

PROFESSIONE DIRIGENTE

ASSEMBLEA 2012

ROMA - 7 GIUGNO
AULA MAGNA UNIVERSITÀ ROMA 3
VIALE OSTIENSE, 159



SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA



Castelverde Residenze Romane

Le **Residenze**, 8 appartamenti e 6 locali commerciali, sorgeranno a soli 7 km dal GRA nella tranquillità di **Castelverde**, una frazione di Roma appartenente al Municipio VIII.

Il progetto si sviluppa lungo la dorsale Via Massa di San Giuliano, strada principale di **Castelverde**, tra la Prenestina a Sud e Via di Lunghezza/Via Collatina a Nord, non distante dal Villaggio Prenestino a Ovest, Lunghezzina a Nord, Fosso San Giuliano a Est e Osa a Sud.

La zona è interamente circondata da negozi e da abitazioni residenziali finemente ristrutturate o di nuova costruzione. Nelle vicinanze delle **Residenze** sorgono alcuni dei centri più importanti della città:

- Grande Raccordo Anulare 7 km
- Zona Università Tor Vergata 9 km
- Centro Commerciale Roma Est 5 km

La centralità della zona prettamente commerciale e la tranquillità del contesto a soli 7km dal GRA, rendono la posizione di **Castelverde** a dir poco strategica. A rafforzare ulteriormente la solidità dell'operazione c'è la possibilità, da parte del cliente finale, di intercettare un prodotto di elevata qualità, con finiture personalizzabili nei vari tagli disponibili, ad un prezzo nettamente inferiore rispetto alle quotazioni di zona.

Vari tagli - Prezzi a partire da € 165.000,00 – Possibilità accollo mutuo

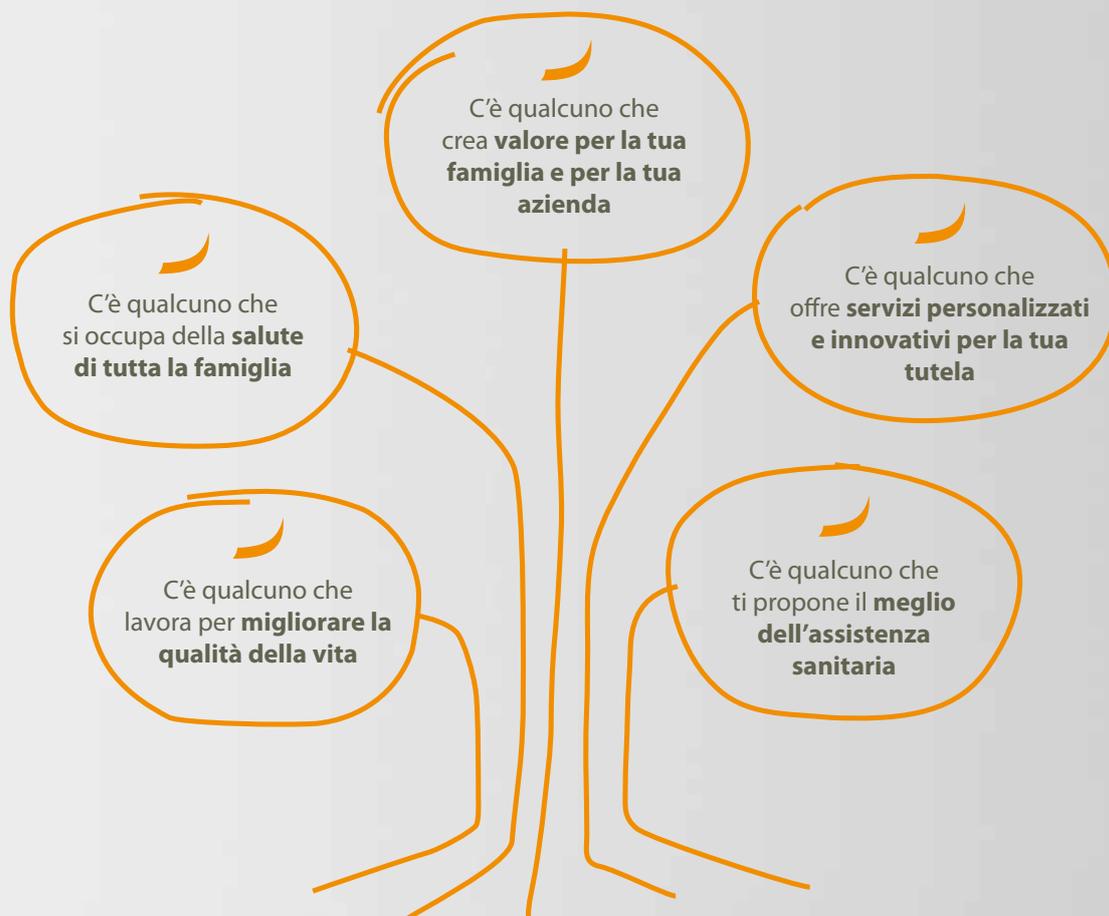
In caso di vostro interesse saremo lieti di fornire ulteriore materiale informativo comprensivo di immagini, progetti, planimetrie, concessione edilizia e quanto riterrete utile per un maggiore approfondimento.

Responsabile Acquisizione e Vendite, Katya Perci*, 335.76.66.245.

LK srl- Via Volturno, 19 - 00048 Nettuno RM - Tel. 069808248 Fax 0698830253
Email infoperci@gmail.com

*Iscritta al ruolo degli agenti immobiliari n.8146-13

Difendi il tuo benessere



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

Per ulteriori informazioni, vai sul sito www.assidai.it - oppure chiama lo 06 44 07 06 00

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

PIÙ FORTI verso il NUOVO

Il prossimo 7 giugno - giovedì - terremo la nostra Assemblea annuale. È la prima di questa Consiliatura iniziata quattro mesi fa con il rinnovo degli Organi statutari. Sarà quindi l'occasione per presentare la nuova squadra di "governo" del Sindacato, profondamente rinnovata, e il programma per i prossimi mesi. Com'è ormai consuetudine, all'Assemblea - che terremo presso l'Aula Magna dell'Università Roma Tre - abbineremo un convegno che, partendo dallo studio "Roma 2030" realizzato da Sintesi lo scorso autunno, analizzerà le più significative problematiche emergenti per il futuro di Roma e Provincia e, insieme ad esperti, istituzioni ed imprese, cercherà di dare risposte. Anche la scelta della sede vuol avere un significato simbolico. È stata infatti decisa dopo un amichevole ed interessante colloquio con il preside della Facoltà di Ingegneria, prof. Paolo Mele, che ringraziamo per l'ospitalità, con il quale si è deciso di attivare una collaborazione sui temi della ricerca e dei rapporti con le aziende. Si amplia così il numero di Università con le quali possiamo collaborare. Siamo infatti convinti che la cultura e l'innovazione, unitamente ai valori dell'etica e della responsabilità, siano per i dirigenti i fondamenti su cui costruire la propria carriera.



