è possibile eseguire, in anestesia locale, la maggior parte degli interventi per la riparazione dell'(AAA) posizionando all'interno dell'arteria malata delle "endo-protesi", ovvero dei tubicini che consentono il normale passaggio del sangue verso gli arti inferiori, proteggendo l'arteria dilatata dall'insulto della pressione del sangue, e quindi dal rischio di rottura.

La parola "prevenzione" evoca concetti quali conoscenza, maturità personale e collettiva. Si potrebbe forse asserire che il livello di maturità sociale e culturale di un Paese moderno possa essere giudicato anche dal grado di prevenzione delle malattie più pericolose. Nell'ambito delle patologie vascolari il primo livello di prevenzione deve scaturire da un'accurata visita del medico a tutti i pazienti potenzialmente a rischio, associata eventualmente ad un esame diagnostico non invasivo quale l'eco-color-doppler.



CARLO CAVAZZINI

LA SINDROME DEL TUNNEL CARPALE

di **VALERIO D'ORAZI**, medico chirurgo, ricercatore e docente di Chirurgia Generale all'Università di Roma "La Sapienza" (www.valeriodorazi.com)

Il tunnel carpale è un canale localizzato a livello del polso attraverso cui passano i 9 tendini flessori che permettono alle dita di piegarsi all'interno della mano ed il nervo mediano responsabile della funzione sensitiva e motoria delle dita.

Il tunnel è costituito posteriormente dalle ossa del carpo e anteriormente dal legamento trasverso del carpo, entrambe strutture rigide che non permettono l'espansione del canale. Le patologie che diminuiscono il diametro del canale - ad esempio i postumi di una frattura - o che aumentano il volume del contenuto al suo interno - ad esempio tendiniti, edema, traumi - provocano un aumento della pressione sul nervo mediano e quindi un'alterazione della sua funzione sensitiva e motoria.

Il nervo mediano trasporta al cervello gli stimoli sensitivi provenienti da pollice, indice, medio e metà dell'anulare ed invia stimoli motori attraverso i rami per i muscoli del pollice che sono importanti per svolgere movimenti del pollice verso le altre dita.

I tendini flessori, importanti per i movimenti di flessione delle dita, sono avvolti da una guaina di tessuto chiamato sinovia tendinea che permette ai tendini di scivolare tra loro ogni volta che la mano viene utilizzata per afferrare un oggetto. Qualunque condizione che causi irritazione o infiammazione dei tendini può causare gonfiore ed ispessimento della sinovia, con conseguente aumento di pressione all'interno del tunnel carpale composto da elementi inestensibili.

L'aumento progressivo della pressione tenderà a comprimere il nervo mediano contro il legamento trasverso del carpo, provocando un deficit funzionale del nervo stesso e dando origine alla sintomatologia.

Sintomatologia. Inizialmente il paziente avverte una sensazione di formicolio, intorpidimento e/o dolore al pollice, indice, medio e parte dell'anulare, con eventuale estensione di tale sintomi al palmo della mano. Le sensazioni sono tipicamente notturne, provocano il risveglio e sono alleviate dai movimenti di scuotimento della mano, ma possono insorgere anche di giorno.

Nelle fasi più avanzate il paziente comincia ad avvertire una perdita di forza della mano, con eventuale caduta di oggetti e difficoltà nei movimenti di precisione. Il dolore può irradiarsi fino al gomito, occasionalmente fino alla spalla. Durante la giornata alcuni lavori manuali possono peggiorare la sintomatologia.

Nei casi più gravi si osserva la perdita completa della sensibilità tattile, termica e dolorifica, la diminuzione del dolore e atrofia (riduzione) della muscolatura alla base del pollice. La sintomatologia può, in rari casi, regredire autonomamente o con riposo e terapia di farmaci anti-infiammatori, mentre la sindrome del tunnel carpale insorta in gravidanza in genere regredisce dopo il parto.

A chi rivolgersi e quali esami eseguire. Normalmente una visita medica specialistica è sufficiente per formulare la diagnosi che verrà confermata dall'elettromiografia e dall'ecografia. La risonanza magnetica e la radiografia del polso possono, in casi selezionati, essere utili specie in presenza di sospette formazioni intra-canalari.

Le alternative all'intervento. Si può tentare, specie nelle fasi iniziali, un'immobilizzazione del polso con un tutore per 2-3 settimane, associata a riposo e fisioterapia, oppure, in alcuni casi, un'infiltrazione con cortisone; ma in genere i benefici non sono duraturi. Nella quasi totalità dei casi, in particolar modo per quelli resistenti alle terapie farmacologiche, si dovrà ricorrere all'intervento chirurgico. Fra le tecniche chirurgiche attualmente disponibili, quella microchirurgica offre al paziente le migliori garanzie di successo.

La tecnica microchirurgica. L'intervento consiste nell'apertura completa del legamento trasverso del carpo al fine di ottenere una decompressione del nervo mediano. L'incisione cutanea, di circa 3 centimetri, viene eseguita in senso longitudinale a livello del palmo della mano, appena sopra il polso, e l'intervento viene condotto con ausilio di delicato strumentario microchirurgico e di mezzi ottici d'ingrandimento che permettono di ingrandire la visione del campo operatorio quanto basta per assicurare il rispetto delle strutture anatomiche più delicate della mano (nervi ed arterie).

Nei casi di recente insorgenza della patologia i disturbi regrediscono quasi immediatamente a seguito all'intervento, mentre nei casi più gravi, in cui esiste una perdita completa della sensibilità, la patologia può migliorare, ma non risolversi del tutto. L'intervento viene eseguito in anestesia locale mediante una piccola iniezione di anestetico alla base del polso.

I tempi di ripresa. Dopo l'intervento si può e si deve muovere da subito la mano, ma è bene evitare sforzi per 20-30 giorni. A giudizio del medico si può effettuare fisioterapia mirata post-chirurgica per accelerare i tempi di recupero. Si può riprendere il lavoro in 7-10 giorni nel caso di lavoro di concetto, in 20-30 giorni nel caso di lavoro manuale pesante.

I rischi legati all'intervento. L'eventualità di conseguenze negative dopo l'intervento è, fortunatamente, molto rara. Esse sono principalmente riconducibili alla formazione di una cicatrice dolorosa, che in genere migliora in 3-6 mesi (con fisioterapia), oppure ad una lesione chirurgica di un ramo nervoso, soprattutto in caso di decorsi anatomicamente anomali, oppure a infezioni.

La sindrome del tunnel carpale colpisce più spesso donne tra i 40 ed i 60 anni, ma può interessare chiunque, a qualunque età, e spesso è bilaterale. Talvolta è associata ad altre patologie tipiche della mano, quali il morbo di Notta (dito a scatto) e il morbo di De Quervain. In genere non c'è una causa diretta, ma molti fattori possono favorirne l'insorgenza: microtraumi lavorativi ripetuti; l'utilizzo di mouse; le flessione-estensioni ripetute del polso; i movimenti tipici delle attività casalinghe (impastare, fare il bucato, ecc.); gravidanza, menopausa, utilizzo di pillola anticoncezionale; anomalie muscolari o scheletriche; fratture e lussazioni del polso; malattie reumatiche (artriti, connettiviti, lupus, ecc.); acromegalia, gotta, condrocalinosi, mixedema, amiloidosi, carenza di piridossina (deficit vitaminico); predisposizione congenita.



IL CUORE ha un'età. Ma lo si può aiutare

di **ELIGIO PICCOLO**, cardiologo e docente all'Università di Padova

Gli eterni innamorati dicono che il cuore non ha età; i patiti dell'attività fisica, quelli che cercano di tenersi in forma e che vediamo correre in tuta nei parchi, sostengono che la loro performance non è cambiata con gli anni. Sono due cardiologie diverse, si capisce, ma in entrambe si nasconde spesso il desiderio di Faust, trattenere il più possibile la giovinezza. Però che cosa dicono gli esperti della fisiologia sulle reali modificazioni del nostro cuore con l'invecchiamento? L'attività fisica sistematica riesce a prevenirlo e a prolungare la vita? La sedentarietà, così inamovibile in tante persone, accelera o favorisce l'involuzione del cuore?

Alla prima domanda la risposta è inequivocabile: il cuore invecchia come tutti gli organi e, anche quando evita le cardiopatie sempre più frequenti con il passare degli anni, subisce una specie di irrigidimento, "stiffness" dicono gli inglesi, che provoca una minore capacità di adattamento quando gli chiediamo di essere più agile o più resistente. Gli esegeti della fisiopatologia, quelli che misurano l'attività del cuore con l'eco, con i cateteri o con la risonanza magnetica, ma anche con l'istologia, ci informano che certi tempi millimetrici cambiano e che le valvole, il muscolo e le coronarie si induriscono. Perdiamo in un certo senso parte della buona stoffa che avevamo ereditato e la sostituiamo con tanti microscopici rattoppi. Niente di grave, per carità, siamo nella normalità delle cose, ma serve a farci capire che non possiamo e non dobbiamo provocarlo troppo questo nostro piccolo-grande organo.

La risposta alla seconda domanda è molto più articolata, come dicono i politici quando temono di scontentare qualcuno, ossia quasi sempre. Nei giovani atleti, quelli che si mantengono in attività, la capacità di adattamento del loro cuore (la "compliance" degli inglesi), misurata con vari esami, risulta molto migliore di quella dei sedentari. Ma anche gli atleti anziani, i masters, mostrerebbero gli stessi vantaggi dei giovani quando li si confronta con coloro che non si schiodano dalla pigrizia (Circulation 2004;110:1799).

Qui però va fatta una distinzione fra coloro che hanno sempre mantenuto l'allenamento fin da giovani e chi, invece, si "ricrede" solo quando il girovita diventa preoccupante o la pensione lo convince a riempire il maggior tempo libero disponibile. Sarebbe come domandarsi se iniziare o riprendere un'attività fisica da anziani consenta di cancellare quegli irrigidimenti che la lunga sedentarietà ha provocato. La risposta, purtroppo, è intuitiva: ciò che l'età ha prodotto rimane, e non c'è "lifting" per nessuno. Tuttavia, uno studio realizzato recentemente nell'Università del Texas (Circulation 2010;122:1797) su un piccolo gruppo di seniores, alcuni sedentari incalliti e altri atleti tardivi, tutti studiati come meglio non si potrebbe (mancava solo l'autopsia), ha rivelato che la rigidità senile, e quindi anche la compliance, non miglioravano in chi si era rimesso a correre rispetto a chi era rimasto seduto. Con la consolazione però, non proprio trascurabile, che nei "tardo atleti" i vasi sanguigni diventavano più elastici e la capacità respiratoria ne guadagnava. Insomma, alla luce delle tante ricerche passate e presenti, sembrerebbe che l'attività fisica, se condotta ininterrottamente, farebbe star meglio e, a Dio piacendo, aumenterebbe anche la durata della vita; la non attività persistente darebbe risultati contrari, mentre il jogging tardivo migliorerebbe il fiato e la circolazione. Il condizionale è d'obbligo, non per imitare i politici, ma perché le variabili nascoste (dieta, pressione, colesterolo, fumo, ecc.) sono troppe.

DA FEDERMANAGER ACADEMY

un importante Progetto per i dirigenti delle imprese laziali

di GIOVANNI BIGAZZI

Federmanager Academy Srl, la società costituita recentemente da Federmanager a livello nazionale con l'obiettivo di erogare formazione personalizzata sulla domanda dei dirigenti delle imprese fornitrici di beni e servizi, sta collaborando con SRDAI nello sviluppo e implementazione di uno dei più importanti piani formativi nel contesto delle imprese operanti nel Lazio. Si tratta di un Piano Territoriale Solidale, promosso recentemente da SRDAI e Unindustria nell'ambito di un'iniziativa Fondirigenti a livello nazionale, che consente l'utilizzo in forma "aggregata" delle risorse destinate alla formazione manageriale presenti sul Conto Formazione delle imprese, che altrimenti sarebbero divenute indisponibili in quanto giunte alla loro prevista scadenza.

Desidero ringraziare SRDAI, a partire dal suo presidente ed amico, Nicola Tosto, fino a tutto il team operativo nella formazione, che hanno compreso rapidamente il contributo che Federmanager Academy potrà fornire in termini di competenza specifica sulla formazione manageriale, grazie alla capacità di focalizzarsi sui fabbisogni reali, impliciti ed espliciti, delle aziende e dei loro manager, uscendo dai criteri di erogazione di prodotti formativi "standard".

I CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Il progetto si svilupperà su tre temi strategici e di massima attualità per la crescita e la competitività delle aziende, e utilizzerà il format del Workshop:

- il "Cloud Computing", una nuova frontiera nell'universo dell'ICT che può permettere alle nostre imprese, in particolare le PMI, di allinearsi a costi sostenibili ed in tempo reale allo stato dell'arte nella tecnologia informatica;
- "Comunicazione & Community", elemento ormai fondamentale in tutte le relazioni di business in uno scenario globalizzato che si muove a livello già di web 3.0 e che ci vede in forte ritardo rispetto al resto del mondo industrializzato;
- "Innovazione come via della crescita", argomento su cui l'Italia vanta un'ottima reputazione, ma che oggi deve affiancare alla creatività strumenti solidi e strutturati per una sempre più efficace penetrazione nel mercato, rispettando i criteri stringenti del time to market.