* * * * *

Dopo gli argomenti di carattere più generale affrontati negli scorsi anni (nel 2011, lo ricordo, abbiamo trattato il tema della rappresentanza di interessi), stavolta vogliamo occuparci più direttamente dello sviluppo del nostro territorio. L'urbanistica, i trasporti, la prospettiva economica, le infrastrutture, i servizi, l'innovazione sono alcuni dei temi - certamente impegnativi - che affronteremo con i nostri ospiti. Inviteremo infatti a discutere con noi, fra gli altri, il Presidente di Unindustria, la Presidente della Regione, il Presidente della Provincia di Roma, il Sindaco di Roma. Parleremo del futuro partendo, naturalmente, dalle problematiche che già oggi sono sul tappeto. A cominciare dal lavoro. Dopo i dati diffusi in questi giorni in tema di chiusura delle aziende - anche nel Lazio - e di ulteriore aumento della disoccupazione, in particolare ancora una volta giovanile, parleremo della difficile situazione economica e degli effetti devastanti che essa porta con sé, dei provvedimenti adottati (o annunciati) dal Governo che tante preoccupazioni generano nei colleghi, siano essi in servizio o in pensione. Provvedimenti come quello della pesantissima riforma pensionistica che, mentre allunga notevolmente nel tempo l'età pensionabile, non adotta misure che scoraggino le aziende a proseguire la pratica degli esodi anticipati e, neppure, salvaguardino coloro che, usciti dalle aziende con una prospettiva temporale di qualche mese, si trovano ora a dover affrontare anni senza lavoro e senza pensione.

* * * * *

Su questo tema, come su altri posti all'attenzione del Governo, aspettiamo risposte alle pressanti iniziative della Federazione e della Costituente Manageriale. Un Governo che ha fatto certamente molto per restituire all'Italia un ruolo dignitoso e importante in Europa e per fermare la corsa verso un precipizio economico già in vista, ma che ha fatto finora poco o niente per riavviare la ripresa. Certamente sono apprezzabili alcuni provvedimenti, come le liberalizzazioni (peraltro molto ridimensionate rispetto agli annunci) e le semplificazioni (anch'esse al di sotto delle attese), ma è arrivato il momento di creare condizioni più cogenti per creare buona occupazione. Specialmente per i giovani. E non può bastare certo la modifica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ad invertire la tendenza.

Sia chiaro, da tempo diciamo che il mercato del lavoro abbisogna di una sostanziale revisione, con norme vecchie che creano pesanti discriminazioni tra i lavoratori "regolari" e tra essi e i precari. E il disegno di legge del Governo contiene molti aspetti condivisibili, e anzi necessari ed urgenti. Non si comprende perciò perché tutto il dibattito, alimentato anche da esponenti di primo piano dell'Esecutivo, si sia incentrato quasi esclusivamente sull'art. 18. Per creare occupazione c'è bisogno di molto altro: dalle semplificazioni al credito, dalla lotta decisa all'evasione fiscale a quella alla corruzione e alle mafie. E i dati resi noti in questi giorni ci dicono quanto ci sia da fare su questi temi. Su tutto ciò le Istituzioni ci troveranno presenti ed attivi. Eserciteremo fino in fondo il nostro ruolo di dirigenti e di cittadini. Per fare questo abbiamo bisogno però di essere ancora più forti. Vogliamo convincere i colleghi che non hanno ancora scelto l'adesione al nostro Sindacato a farlo e, nello stesso tempo, vogliamo essere sempre più vicini a coloro che, invece, sono nostri iscritti e chiedere loro di essere sempre più protagonisti della vita associativa. Li interpellaremo tutti per capire meglio le loro esigenze, per agire in modo più consapevole. Al riguardo stiamo organizzando, oltre ai consueti servizi, iniziative tese a comprendere meglio le problematiche in agenda, affinché le posizioni dei dirigenti siano rappresentate ai nostri interlocutori istituzionali.

* * * * *

Nel frattempo si sta svolgendo il referendum per le modifiche statutarie che, mentre scrivo, è in uno stato molto prossimo al raggiungimento dell'obiettivo del 50%+1 di iscritti votanti. Se, come spero, il quorum sarà raggiunto, c'è una buona possibilità che la nostra Assemblea di giugno potrà tenersi con il nuovo nome di FEDERMANAGER ROMA. Sarebbe una bella novità anche in vista del varo a fine giugno della nuova Associazione di tutti i dirigenti italiani, pubblici e privati, figlia della Costituente Manageriale varata la scorsa estate.

NICOLA TOSTO

AGGIORNAMENTO DELLE POSIZIONI ANAGRAFICHE

I Colleghi che passino dallo status di dirigente in servizio a quello di dirigente in pensione pagano la quota relativa al nuovo status solo dopo aver comunicato tale passaggio.

Rinnoviamo pertanto l'invito a farci conoscere tempestivamente questa e ogni altra eventuale variazione della vostra posizione anagrafica (nuovo status, nuova azienda, nuova e-mail, nuovo recapito, ecc.).

Peraltro, **ogni Iscritto può aggiornare e/o integrare direttamente i propri dati via web**, cliccando su "Area riservata agli Associati" (in alto a sinistra sulla home page del sito www.srdai.it) e digitando il Codice della propria Associazione territoriale (stampato sulla Tessera SRDAI) e il Codice Fiscale.