La docenza sarà affidata a relatori/manager di eccellenza, operanti attivamente nel mondo delle imprese pubbliche e private. SRDAI e Federmanager Academy hanno forti aspettative sul successo del progetto, che potrà costituire una best practice da esportare fra le altre Associazioni territoriali della Federazione.

CLOUD COMPUTING

Analisi e approfondimento del Cloud Computing, il nuovo modello di sfruttamento delle risorse offerte dalle reti di computer con un'architettura in cui i data service (HW) e le funzionalità offerte (SW) risiedono prevalentemente sui server web (le "nuvole") piuttosto che "diffusi" sui singoli computer connessi in rete. Un nuovo approccio progettuale grazie al quale si riduce la complessità delle infrastrutture e aumentano i benefici economici per le imprese.

Obiettivo del Workshop è fornire ai partecipanti gli elementi di valutazione del Cloud come strumento per migliorare la competitività dell'azienda e apportare consistenti benefici economici. Il percorso è destinato quindi a tutti coloro che hanno responsabilità nel coordinamento di funzioni strategiche o di processo interne alla azienda. I contenuti:

- nascita, teoria e pratica del Cloud;
- potenzialità del nuovo paradigma ICT: strategia da adottare per entrare nella "nuvola";
- come valutare i benefici nell'adozione di soluzioni Cloud;
- impatti sull'IT aziendale;
- case-histories.

COMUNICAZIONE & COMMUNITY

Il Workshop vuol evidenziare come una comunicazione ben strutturata, basata sullo scambio di know-how e sull'interazione, dia quel valore aggiunto che solo da poco si è cominciato ad apprezzare: la condivisione. Condividere messaggi con i propri colleghi e collaboratori dà al manager un tesoro di strumenti di verifica sulle cose fatte e di intuizioni sulle cose da fare e offre un formidabile canale di percezione di quelle che sono le richieste del mercato. In altre parole, passare ad una logica di community. Il vero successo sta poi nel mantenimento della community, che si autoalimenta, cresce e genera valore, interazioni di business e nuovi contatti.

Con le proposte contenute in questo modulo, i manager potranno imparare a perfezionare tali strumenti attrezzandosi a difendere il tempo proprio e quello dei propri collaboratori da uno stillicidio di suggestioni non utili che provengono dalla Rete. Le articolazioni del Workshop:

- Network e Community: la frontiera della comunicazione on line;
- la "Relazione" come parola chiave per chi opera nel business sul web;
- gli asset del futuro.

INNOVAZIONE COME VIA PER LA CRESCITA

Le imprese sono ormai da anni impegnate in uno sforzo sfiancante, visto il contesto così competitivo, per "fare di più con meno risorse". Sembra impossibile uscire da questo trade-off: ottenere incrementi quantitativi e qualitativi ma con investimenti per lo più tradizionali, oppure giocare in ritirata, riducendo i costi e rinunciando a quello che invece appare un obiettivo assoluto come la crescita.

Ciò che si vuole dimostrare in questo Workshop è che l'unico modo per evitare la tagliola del trade-off è proprio l'innovazione. Il percorso formativo si propone di aiutare a capire la direzione e i contenuti necessari ad avere successo basandosi non solo sull'innovazione tecnologica ma anche su quella organizzativa. I contenuti del modulo:

- teorie dell'innovazione e i fondamenti del metodo Triz;
- un approccio logico e sistematico nella soluzione di problemi tecnologici complessi;
- il Cultural Change for Innovation e il superamento delle barriere all'innovazione, ovvero come coniugare Creatività e Innovazione.

Per ulteriori informazioni e contatti: formazione@sr dai.it; info@federmanageracademy.it.

PMI IN RETE per agire da grandi

Oggi la sfida internazionale impone alle aziende, specie a quelle piccole, un ulteriore balzo in avanti. Fondirigenti ha messo in cantiere iniziative volte a promuovere competenze relazionali e strategiche da trasferire poi, attraverso la formazione continua, all'interno dei processi aziendali

di RENATO CUSELLI, PRESIDENTE FONDIRIGENTI



In Italia essere piccoli non significa essere industrialmente marginali. Vuol dire, al contrario, partecipare a una più grande catena del valore, lungo la quale ogni soggetto è portatore di precise responsabilità, spesso condivise, e sempre reciprocamente conosciute. La piccola impresa in Italia è un soggetto economico che, negli ultimi decenni, ha elaborato un modo di produrre originale, con costruzione di filiere a rete, lo sviluppo di uno stretto rapporto col territorio e una forte personalizzazione dell'impresa e del suo sistema di relazioni.

INVESTIRE NEGLI UOMINI E NELLA CONOSCENZA

Oggi la sfida internazionale impone alle aziende, specie a quelle piccole, un ulteriore balzo in avanti. Chiede loro di essere più organizzate, più forti e più "intelligenti". In altri termini impone di passare dalla fabbrica a una compiuta cultura industriale. Tutto ciò significa una sola cosa: investire negli uomini e nella conoscenza che questi producono e propagano, intervenendo con un'adeguata formazione del management perché questo si faccia portatore di tali processi.

Il cambiamento culturale rappresenta il primo passo necessario per superare i fattori che frenano la potenzialità di sviluppo delle imprese. Un percorso evolutivo nel quale le aggregazioni possono giocare un ruolo significativo, attraverso consorzi, joint-venture, partecipazioni, contratti. Scelte che possono mettere le piccole imprese nelle condizioni di agire "da grandi".

AUMENTARE LA FORMAZIONE NELLE PMI

Delle aziende aderenti a Fondirigenti, l'81% sono aziende di minori dimensioni (fino a 5 dirigenti) cui corrisponde, però, solo il 27% dei dirigenti e, addirittura, il 4,4% di dirigenti formati. Per questo Fondirigenti ha messo in cantiere iniziative per individuare la domanda di formazione delle imprese minori, e allo stesso tempo per incentivare la cultura di rete, l'importanza di sviluppare competenze relazionali e strategiche più "sostanziate", da trasferire, attraverso la formazione continua, all'interno dei processi aziendali.

Fondirigenti intende promuovere una formazione reale, con servizi capillarmente diffusi sul territorio, per potenziare e accrescere la qualità delle risorse umane, vero fattore indispensabile di ogni impresa.

LA DETRAIBILITÀ delle spese sanitarie dei dirigenti iscritti al FASI

a cura di **MASSIMILIANO MAZZARELLA E DONATELLA FIORAVANTI**

Il FASI, come tutti sappiamo, ha lo scopo istituzionale di garantire ai dirigenti iscritti, in servizio o in pensione, prestazioni di carattere sanitario e assistenziale integrative di quelle erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

Il vigente art. 15 (già art. 13/bis), comma 1, lett. c), del Testo Unico Imposte sui Redditi (TUIR) consente che dall'imposta lorda si detragga un importo pari al 19% delle spese sanitarie, per la parte eccedente € 129,11 (già Lit. 250.000); il predetto art. 15 specifica, inoltre, che si considerano rimaste a carico del contribuente - e danno luogo pertanto a detrazione d'imposta - anche le spese mediche rimborsate al contribuente per effetto di contributi o premi di assicurazione da lui versati e per i quali non spetta la detrazione d'imposta o che non sono deducibili dal suo reddito complessivo né dai redditi che concorrono a formarlo.

DIRIGENTI IN SERVIZIO E DIRIGENTI IN PENSIONE

In via preliminare, si osserva che secondo le istruzioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione del 28 maggio 2004, n. 78, il trattamento tributario delle spese sanitarie che hanno dato luogo al rimborso, a fronte dei contributi versati al FASI, è diverso a seconda che i contributi stessi siano versati a favore di dirigenti in servizio oppure in pensione:

- per i dirigenti in servizio le spese sanitarie sostenute, che hanno dato luogo al rimborso a fronte dei contributi versati al FASI, esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, non possono essere detratte dall'imposta dovuta dal contribuente ai sensi del richiamato art. 15 del TUIR;
- per i dirigenti in pensione, al contrario, i contributi da loro erogati o in loro favore, per i quali non è consentita alcuna deduzione, non precludono la detrazione delle spese mediche dagli stessi sostenute (per la parte che eccede € 129,11), anche se esse sono rimborsate dal FASI.

Ciò premesso, il FASI stipula apposite convenzioni con alcune case di cura ritenute qualitativamente più idonee al fine di rendere un migliore servizio ai propri iscritti; in virtù di tali convenzioni il Fondo si impegna a rimborsare direttamente alle strutture sanitarie suddette il costo delle prestazioni che le stesse hanno reso a favore degli iscritti.

Alcuni Centri di Assistenza Fiscale hanno ritenuto non spettante la detrazione IRPEF in relazione a tali spese mediche, asserendo che, nel caso di pagamento diretto da parte del FASI, non si sarebbe in presenza di un "rimborso" ai sensi del richiamato art. 15, comma 1, lett. c), del TUIR e, pertanto, mancherebbe il presupposto (sostenimento della spesa) che legittima la relativa detrazione.

Tuttavia occorre discriminare se il contribuente sia dirigente in servizio o in pensione. Infatti il beneficio fiscale in questione deve ritenersi applicabile in favore dei dirigenti in pensione, anche nell'ipotesi in cui la spesa medica sia direttamente sostenuta dal FASI, sulla base di convenzione con la struttura sanitaria; ciò in quanto il pagamento diretto alle strutture sanitarie convenzionate si atteggia come una mera modalità di liquidazione prevista, a scopo di semplificazione e velocizzazione delle procedure, nell'ambito delle convenzioni dirette stipulate dal FASI.

Inoltre, rilievo determinante assume la circostanza che i pagamenti effettuati dal FASI alla struttura sanitaria avvengono sempre in nome e per conto del dirigente in pensione beneficiario della prestazione sanitaria. Conseguentemente il dirigente in pensione risulta intestatario delle fatture emesse dalle case di cura non solo per la parte di spese mediche eventualmente saldata in proprio, ma anche per la parte direttamente pagata dal FASI. Può quindi affermarsi che questo particolare modo di sostenimento dell'onere sanitario (pagamento diretto da parte del FASI alle case di cura convenzionate) determina, in sostanza, gli stessi effetti del "rimborso" previsto dall'art. 15 del TUIR.

Alla luce di quanto esposto, pertanto, per il dirigente in pensione le spese mediche sostenute sono integralmente detraibili dall'IRPEF ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. c), del TUIR, anche se una parte delle stesse, secondo le modalità sopra esposte, sono state pagate direttamente dal FASI alle case di cura.

I CONTRIBUTI "QUOTA PENSIONATO" VERSATI DALLE IMPRESE

Il vigente art. 51, comma 2 lettera "a" del TUIR (già art. 48), disciplinante la determinazione del reddito da lavoro dipendente, esclude dalla formazione del reddito imponibile ai fini IRPEF i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro e/o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, per un importo non superiore ad € 3.615 annui. La disposizione citata pone una regola derogatoria rispetto al principio secondo cui costituiscono reddito tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta a qualunque titolo, e quindi tutte quelle erogazioni che siano in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro.

Occorre pertanto verificare se la norma possa operare verso i dirigenti in pensione che - successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro - abbiano deciso di iscriversi o di mantenere l'iscrizione al FASI. Il chiarimento è stato fornito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n° 114 del 25/05/2003, che ammette la possibilità di applicare l'art. 51 anche a beneficio dei lavoratori in pensione, sempreché ricorrano tutte le condizioni della norma in questione.

L'art. 49 del TUIR ha equiparato i redditi da pensione a quelli da lavoro dipendente, specificando che trovano applicazione le medesime regole dettate dall'art. 51 del TUIR per la determinazione del reddito da lavoro dipendente, quale il reddito del dirigente in servizio. Affinché l'art. 51 comma 2 lettera "a" del TUIR possa trovare applicazione in presenza del dirigente in pensione, è necessario che il contributo versato dal contribuente, ma anche quello a carico del datore di lavoro, sia riferibile alla posizione del singolo dirigente pensionato. A tal fine occorre verificare le concrete modalità di funzionamento del Fondo, onde riscontrare la sussistenza della situazione fattuale assunta a norma, quale presupposto di applicazione del beneficio fiscale.