L'utilizzo del web è il modo più efficace per garantire il più elevato, costante e uniforme livello di comunicazione fra SRDAI e i suoi Iscritti.

Sollecitiamo pertanto i Colleghi che non l'abbiano ancora fatto a fornirci il loro indirizzo di posta elettronica.

PROFESSIONE DIRIGENTE

PROFESSIONE DIRIGENTE Anno X - n. 38 Aprile 2012

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

- FEDERMANAGER

06 LAVORIAMO PER DARE FORZA A UN "PROGETTO PAESE"
colloquio con **Giorgio Ambrogioni**

RELAZIONI INDUSTRIALI

08 PARTECIPAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE
intervista al prof. **Carlo Dell'Aringa**

- FEDERAZIONE

10 RINNOVATE LE CARICHE FEDERALI

- EVENTI

a cura di **Valeria Pulcinelli**

12 ETICA MANAGERIALE, FATTORE DI CRESCITA

12 LIBERALIZZAZIONI, COSA CAMBIA?

12 DONNEOLTRE LA SCLEROSI MULTIPLA

13 UN PONTE SUL DIGITAL DIVIDE

13 AID, UNA REALTÀ SU CUI RIFLETTERE

14 RIFORMA DEL LAVORO, SCELTA OBBLIGATA

L'ANGOLO DELLE RSA

16 VERSO LA NETWORKED SOCIETY
a cura della **RSA di Ericsson Telecomunicazioni**

NOTIZIE AI SOCI

20 SPORTELLO FISCALE PER L'ANNO 2012

- GLI SPECIALI

21 LE PENSIONI DOPO LA RIFORMA "FORNERO" PARTE 1
a cura di **Giustino Di Nallo**

INVESTIMENTI

29 OUTLOOK DI MERCATO E STRATEGIE DIFENSIVE
a cura di **A&M**

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: Officine Grafiche Tiburtine Via di Villa Adriana, 29 - Villa Adriana - Tivoli

ETICA

**30 UN'INIEZIONE DI MANAGERIALITÀ
PER CAMBIARE IL MEZZOGIORNO**
di **Massimiliano Cannata**

LIBERTÀ DI PENSIERO

32 CARO CARBURANTI, DI CHI LA COLPA?
di **Armando Bianchi**

- FORMAZIONE

34 RAPPRESENTANZA, RESPONSABILITÀ E CRESCITA
intervista a **Renato Cuselli**

36 PIANI SOLIDALI 2012

37 BILANCIO DI COMPETENZE, UN "REGALO" DA FARSI
di **Maurizio Bottari**

- SALUTE

38 WHAT A BEAUTIFUL LEGS!
del prof. **Carlo Cavazzini**

- CULTURA

42 ARCHITETTURA, INNOVAZIONE NELLA CONTINUITÀ
colloquio con l'arch. **Margherita Petranzan**

ASSICURAZIONI

44 DANNO ERARIALE, LA SOLUZIONE DI AON E PRAESIDIUM
a cura di **Roberto Vairo e Stefano Natali**

- L'ANGOLO DEL LEGALE

46 ANCORA SULL'ACCORDO AZIENDE IN CRISI
a cura di **Stefano Minucci**

- PER ASPERA

48 SCANDALI PRESUNTI E DOMANDE VERE

LAVORIAMO per dare forza a un “PROGETTO PAESE”

colloquio con **GIORGIO AMBROGIONI**, di **MASSIMILIANO CANNATA**

L'impegno della nostra Federazione sul futuro delle imprese e sui grandi temi al centro del dibattito pubblico nazionale

I

l consueto colloquio con Giorgio Ambrogioni, presidente di Federmanager, stavolta non può non prendere le mosse dalla “partita” del lavoro, “un terreno - afferma - su cui si giocherà quel recupero di credibilità che, insieme al riassetto delle finanze, rimane la principale missione dell'Esecutivo Monti. Il nostro occhio rimarrà nei prossimi mesi vigile sulla situazione di contesto che ci chiama, come Federazione, ad interventi puntuali e concreti”.

Che cosa realmente non funziona nel nostro sistema produttivo? Il mercato del lavoro? La non corrispondenza tra domanda e offerta? La mappatura delle competenze? La formazione?

L'esigenza che ha portato il Governo ad intervenire sulle norme che regolano il mercato del lavoro è reale. Era necessario renderlo più flessibile, ma anche evitare alcune anomalie, quali l'eccessiva utilizzazione di partite Iva e di co.co.pro. in mansioni tipiche del lavoro dipendente. Purtroppo dobbiamo registrare come questioni quali l'art. 18 continuino spesso ad essere caricate di valenze politiche improprie, il che non facilita l'individuazione della soluzione migliore. Per quanto ci riguarda, auspichiamo che l'intesa tra Governo e parti sociali abbia un respiro lungo. C'è infatti bisogno di condivisione e di coesione sociale, in un contesto che deve rivalutare la partecipazione e il senso della cittadinanza.

Come giudica il clima tra le parti politiche e i “professori” al Governo?

Ciò che è certo è l'aspettativa crescente rispetto alle iniziative messe in campo dall'Esecutivo Monti. La sensazione più forte è che si stia cercando di dare dignità ad un Paese che aveva perso il proprio “posto” nel mondo. Bisogna però stare attenti ai rischi di possibili derive fideistiche: il Governo non può fare da solo, c'è bisogno di uno sforzo corale, a cominciare dalla classe dirigente. Da qui la necessità di coinvolgere i soggetti che rappresentano le élites, in quanto che c'è bisogno tanto di fare le riforme quanto di una governance che le faccia attecchire nel tempo.

A proposito di riforme, il ministro Fornero ha trattato con le parti sociali modificando alcuni “riti” in uso nella prima Repubblica. Condivide questa impostazione?

Al di là di alcune asperità caratteriali, i componenti dell'Esecutivo ed Elsa Fornero in particolare stanno innovando la prassi della consultazione. Il Governo ha ascoltato ma non ha ecceduto in mediazione, facendo emergere la propria linea, cosa che in questa fase pare opportuna. Rimane però importante ricordare che non basta il confronto con la “triplice” e con Confindustria per avere un quadro completo delle esigenze, delle domande e degli umori del Paese. La nostra società è un tessuto articolato e plurale; bisogna chiedere suggerimenti e contributi anche a soggetti sociali apparentemente minoritari, ma non meno determinanti per capire il senso del cambiamento.