Il dubbio principale risiede nella possibilità di rinvenire un collegamento diretto tra il versamento contributivo effettuato dal datore di lavoro e la posizione di ogni singolo dirigente in pensione. Infatti sulla base dello statuto FASI e degli accordi collettivi, ogni impresa è tenuta a versare una "quota pensionato" moltiplicata per il numero di dirigenti in servizio, al fine di contribuire al finanziamento delle prestazioni sanitarie in favore dei pensionati; ciò indipendentemente dalla circostanza che i dirigenti in pensione di quella impresa abbiano richiesto e ottenuto l'iscrizione al FASI. Il fatto che l'impresa non abbia più un rapporto con l'ex-dirigente in pensione e che debba versare al Fondo gestione pensionati un contributo indifferenziato e cumulativo, astrattamente quantificato, porta ad escludere la reperibilità di un collegamento diretto tra il contributo dell'impresa e il beneficio del pensionato, talché quest'ultimo ha diritto all'assistenza FASI anche se l'impresa non avesse più alcun dirigente in servizio su cui calcolare il contributo "quota pensionato".

Chiaro è che l'assenza di un'imputazione diretta al pensionato del contributo posto a carico dell'impresa non consente - in effetti - di ravvisare in tale contribuzione una componente strettamente reddituale; va inoltre tenuto anche presente che la quota a carico del dirigente in pensione, avendo carattere assistenziale e non previdenziale, non gode neppure della deduzione dall'imponibile di cui all'art. 10 comma 1 lettera "e" del TUIR, come nel caso dei contributi INPS (già INPDAI).

TUTTE LE IPOTESI POSSIBILI

In conclusione, il trattamento tributario delle spese sanitarie che hanno dato luogo a rimborsi dal FASI è diverso a seconda che il dirigente sia in servizio oppure in pensione.

Per i dirigenti in servizio le spese sanitarie sostenute, rimborsate per effetto di contributi al FASI esclusi dalla formazione del reddito, non possono essere detratte dall'IRPEF dovuta o da quella dei familiari non a carico, ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera "c" del TUIR (già art. 13/bis).

Per i dirigenti in pensione risulta invece applicabile la detrazione dall'imposta per un importo pari al 19% (oltre la franchigia di € 129,11) in riferimento all'ammontare delle spese sanitarie che non sono state rimborsate dall'Ente.

Ed ancora, compete la detrazione in misura proporzionale alla quota dei contributi che hanno concorso a formare il reddito da lavoro dipendente, e cioè oltre la soglia annua di € 3.615,20.

Conseguentemente per i dirigenti in servizio si possono verificare le seguenti ipotesi:

- 1) contributi annui non superiori a € 3.615,20 che non concorrono alla formazione del reddito: le spese sanitarie rimborsate dal Fondo non sono detraibili per il contribuente;
- 2) contributi annui non superiori a € 3.615,20 che concorrono alla formazione del reddito: le spese sanitarie non rimborsate dal Fondo sono detraibili dall'imposta lorda in misura del 19% per la parte eccedente € 129,11;
- 3) contributi annui in misura superiore a € 3.615,20: le spese sanitarie sono detraibili dall'imposta lorda in misura proporzionale alla quota dei contributi che hanno concorso a formare il reddito di lavoro dipendente.

Per il dirigente in pensione le spese mediche sostenute sono integralmente detraibili dall'imposta lorda al 19% per la parte eccedente € 129,11 anche se già rimborsate dal Fondo.

CHE COS'È L'AGENZIA DELLE ENTRATE

Operativa dal 1° gennaio 2001, l'Agenzia delle Entrate è un ente pubblico non economico con la funzione istituzionale di garantire il massimo livello di "tax compliance", attraverso l'assistenza ai contribuenti e il recupero dell'evasione e dell'elusione fiscale.

La sua funzione strategica, a servizio dei cittadini e a presidio della legalità tributaria, è quella di garantire il recupero di risorse per l'intera collettività, secondo criteri di efficienza, economicità ed efficacia nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità, trasparenza.

Sottoposta alla vigilanza del Ministro dell'Economia e delle Finanze, che mantiene la responsabilità di indirizzo politico, l'Agenzia agisce in piena responsabilità gestionale, operativa e gode di autonomia regolamentare, amministrativa, patrimoniale, organizzativa, contabile e finanziaria.

I rapporti tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Agenzia sono regolati da una Convenzione triennale, con adeguamento annuale per ciascun esercizio finanziario, nella quale sono indicati i servizi da assicurare, gli obiettivi da raggiungere e le relative risorse.

L'Agenzia promuove e fornisce anche i servizi per la gestione dei tributi di competenza delle Regioni e degli Enti territoriali, con cui stipula convenzioni per la liquidazione, l'accertamento, la riscossione e il contenzioso dei rispettivi tributi.

Nella foto: la copertina del Rapporto annuale 2010 sull'attività dell'Agenzia.



All on Four

Nel caso in cui dobbiate estrarre gli ultimi denti rimasti, o abbiate già una dentiera o uno scheletrato, e sognate **denti fissi** in modo rapido, semplice e senza dolorosi e impegnativi interventi d'incremento osseo, la nuova tecnica implantologica ALL on Four, di cui siamo specialisti, può fare al caso vostro.

Il nostro Studio Odontoiatrico si avvale in questi casi della **chirurgia computer-guidata**. La TAC del paziente viene caricata su un computer e studiata; in pratica, si simula l'intervento d'inserzione degli impianti scegliendo la posizione ideale dove collocarli, in maniera tale che la procedura sia perfetta.

In seguito a questa progettazione presso laboratori specializzati, viene creata una mascherina guida in resina che, appoggiata sull'arcata del paziente, ci guida nell'inserimento degli impianti precisamente nella posizione programmata. In questo modo abbiamo raggiunto importanti vantaggi:

- applicazione veloce, sicura, indolore;
- non vengono praticate incisioni;
- non vengono applicati punti.

Un altro grande vantaggio derivante dal metodo All on Four è il carico immediato: agli impianti vengono collegati i vostri nuovi denti fissi nell'arco della stessa seduta.

Da oggi, dunque, non è più necessario aspettare mesi prima di masticare sui nuovi denti.

Ultimo, ma non per importanza, il costo della procedura: **per un iscritto od assistito FASI una protesi fissa in lega biocompatibile e composito ad alta resa estetica, realizzata con questa metodica, non prevede quote a carico diretto del paziente.**

Per maggiori informazioni sul sistema All on Four, non esitate a contattare il nostro Studio:

STUDIO DI ODONTOIATRIA ED IMPLANTOLOGIA DENTALE DOTT. PATRIZIO SERAFINI IN CONVENZIONE DIRETTA CON IL F.A.S.I.

GROTTAFERRATA - Via Maria Gabriella dell'unità, 2/A (zona Squarciarelli)

Tel. 06 9456771 - Orario di apertura: lun. e merc. ore 15,30-19,30; mart. e giov. ore 9,00-13,00.