Che cosa occorre, per Federmanager, perché l'Italia riprenda lo sviluppo?

Se prioritario appare l'intervento sul mercato del lavoro, altrettanto importanti sono un fisco meno vessatorio per

imprese e lavoratori, una PA meno infeudata dalla burocrazia, infrastrutture che aiutino la competitività, una giustizia dai tempi rapidi. In particolare le piccole e medie imprese, che rimangono il cuore della nostra economia, hanno bisogno di asset di sistema che le aiutino ad affrontare i mercati. Ma il quadro delineato rimarrebbe lacunoso senza un salto culturale da parte delle imprese familiari, che devono sperimentare l'apporto della collaborazione fattiva tra manager e imprenditori.

Il progetto di sostegno allo sviluppo della piccola industria che state portando avanti con Fondirigenti e Confindustria va in questa direzione?

Il progetto consente di far convergere tutte le iniziative formative promosse da Fondirigenti al servizio non solo dei dirigenti occupati, ma anche di coloro, e sono tanti, che hanno perso il lavoro in questi anni difficili. Insieme a Confindustria e Confapi abbiamo anche avviato progetti impegnativi per favorire la managerialità nelle piccole imprese. È un obiettivo di politica industriale, ma anche finalizzato a determinare un futuro positivo a questa categoria, che ha bisogno di sbocchi professionali. Se, infatti, nelle grandi aziende il numero dei dirigenti continua a diminuire per effetto di modelli organizzativi snelli, a questo fenomeno dobbiamo contrapporre il processo di managerializzazione delle PMI. Infine, nella consapevolezza che ciò non basta, stiamo portando avanti le politiche di apertura ai quadri apicali insieme a Confapi, come dimostra il contratto in essere. Aperture interessanti provengono da altre grandi aziende di Confindustria.

Si è aperto per Federmanager un triennio impegnativo. Quali i temi caldi sul tavolo?

L'esigenza di dare risposta al problema dei dirigenti esodati è una grande questione. Pensavamo di risolverla tramite l'inserimento di alcuni emendamenti che modificassero l'indirizzo del decreto milleproroghe, ma non è stato possibile poiché non c'era una valutazione delle risorse necessarie (il problema riguarda infatti anche altri lavoratori). Marcheremo stretto il Governo fino a quando avremo risolto la questione. Non possiamo poi dimenticare che il 2013 sarà l'anno di scadenza dell'attuale Contratto nazionale di lavoro: dobbiamo prepararci adeguatamente all'appuntamento, non soltanto coinvolgendo al massimo la categoria, ma avendo chiaro in quale contesto economico e sindacale ci dovremo muovere. Non deve infatti sfuggire come il ruolo della contrattazione collettiva nazionale debba interagire e tenere conto del crescente peso di quella aziendale. Non sarà un appuntamento facile. Per questo, in parallelo, dovremo aprire un'adeguata fase di riflessione anche con il nuovo vertice di Confindustria.

Sulle pensioni a che punto siamo?

La riforma avviata è lungimirante, anche se lasciano perplessi i tempi di attuazione. È stato compiuto un salto troppo drastico che sta creando problemi enormi a fasce importanti del mondo del lavoro. Una cosa sono le norme, una cosa i comportamenti aziendali. Pur avendo chiari i margini ristretti di manovra, dobbiamo tener presente che il potere di acquisto dei pensionati si riduce sempre di più. Dovremo impegnare il Governo presente e i futuri su questo terreno. Intanto siamo chiamati a confermare le nostre politiche di solidarietà e mutualità attraverso Fasi e Assidai.

L'Italia non sa dà spazio ai giovani dirigenti. Come ridare slancio al dialogo intergenerazionale?

Pur trovandoci in un quadro difficile, non possiamo rinunciare ad elaborare e ad offrire ai nostri giovani dirigenti iniziative capaci di rispondere alle attese. Va valorizzato l'esistente - assistenza, previdenza integrativa, formazione - ma dovremo migliorare nel contempo il nostro linguaggio, la nostra capacità di comunicazione. Entro pochi mesi daremo segnali concreti di disponibilità al cambiamento. Attrarre i giovani è fondamentale per facilitare quel ricambio generazionale che spesso, invece, non viene considerato prioritario.

Sono stati rinnovati nel segno della continuità gli organi direttivi di Fasi, Assidai, Fondirigenti, Progetti Manageriali, Academy, Idi. Che significato ha tutto questo?

Le politiche di erogazione dei servizi e delle tutele hanno negli Enti bilaterali i propri strumenti di attuazione. La riconferma dei presidenti che guidano le realtà sopra richiamate è stata dettata dal riconoscimento della qualità del lavoro svolto. Ciò ci consentirà di completare le iniziative avviate e di impostare nuovi programmi: vogliamo che la categoria capisca di poter godere, grazie al ruolo negoziale di Federmanager, di un sistema di tutele e di welfare avanzato e di qualità.

A che punto è il progetto della Costituente Manageriale?

Prima dell'estate nascerà una nuova Confederazione su iniziativa di tutte le associazioni che al momento costituiscono Cida e Confeder-Mit. Sarà un credibile soggetto di rappresentanza sociale del management pubblico e privato, capace di dar voce alle nostre attese e - soprattutto - di offrire al Paese il contributo di una parte significativa della classe dirigente.

PARTECIPAZIONE e internazionalizzazione

intervista al prof. CARLO DELL'ARINGA

Sono questi, secondo il noto economista del lavoro, i due cardini sui quali si deve impennare la ripresa italiana. Su entrambi, afferma, il contributo dell'esperienza e dei valori manageriali può essere decisivo per consentire al Paese di compiere il necessario salto di qualità

Ordinario di Economia Politica all'Università Cattolica di Milano, il prof. Carlo Dell'Aringa (nella foto) è oggi uno dei più autorevoli economisti del lavoro italiani. Già presidente dell'ARAN, dell'AIEL (Associazione Italiana di Economisti del Lavoro), membro del Comitato esecutivo dell'IIRA (International Industrial Relations Association), è autore di una vasta pubblicistica il cui prodotto più recente è il volume "Giovani senza futuro? Proposte per una nuova politica", curato insieme a Tiziano Treu e presentato il 22 febbraio scorso alla Camera dei Deputati.