ROMA - Via Tarquinio Collatino, 191 (zona Don Bosco)

Tel. 06.71545446 - Orario di apertura: lun. e merc. ore 9,00-13,00; mart. e giov. ore 15,30-19,30;
ven. ore 9,00-13,00/14,00-18,00.

www.dentistafasi.it

UN BILANCIO DI SUCCESSO

Al termine della stagione culturale organizzata per i Soci SRDAI nel periodo ottobre 2010-giugno 2011, la dott.ssa Ivana Corsetti, curatrice di una parte dell'offerta, fa un riepilogo dell'iniziativa che ha, come sempre, avuto un eccellente riscontro

a cura di IVANA CORSETTI

Anche l'anno 2010-2011 si è rivelato estremamente ricco dal punto di vista dell'offerta culturale. Sono stati, come di consueto, proposti eventi e visite ad apertura straordinaria a palazzi privati, luoghi istituzionali, collezioni d'importanti fondazioni bancarie e prestigiose mostre. L'obiettivo del Sindacato vuol essere quello di offrire ai Soci un'esclusiva programmazione culturale, sempre aggiornata sugli avvenimenti del mondo dell'arte e sui più importanti eventi espositivi della stagione.

SONTUOSE DIMORE STORICHE DELLA NOBILTÀ ROMANA

Un posto di rilievo spetta al secondo piano nobile di Palazzo Altieri, proprietà del Gruppo Banco Popolare, che ci ha accolto per mostrare le sue importanti collezioni: dipinti del Tintoretto, di Luca Giordano, di Mattia Preti, ecc. Ricordiamo inoltre:

- l'Appartamento privato Isabelle Sursock a Palazzo Colonna e la strabiliante Galleria del piano nobile con i suoi capolavori assoluti (il Mangiafagioli di Annibale Caracci, la Venere del Bronzino);
- la dimora dei Marchesi Sacchetti, autentico gioiello di via Giulia, con il ninfeo affacciato sul fiume e lo splendido Salone dei Mappamondi affrescato dal Salviati nel '500;
- Palazzo della Rovere o dei Penitenzieri in Borgo, sede di rappresentanza dei Cavalieri dell'Ordine Equestre del Santo Sepolcro, impreziosito dagli affreschi del Pinturicchio;
- Palazzo Rondinini al Corso: già raffinata dimora dei Rondinini nel '700, oggi ospita il Circolo degli Scacchi.

ARTE E MUSICA

Un'attenzione speciale è stata dedicata al connubio fra l'arte e la musica, con la visita guidata seguita da un concerto di musica classica nel Palazzo della Cancelleria: capolavoro del Rinascimento, ospita tra gli ambienti del piano nobile la "Sala dei 100 Giorni" del Vasari.

PALAZZI SEDI DI PRESTIGIOSE ISTITUZIONI

- I Giardini e il Palazzo del Quirinale (visitati con apertura straordinaria anche ai recenti scavi archeologici): la storia di un'istituzione, l'incanto di una dimora scelta per la bellezza dello scenario naturale.
- Villa Bel Respiro al Gianicolo, sede di rappresentanza della Presidenza del Consiglio. Luogo meravigliosamente incastonato nel verde di Villa Pamphilj, nasconde le mosse geometrie dei giardini all'italiana. All'interno, saloni affrescati e dai più noti artisti del '600.
- Villa Madama a Monte Mario, sede di rappresentanza del Ministero degli Esteri. Progettata da Raffaello, fu splendidamente decorata nei suoi saloni affacciati sui giardini all'italiana, studiati anche dal Palladio.
- Palazzo Capodiferro-Spada: già dimora rinascimentale del cardinale Capodiferro, il palazzo ospita dalla fine dell'800

il Consiglio di Stato. Tra le curiosità la "Meridiana catottrica", la Galleria degli Stucchi e la Galleria Prospettica del Borromini. Le sale del piano nobile ospitano un importante ciclo pittorico.

- I Giardini di Villa Medici al Pincio: la villa, sede dell'Accademia di Francia, conserva i capolavori archeologici della collezione del Cardinale Ferdinando de' Medici e meravigliosi giardini all'italiana.
- La Croce e la Sfinge: i Cavalieri di Malta all'Aventino. Lo splendido complesso (chiesa e villa) affacciato sul Tevere è la sola opera architettonica realizzata da Giovanni Battista Piranesi. Magnifico il giardino con il suo unico panorama sulla città.

LE SEDI DELLE AMBASCIATE A ROMA

- L'Ambasciata del Brasile: Palazzo Pamphilj a Piazza Navona. Il Palazzo è un capolavoro dell'architettura e della pittura barocca. Al piano nobile sontuosi saloni riccamente affrescati ed arredati e la celebre Galleria di Pietro da Cortona con le Storie di Enea.
- L'Ambasciata del Brasile presso la Santa Sede: Palazzo Caetani alle Botteghe Oscure. Il magnifico Palazzo, già dimora cinquecentesca dei Mattei, fu alla metà del '700 ceduto ai Caetani che lo impreziosirono con raffinate decorazioni neoclassiche. Il piano nobile, sontuosamente affrescato e arredato, ospitò Caravaggio.
- L'Ambasciata di Francia presso la Santa Sede: Villa Paolina-Bonaparte. La villa fu il "buen retiro" di Paolina Bonaparte che la fece decorare e arredare in stile neoclassico.

LE DIMORE DELL'ARTE

- La casa-museo di Giorgio de Chirico a Piazza di Spagna, nella quale l'inventore della Metafisica trascorse gli ultimi 40 anni della sua vita, e quella dell'intellettuale e anglista Mario Praz nei pressi di Piazza Navona: entrambe esempi di case vissute e arredate con grande gusto e raffinatezza.
- La Galleria Borghese, "teatro dell'universo e compendio delle meraviglie": vero simbolo dell'età aurea dell'omonima famiglia, è eccezionale per l'importanza e la ricchezza delle sue collezioni (Bernini, Raffaello, Tiziano, Caravaggio).

EVENTI ESPOSITIVI

- La mostra su Van Gogh negli spazi del Vittoriano, grazie alla quale il grande protagonista dell'arte moderna è tornato a Roma dopo ben 22 anni di assenza.
- Il genio assoluto di Caravaggio protagonista di una mostra allestita presso le Scuderie del Quirinale, che ha registrato un vero record di visitatori e di presenze anche presso i nostri Soci.
- La mostra su Lorenzo Lotto, ancora alle Scuderie, occasione unica per riscoprire un grande protagonista del Rinascimento veneziano, con le sue straordinarie pale d'altare appena restaurate e i penetranti ritratti.
- La mostra sulla collezione Farnese, visitata grazie a una delle rarissime aperture al pubblico dell'omonimo palazzo, sede dell'Ambasciata di Francia. L'evento ha fatto segnare il tutto esaurito fra i Soci.

FUORI ROMA

Ampio spazio, infine, hanno avuto alcuni appuntamenti organizzati fuori Roma per seguire le vicende delle grandi famiglie nei luoghi suburbani:

- Villa Barberini e i giardini della residenza Pontificia a Castel Gandolfo: uno splendido itinerario fra arte, storia e natura, dai giardini della Residenza Pontificia, affacciati da un lato sul mare e dall'altro sull'antico lago di Albano, ai resti della Villa dell'imperatore Domiziano, con il teatro e il magnifico criptoportico adagiati tra essenze rare e giardini terrazzati;
- la Reggia dei Chigi ad Ariccia: straordinario esempio di dimora barocca completamente inalterata, la villa conserva decine di saloni intatti negli arredi e nelle decorazioni del '600 (la Sala delle Belle, l'antica Spezieria, le camere da letto, scenario del Gattopardo di Visconti) e il romantico "barco", ultima testimonianza del "nemus Aricinum" dedicato a Diana;
- Villa Chigi a Piazza Vescovio: voluta dal cardinale Flavio II dell'omonima famiglia, è un gioiello del '700 romano. Concepita per ricevimenti, feste e battute di caccia, era un "buen retiro" dedicato all'arte. Immersa nel verde, gli interni furono decorati dai più capaci artisti del tempo con vedute, mobili e arredi lignei.

Quando a notificare è L'AVVOCATO

a cura di **STEFANO MINUCCI**

Egregio Avvocato,
La mia controparte ha eccepito la notificazione tardiva del mio atto di opposizione a decreto ingiuntivo, e come tale asseritamente improcedibile, sulla scorta dell'argomento per cui la notifica effettuata in proprio dall'avvocato ai sensi della l. 53/94, a mezzo del servizio postale, si perfezionerebbe solo con la consegna al destinatario da parte dell'agente postale del plico contenente l'atto. È vero?

Egregio iscritto,
 dalle Sue parole appare evidente che secondo la Sua controparte non opererebbe, rispetto alla notifica regolarmente effettuata a sensi della l. 53/94, il meccanismo anticipatorio del momento perfezionativo della notifica alla consegna del plico all'ufficio postale previsto dall'art. 149 c.p.c., che, conseguentemente, sarebbe unicamente riferito alla notificazione a mezzo del servizio postale effettuata dall'ufficiale giudiziario. A mio parere, la tesi avversaria è viziata, in primo luogo, da una lettura parziale della normativa di riferimento; inoltre, essa è affetta da un'interpretazione non conforme a Costituzione delle norme in questione, che porrebbe le stesse in sospetto di incostituzionalità oltre che in stridente contrasto con il sistema come ricostruito in virtù delle pronunce della Corte Costituzionale, tra cui la sentenza 26/11/2002, n. 477, ex adverso non congruamente interpretata.

IL PARERE DELLA CORTE COSTITUZIONALE...

Al riguardo, si consideri che l'art. 3, comma 3, della legge 53/1994, intitolata "Facoltà di notificazioni di atti civili, amministrativi e stragiudiziali per gli avvocati e procuratori legali", prevede espressamente: "Per il perfezionamento della notificazione e per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si applicano, per quanto possibile, gli articoli 4 e seguenti della legge 20 novembre 1982, n. 890". Il successivo art. 6, al comma 1, inequivocabilmente dispone: "L'avvocato o procuratore legale, che compila la relazione di cui all'art. 3 o le annotazioni di cui all'art. 5, è considerato pubblico ufficiale ad ogni effetto".

Ciò significa che le disposizioni in ordine al perfezionamento della notificazione a mezzo del servizio postale dettate dall'art. 149 c.p.c. non possono che essere riferite anche alla notifica a mezzo del servizio postale effettuata dall'avvocato in proprio, in virtù dell'applicazione a questi - a mente del citato art. 3, comma 1, l. 53/94, degli articoli 4 e seguenti della legge 20 novembre 1982, n. 890.

È opportuno infatti evidenziare che la modifica dell'art. 149 c.p.c., intervenuta con l. 263/2005, origina proprio dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 477/2002, citata anche dall'opposta, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dell'art. 149 c.p.c. allora vigente e dell'art. 4, comma terzo, della l. 20 novembre 1982, n. 890 nella parte in cui prevede che la notificazione si perfeziona, per il notificante, alla data di ricezione dell'atto da parte del destinatario anziché a quella, antecedente, di consegna dell'atto all'ufficiale giudiziario. Principio questo che, utilizzando le parole della stessa sentenza, "per la sua portata generale, non può non riferirsi ad ogni tipo di notificazione e dunque anche alle notificazioni



a mezzo posta”, comprese quindi le notificazioni a mezzo posta che l’ordinamento giuridico consente siano effettuate da soggetti a ciò abilitati e che, nel compimento delle relative operazioni, espressamente considera pubblici ufficiali ad ogni effetto.

Pertanto, in ossequio ai principi costituzionali di cui agli artt. 3 e 24 Cost., gli effetti della notificazione a mezzo posta effettuata anche a sensi della l. 53/94 devono essere ricollegati, per quanto riguarda il notificante, al solo compimento delle formalità a lui direttamente imposte dalla legge - nella fattispecie nella consegna del plico all’agente postale da parte dell’avvocato abilitato alla notifica in proprio - essendo la successiva attività dell’agente postale sottratta al controllo e alla sfera di disponibilità del notificante medesimo.

... E QUELLO DEL CONSIGLIO DI STATO

L’interpretazione proposta - l’unica, si ribadisce, costituzionalmente adeguata delle norme in questione - è stata recentemente recepita dal Consiglio di Stato, Sez. V, con sentenza del 25/11/2010, n. 8234: “Vale infatti in tema di notificazione a mezzo del servizio postale, il principio di carattere generale, derivante dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 477 del 2002, secondo cui la notificazione a mezzo posta deve ritenersi perfezionata per il notificante con la consegna dell’atto da notificare all’ufficiale giudiziario. Tale principio trova applicazione anche nell’ipotesi in cui la notifica a mezzo posta venga eseguita, anziché dall’ufficiale giudiziario, dal difensore della parte, essendo irrilevante la diversità soggettiva dell’autore della notificazione, con l’unica differenza che la data di consegna all’ufficiale giudiziario va in tal caso sostituita con la data di spedizione del plico raccomandato, da comprovare mediante il riscontro documentale dell’avvenuta esecuzione delle formalità richieste presso l’ufficio postale”.