L'incontro "ravvicinato" di Dell'Aringa con il nostro Sindacato è avvenuto due anni fa, quando egli partecipò, ascoltativissimo docente, al seminario di formazione organizzato per le nostre RSA a Frascati. Memori di quella stimolante esperienza, e nel pieno del dibattito acceso dalle numerose e assai rilevanti misure economiche e sociali adottate dal Governo Monti nei suoi poco più di sei mesi di vita, abbiamo chiesto al prof. Dell'Aringa le sue considerazioni sulle suddette misure. Ne è venuta fuori l'intervista che pubblichiamo e che, ne siamo certi, porterà una nota di originalità e molti spunti di riflessione su temi per i quali il contributo dei dirigenti non è solo opportuno ma necessario.



Qual è il suo giudizio sulle misure economiche e sociali finora adottate dal Governo Monti?

Le misure più importanti hanno riguardato, da un lato, il contenimento del deficit pubblico e, dall'altro, le liberalizzazioni e le semplificazioni. Sul versante dei conti pubblici si sono ottenuti successi insperati. La caduta dello "spread" permette di guardare al futuro con meno pessimismo di quanto si potesse fare solo pochi mesi fa. Ma le manovre hanno prodotto anche un effetto collaterale assai meno positivo.

Vale a dire?

Quello di deprimere ancor di più l'economia e, soprattutto, di comportare per i prossimi anni un aumento dell'offerta di lavoro (attraverso la riforma delle pensioni) che non è detto che il nostro sistema economico sia in grado di assorbire con facilità. La sfida è perciò questa: avviare, attraverso il risanamento dei conti pubblici, una ripresa economica che possa riequilibrare, anche in tempi rapidi, gli effetti negativi provocati dalle manovre sulla nostra economia.

In quanto tempo ciò potrebbe accadere?

Ho dubbi che questo riequilibrio possa essere realizzato nel corso del 2012. Quest'anno dobbiamo prepararci ad un inasprimento della crisi occupazionale.

Sul fronte delle liberalizzazioni e semplificazioni, invece, quale bilancio si può trarre?

I provvedimenti adottati vanno nella giusta direzione, che è quella di ridurre i costi sostenuti da famiglie e imprese a causa di inefficienze e di rendite ingiustificate, annidate nel sistema economico. In questo campo, comunque, rimane molto da fare.

Veniamo al tema, di fortissima attualità, della riforma del mercato del lavoro. Quali misure, a suo avviso, occorrerebbe prendere?

Prima di rispondere vorrei fare una premessa. In Italia non esiste un unico dualismo, quello fra "protetti" e "non

protetti"; ci sono invece diversi tipi di segmentazione: i giovani certamente, ma anche le donne, i lavoratori anziani; per non parlare della segmentazione del mercato del lavoro che passa attraverso le differenze territoriali. Quando l'economia entra in recessione, entrano in crisi soprattutto le fasce marginali della forza del lavoro. Hanno cominciato i giovani, che con la crisi hanno perso i lavori temporanei (ma non solo quelli), poi è entrata in sofferenza la componente femminile e fra non molto tempo si dovrà affrontare il problema degli "over 50", che saranno particolarmente colpiti dalla recente riforma delle pensioni. Per non parlare delle regioni del Mezzogiorno il cui mercato del lavoro si sta allontanando progressivamente da quello del Nord del Paese.

Quali le cause di tutto ciò?

Non credo che i problemi derivanti dalla segmentazione del mercato del lavoro siano causati essenzialmente dalle caratteristiche della nostra legislazione sul lavoro. Ad esempio, non credo che i problemi dei giovani siano dovuti alla mancanza di flessibilità dei contratti a tempo indeterminato, e in particolare all'esistenza dell'art. 18. Certo, anche questo conta, e una revisione di tale articolo aiuterebbe i passaggi dei giovani dai contratti temporanei ai contratti più stabili. Ma si tratterebbe di una riforma del tutto parziale, che non aggredirebbe i problemi più importanti.

Riguardo alla flessibilità del lavoro l'Italia non è indietro rispetto agli altri Paesi?

In tema di flessibilità del lavoro il nostro Paese si è ormai avvicinato agli altri Paesi dell'area monetaria e non ha bisogno di ulteriori dosi massicce di de-regolazione. Ripeto, riformare l'istituto della reintegra può aiutare, ma non è assolutamente un intervento di carattere decisivo.

Che cos'è allora decisivo?

Decisive sono tutte le riforme dirette ad aumentare l'"occupabilità" dei giovani: una scuola migliore, un più forte orientamento nelle scelte scolastiche e occupazionali, più alternanza fra scuola e lavoro, una più ricca offerta formativa di contenuto tecnico e professionale, una migliore assistenza nel passaggio dalla scuola e dall'università al mondo del lavoro, un apprendistato in grado di funzionare meglio di quanto non funzioni oggi. Ecco un breve e sommario elenco di quanto occorrerebbe fare per aumentare il grado di "occupabilità" dei giovani e renderli in grado di conquistarsi migliori e più stabili posti di lavoro.

In questo processo i valori e l'esperienza della professione dirigenziale possono aiutare?

Penso di sì, per almeno due motivi entrambi collegati alla necessità di aumentare il grado di competitività del Paese. Ricordiamo infatti che il problema dell'occupazione si risolve solo in parte facendo funzionare meglio il mercato del lavoro: in larga misura la creazione di tanti e buoni posti di lavoro dipende, oltretutto dalle condizioni macroeconomiche generali (interne e internazionali), anche dalla capacità del nostro apparato produttivo di imporsi sui mercati internazionali.

Che cosa è accaduto su questo fronte negli anni?

Negli ultimi dieci anni il nostro Paese ha perso competitività: accanto ad un gruppo di imprese altamente produttive e in grado di trascinare le esportazioni, la gran massa delle nostre piccole imprese rischia di rimanere ai margini del commercio internazionale.

Come aggredire il problema?

Prima di tutto occorre sviluppare una cultura della partecipazione all'interno delle imprese. Tranne alcune frange estreme, peraltro importanti, il sindacalismo italiano sembra stia andando nella direzione giusta, quella di abbandonare un modello di relazioni industriali troppo conflittuale e di tipo antagonista. Ma il processo rischia di essere troppo lento e di mancare gli appuntamenti importanti che le imprese devono invece onorare nella competizione globale.

E come possono entrare i dirigenti in questa dinamica?

Essendo tutti orientati al raggiungimento in primo luogo degli obiettivi aziendali, i valori dei dirigenti possono rappresentare un importante punto di riferimento per quelle forze sindacali ormai convertite all'idea che la condizione prioritaria per avere un buon livello di occupazione è che le aziende vadano bene e abbiano successo. La contrattazione aziendale si sta uniformando a questi principi, e ai dirigenti spetta il compito importante di dare sostanza ulteriore a questa tendenza.

In quali altri ambiti il contributo dei dirigenti può essere d'impulso alla crescita del Paese?

Perché l'economia italiana riprenda a crescere, occorre che le piccole imprese si affaccino, e con successo, sull'arena internazionale. Ma per questo debbono attrezzarsi, in particolare debbono dotarsi delle necessarie competenze manageriali di cui, a tutt'oggi, sono sprovviste. Si tratta di un campo di attività importante per il ruolo di attore collettivo che può essere svolto dalle associazioni dei dirigenti: fornire un aiuto in termini di competenze, da offrire alle piccole imprese per indurle a compiere un salto di qualità.

RINNOVATE LE CARICHE FEDERALI

AUMENTA LA PRESENZA DEI NOSTRI RAPPRESENTANTI NEI NUOVI ORGANISMI DI FEDERMANAGER ED AI VERTICI DEGLI ENTI COLLATERALI

Dopo l'elezione dei nuovi vertici di Federmanager avvenuta a dicembre (vedi lo scorso numero di Professione Dirigente), si sono tenuti nel primo trimestre 2012 due riunioni del Consiglio Nazionale (il 20-21 gennaio e il 9-10 marzo) durante le quali sono stati eletti, rispettivamente:

- 1) i membri della Giunta Esecutiva Federmanager (oltre che di alcune commissioni, delegazioni, comitati, gruppi);
- 2) i vertici di numerosi Enti collaterali, in scadenza nel 2012.

Per quanto riguarda SRDAI, è da sottolineare l'ulteriore rafforzamento della presenza degli uomini e delle donne della nostra Organizzazione: un risultato che rappresenta l'ulteriore conferma tanto della qualità dei nostri associati quanto della volontà di partecipare attivamente all'ambizioso programma di rinnovamento che attende la Federazione nel prossimo triennio.

Di seguito l'elenco completo di tutti i rappresentanti SRDAI eletti.

FEDERMANAGER

Giunta Esecutiva	Ettore CAMBISE
Commissione Lavoro e Welfare	Claudio RICCI
Delegazione Contrattazioni collettive	Paolo PARRILLA

FASI

Presidente	Stefano CUZZILLA
Collegio dei Sindaci	Marco SACCONI

FONDIRIGENTI

Consiglio di amministrazione	Giorgio GOBBO
------------------------------	---------------

FEDERMANAGER ACADEMY

Consiglio di amministrazione	Daniele MORETTI
------------------------------	-----------------

FONDAZIONE IDI

Collegio Revisori dei conti	Elsa MAINARDI
-----------------------------	---------------

PROGETTI MANAGERIALI

Consiglio di amministrazione	Carmela PERSANO
------------------------------	-----------------

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

Etica manageriale fattore di crescita

Etica del manager oltre la 'compliance', impegno sociale oltre la CSR: temi generali e alcune esperienze concrete. Questo il titolo dell'appassionante dibattito tenutosi, il 27 gennaio scorso, nell'Auditorium di Federmanager in via Ravenna 14, organizzato congiuntamente da Federmanager Academy e dal nostro Sindacato. Dopo il nostro presidente Nicola Tosto, che ha introdotto le ragioni del seminario, sono intervenuti l'ing. Giovanni Bigazzi, presidente di Federmanager Academy, già Senior Executive in ENI e General Electric, e l'ing. Fabrizio Monteleone, Area Manager Rome di Det Norske Veritas Italia Srl, con esperienze nei settori elettromeccanica, ICT e Risk Management.

Nella sua relazione ("Codici etici aziendali, etica del manager e impegno sociale dell'impresa e del singolo dirigente: inquadramento del tema e alcune best practices italiane e internazionali"), Monteleone ha fatto un interessante excursus storico della teoria, e della pratica, della responsabilità sociale d'impresa, mettendo in evidenza come oggi, e sempre più nel prossimo futuro, essa rappresenti per l'azienda che la pratici, una significativa creazione di valore, anche economico.

È seguito il dibattito, aperto dalla bella testimonianza di Vincenzo Linarello, presidente del Consorzio GOEL della Locride. Questi ha - come suol dirsi - messo i piedi nel piatto con un intervento dal titolo decisamente autoesplicativo: "Dalla Locride al Nord e ritorno, sfidando la criminalità: cooperative e imprese per la crescita del territorio, e capitale fiduciario come elemento di competitività". Nelle parole di Linarello, la questione della responsabilità sociale d'impresa si è incarnata nell'esperienza concreta di un tentativo, ad oggi coronato da successo, di coniugare le regole del mercato e dell'impresa con quelle dell'etica e della legalità; il tutto in una zona del Paese nella quale etica e rispetto della legalità sono ancora, troppo spesso, un traguardo da raggiungere (per un approfondimento sul tema si veda l'intervista pubblicata alle pagg. 30-31 di questo numero).

Liberalizzazioni, cosa cambia?