Nello stesso senso, v. già Cass., Sez. I, 30/7/2009, n. 17748, (idem, Cass. n. 5024/2009; n. 6402/2004; 709/2004).

Il principio per cui la notificazione a mezzo posta deve ritenersi perfezionata per il notificante con la consegna dell’atto all’ufficiale giudiziario ha, quindi, carattere generale e deve trovare applicazione anche nell’ipotesi in cui - come nel caso che ci occupa - la notifica sia stata eseguita dal difensore della parte, con la precisazione, giusta giurisprudenza conforme, che in tale ipotesi rileva la data di spedizione del plico raccomandato (così anche Tar. Umbria Perugia, Sez. I., 1/6/2010, n. 353, all. D).

D’altronde, l’interpretazione sopra svolta rappresenta una soluzione “costituzionalmente imposta”, anche in ragione del fatto che, diversamente opinando, la parte si vedrebbe esposta - discriminatoriamente, in violazione dell’art. 3 Cost. - ad incolpevole decadenza da un’attività difensiva e per di più esposta, in questo caso, alla formazione in suo sfavore di un titolo esecutivo definitivo, con impossibilità di agire e difendersi in giudizio per la tutela del suo diritto, in palese violazione dell’art. 24 Cost. (cfr. anche C. Cost. 120/1976). Nel caso che ci occupa, quindi, la spedizione del plico a mezzo posta consegnato all’agente postale dal difensore è avvenuto entro il termine dei 40 giorni e la notifica dell’opposizione, pertanto, deve ritenersi tempestiva.

ALLA RICERCA dell'efficienza perduta

Ammontano mediamente al 3% del totale i costi fatti pagare dalle banche ai risparmiatori che affidano loro la gestione del patrimonio: decisamente troppo. Ma c'è un'altra, interessante, opportunità

a cura di Analisi & Mercati Fee Only

Sapete quanti soldi regalate ogni anno alla vostra banca di fiducia? Chi di voi non ha nel proprio portafoglio finanziario almeno una polizza, un prodotto strutturato ("unit linked" o "index linked"), una gestione patrimoniale, un fondo comune proposti da una banca, da un promotore, da un private banker o da un assicuratore? Vi siete mai chiesti quali sono i costi effettivi di questi prodotti e perché le banche spingono alla loro vendita piuttosto che proporre singole azioni o titoli obbligazionari? Il portafoglio finanziario degli italiani è investito per oltre mille miliardi in prodotti gestiti. Il loro costo medio è pari a circa il 3% annuo del patrimonio investito (da un 2,5% medio dei Fondi fino ad arrivare ad un 5% medio annuo per le gestioni assicurative). Ciò significa che il risparmiatore che ha investito 300 mila euro in prodotti gestiti, regala alla banca mediamente circa 10 mila euro all'anno. Se poi si considera che questi investimenti hanno una durata media di almeno 3 anni, il costo complessivo potrà raggiungere e superare i 30 mila euro.

UNA PARCELLA OCCULTA (E MOLTO "SALATA")

Questi costi non sono altro che le commissioni di gestione, le commissioni di entrata e di uscita, le commissioni di performance, di negoziazione e i costi amministrativi di varia natura: noi li abbiamo chiamati "parcella occulta" che, ovviamente, va ad erodere i rendimenti dei prodotti finanziari sui quali viene applicata. Se si confronta la performance della media dei Fondi azionari con l'indice globale di riferimento (indice MSCI World), fra il 1996 e il 2002 si nota una penalizzazione che raggiunge ben il 50%.

Uno dei compiti del consulente finanziario indipendente è quello di andare ad identificare tali costi in modo certo ed obiettivo. Questo però è solo il primo passo, la prima fase di un percorso molto più lungo che si pone l'obiettivo di accompagnare il singolo risparmiatore nel complesso mondo degli investimenti.

Infatti la seconda (e sicuramente più importante) fase della consulenza, dopo aver calcolato la "parcella occulta", è la costruzione del portafoglio del cliente individuando e scegliendo strumenti finanziari efficienti, non prodotti preconfezionati. Strumenti che in genere non sono proposti dagli operatori tradizionali (promotori finanziari, private banker, assicuratori, bancari, ecc.), in quanto privi di margini di guadagno per loro stessi.

L'investitore, dopo aver condiviso la scelta operata relativa alla nuova struttura del proprio portafoglio finanziario, viene da noi assistito nell'interazione con la banca di fiducia dove, ricordiamolo, è sempre possibile acquistare qualsiasi strumento efficiente negoziato sui mercati. Ciò consente di mantenere inalterato il rapporto con la propria banca, rafforzando però il potere contrattuale attraverso scelte consapevoli.

Il nuovo portafoglio finanziario dovrà essere ovviamente monitorato nel tempo: ed è questa la terza fase della consulenza indipendente. Lo scopo è quello di riallocare i risparmi del cliente a seconda dell'andamento dei mercati e delle esigenze che il risparmiatore si trova a dover soddisfare nel corso degli anni.

Quanto sopra riportato è la "mission" fondante di Analisi & Mercati Fee Only: affidarsi ad essa significa poter contare sull'esperienza e le competenze della prima vera Società di Consulenza Finanziaria Indipendente di Roma.



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

vita privata

Praesidium è il punto di riferimento dei manager nel settore assicurativo in termini di offerta prodotto / servizio.

Offriamo ai manager le soluzioni più adeguate per coprire i propri rischi all'interno dell'azienda, nel percorso professionale e nella vita privata.

salute

professione

Programmi Assicurativi PER LA PERSONA

Salute, professione e vita privata sono solo alcuni degli ambiti di intervento di Praesidium, che vuole rispondere con puntualità ed efficienza alle esigenze individuali di ogni manager grazie a una gamma di prodotti dedicati e a un servizio di consulenza personalizzato.

Programmi Assicurativi PER L'AZIENDA

Forte di una relazione diretta con il comparto industriale, Praesidium si propone come interlocutore unico per le imprese che operano nel settore, in grado di elaborare piani assicurativi completi a tutela dell'intero management aziendale, sia nell'area Salute che nell'area Professione.

PER INFORMAZIONI:

tel. +39 06 440701 | info@praesidiumspa.it | www.praesidiumspa.it