Il decreto sulle liberalizzazioni (recentemente approvato dal Parlamento) contiene luci ed ombre, e le seconde riguardano soprattutto la "timidezza" di certe misure, che rischia di non garantire reali vantaggi economici né per il consumatore né per il sistema economico nazionale. Questa la conclusione emersa dal workshop organizzato, lo scorso 21 febbraio, dal nostro Sindacato nella Sala Verde di via Ravenna. Ospite d'onore dell'incontro, moderato dall'editorialista del Corriere della Sera Antonio Polito, l'on. Linda Lanzillotta, che nel corso del suo impegno politico ha costruito un'importante esperienza su questo tema. A suo parere, il decreto del Governo Monti costituisce una buona base di partenza, ma non è "un fine o una leva ideologica" quanto, piuttosto, lo strumento per rimettere in moto la società italiana e la competitività delle imprese.

Nel dibattito sono intervenuti il presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni nonché numerosi dirigenti, concordi nel ribadire la necessità che i processi di privatizzazione e liberalizzazione abbiano come fine l'interesse reale dei cittadini, la qualità nell'erogazione dei servizi e l'abbandono - o almeno l'allentamento - della morsa dei partiti sulle aziende pubbliche. Concetti, questi, ribaditi dal presidente SRDAI Nicola Tosto nelle conclusioni.

Donneoltre la sclerosi multipla

Presentato il 7 marzo scorso alla Sala degli Atti Parlamentari del Senato, in piazza della Minerva a Roma, l'iniziativa Donneoltre, promossa dall'Associazione Italiana Sclerosi Multipla (AISM), che vede ad oggi 13 donne "eccellenti", affermatesi nel campo delle aziende, delle professioni, della cultura e dello spettacolo, dare un contributo concreto nella lotta contro una malattia, la sclerosi multipla, che colpisce in maggioranza proprio le donne. Coinvolto nell'evento, il nostro Sindacato

non solo non ha fatto mancare il proprio generoso supporto organizzativo, ma è stato anche presente con il vicepresidente, Giuseppina De Cicco, nonché con numerosi altri associati.

Un ponte sul digital divide

ICT: bridging an ever shifting digital divide - Esperienze dal Congresso FITCE/AICT di Palermo. Questo il titolo del convegno tenutosi il 15 marzo nella sede di via Ravenna, per iniziativa dell'AICT (Associazione per la Tecnologia dell'Informazione e delle Comunicazioni), che rappresenta l'Italia nella FITCE (Federation of Telecommunications Engineers of the European Union) e promosso, oltre che dal nostro Sindacato, dalla Sezione Italiana dello IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers). Ha partecipato anche l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma.

Dopo il saluto di benvenuto di Nicola Tosto, hanno preso la parola il presidente e il vicepresidente AICT, rispettivamente ing. Maurizio Mayer e ing. Andrea Penza, e il vicepresidente della Commissione ICT dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma, ing. Roberto Casini. A seguire, l'ing. Mauro Ugolini, direttore Marketing e Sviluppo Associativo della FITCE, ha illustrato i principali temi scientifici presentati al Congresso di Palermo (per maggiori approfondimenti, si veda il resoconto dello stesso ing. Ugolini, in www.srdai.it). Infine la tavola rotonda su "Digital Divide: stato e prospettive", moderata dall'ing. Mayer, nella quale è intervenuto il prof. Francesco Vatalaro, dell'Università di Tor Vergata, descrivendo la situazione dell'Italia rispetto agli altri Paesi europei. Fra gli altri ha preso la parola Guelfo Tagliavini, coordinatore del Gruppo SRDAI Innovazione e Tecnologie, lamentando l'inerzia della politica italiana nell'avvio di programmi strategici - attesi ormai da tempo - a sostegno dell'adozione delle tecnologie dell'ICT.

Non sono mancati riferimenti ad altri temi strategici per il rilancio economico, quali la diffusione capillare della banda larga, la certificazione delle competenze, i nuovi modelli di lavoro a distanza, ecc. Una ricchezza di temi certamente di buon auspicio per il prossimo Congresso FITCE, che avrà luogo dal 5 all'8 settembre a Poznan.

AID, una realtà su cui riflettere

L'Agenzia Industrie Difesa (AID) e il suo management: un sistema complesso nell'epoca della crisi e delle privatizzazioni. Dietro questo titolo "neutro", scelto da Federmanager e Unione Regionale CIDA del Lazio per l'evento organizzato nella Sala Verde di via Ravenna il 24 marzo scorso, si è manifestata all'atto pratico una riflessione profonda, e molto partecipata, su un tema all'ordine del giorno del dibattito economico (e politico) nazionale: il rapporto fra pubblico e privato, nella prospettiva di una sintesi, da tutti cercata ma - al momento - da nessuno trovata, che permetta di unire due mondi considerati spesso lontani, se non antitetici.

A discutere del tema, in rigoroso (anche se casuale) ordine alfabetico, moderati da Paolo Cannavò, presidente dell'UR CIDA Lazio; Marco Airaghi, direttore generale AID; Giorgio Ambrogioni, presidente Federmanager; Stefano Cuzzilla, presidente UR Dirigenti Industriali del Lazio (e FASI); Nicola Tosto, presidente SRDAI; Nicola Tripaldi, vicepresidente AIDP (e presidente AIDP Lazio).

Di grande interesse la presentazione dell'on. Airaghi, il quale ha raccontato la realtà industriale gestita, per conto del Ministero, dall'AID: 8 unità produttive, di cui 2 nel Lazio (Fontana Liri e Gaeta), fra stabilimenti e arsenali militari, per un totale di quasi 1.200 addetti, che assicurano alle Forze Armate il necessario supporto tecnico e logistico.

Una realtà per la quale AID si propone di raggiungere, nell'arco di un decennio, l'equilibrio economico attraverso la riorganizzazione, l'ammodernamento dei cicli e dei prodotti, la qualificazione professionale, la ricerca e sviluppo, la riconversione industriale. "Obiettivi non facili da raggiungere - ha ammesso Airaghi - ma che i vincoli sempre più stringenti del bilancio pubblico rendono ineludibili. La soluzione sta nell'aprirsi al mercato, pubblico e privato, all'Italia e all'estero. Lo Stato - ha concluso - ha il dovere di rimanere in settori strategici (e la difesa è uno di questi), ma deve al tempo stesso aumentare la propria efficienza, 'privatizzando' la mentalità". Un processo nel quale l'approccio manageriale gioca, com'è evidente, un ruolo fondamentale.

Riforma del lavoro scelta obbligata

Una vecchia barzelletta, di quelle che mettono a confronto gli italiani con gli abitanti di altri Paesi, dice, più o meno, che di fronte ad un argomento che non conosce un tedesco lo studia, un francese s'informa, un inglese legge i giornali, un americano fa un sondaggio e un italiano... lo spiega. Per qualche momento, all'inizio dell'incontro con il viceministro al Lavoro Michel Martone, intitolato "La riforma del lavoro 2012" e tenutosi il 26 marzo, per iniziativa del nostro Sindacato, nella Sala Verde (e gremita) di via Ravenna, quelle parole sembravano confermarsi. Beninteso, per colpa di nessuno, se non di un articolato di legge che - contrariamente alle previsioni - a quella

data non aveva visto la luce. E l'unico che conoscesse il tema nel dettaglio, in quanto uno degli estensori materiali del suddetto articolato, vale a dire Martone, era tenuto ad un comprensibile obbligo di riservatezza. Gli altri avevano a mente solo le linee generali della riforma del lavoro, oltre agli echi, fortissimi, da questa suscitati sui media e fra la pubblica opinione. Tuttavia l'incontro, moderato da Antonio Polito, ha avuto notevoli spunti d'interesse, se non nel merito, almeno nell'evidenziare lo spirito con il quale il Governo Monti ha messo a punto la riforma: preparare le condizioni per intercettare la ripresa, quando ripartirà, e per far sì che essa produca nuova occupazione. Dopo l'intervento di Martone, Giorgio Ambrogioni e Nicola Tosto hanno ribadito la necessità di risolvere molte questioni lasciate aperte dalle riforme strutturali realizzate dall'Esecutivo. In primis quella di centinaia di migliaia di persone (compreso un significativo numero di dirigenti) "esodate" dal luogo di lavoro con la prospettiva di andare in pensione in un tempo i cui limiti si sono allungati in modo insostenibile.

ASSIDAI, UN 2012 ALL'INSEGNA DELLA CONTINUITÀ

Il 2012 si è aperto per Assidai all'insegna della continuità: i dirigenti e i manager già iscritti hanno ampiamente confermato la fiducia al Fondo, e nel contempo il Consiglio Nazionale di Federmanager ha rinnovato a Lorena Capoccia il mandato per la Presidenza del Fondo nel triennio 2012-2015. Prosegue così il percorso di Assidai, finalizzato al miglioramento della posizione del Fondo nel panorama socio-sanitario italiano attraverso l'innovazione dei piani sanitari e dei servizi erogati, nonché della funzionalità dell'organizzazione, già profondamente rivista nel 2009-2011. Attento e sensibile ai nuovi bisogni che contraddistinguono la società moderna e spinto dalla volontà di migliorare la qualità della vita dei propri iscritti e dei rispettivi nuclei familiari, Assidai è consapevole del ruolo che, mai come adesso, i fondi sanitari sono chiamati a ricoprire; un nuovo e più articolato incarico, di tipo sostitutivo e non più semplicemente integrativo, necessario per continuare a rispondere in maniera concreta alle costanti emergenze della popolazione, cui il Sistema Sanitario Nazionale progressivamente non sarà più in grado di far fronte.

"Il nostro Fondo - ha commentato Lorena Capoccia - si basa sul concetto di mutualità ed è alimentato da un modello di associazionismo pragmatico e concreto, nel quale tutti noi crediamo profondamente. In un contesto complesso come l'attuale, è necessario far fronte comune: dalle istituzioni centrali alle realtà locali occorre fornire segnali precisi e progetti concreti".

Con queste premesse, nel 2011 Assidai si è fortemente dedicata alla riorganizzazione dei processi aziendali e della sua stessa struttura, attraverso importanti rinnovamenti fra cui: l'adozione di nuovi strumenti informatici in grado di monitorare i parametri di efficienza del Fondo e dei suoi fornitori, con particolare attenzione ai rimborsi; il conseguimento, lo scorso settembre, della certificazione di qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 che ha reso il Fondo un unicum nel panorama della sanità integrativa nazionale; la certificazione volontaria del bilancio 2011, con assegnazione dell'incarico a una delle più importanti società di revisione.

Con l'obiettivo di fare di Assidai una realtà di eccellenza e un punto di riferimento per i dirigenti, i quadri e i professional all'interno di Federmanager, la Presidenza e tutto il team continueranno ad adoperarsi per offrire soluzioni innovative all'interno dei piani sanitari e, nel contempo, per ottenere condizioni migliorative dei rapporti in essere con il sistema assicurativo.

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.

SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Cristina De Angelis 06.4417.0813 (*deangelis@srdai.it*)
Delia Di Stefano 06.4417.0814 (*distefano@srdai.it*)

•••••

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli 06.4417.0815 (*marinelli@srdai.it*)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

•••••

ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

Patrizia Spaziani 06.4417.0816 (*spaziani@srdai.it*)
Maddalena Catani 06.4417.0821 (*catani@srdai.it*)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

Pomeriggio - dal lunedì al giovedì 15-18

•••••

COMUNICAZIONE (*comunicazione@srdai.it*)

Irma Forleo 06.4417.0819 (*forleo@srdai.it*)
Valeria Pulcinelli 06.4417.0829 (*pulcinelli@srdai.it*)

•••••

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

Maria Grazia Cancia 06.4417.0820 (*cancia@srdai.it*)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini
Nicoletta Prioletta 06.4417.0822 (*prioletta@srdai.it*)

Solo per appuntamento (06.4417.0822)

•••••

LEGALE E VERTENZE

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

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani - 06.4417.0821*)

FORMAZIONE (*formazione@srdai.it*)

Maria Grazia Cancia 06.4417.0820 (*cancia@srdai.it*)
Irma Forleo 06.4417.0819 (*forleo@srdai.it*)

•••••

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 06.4417.0838 (*assorgi@srdai.it*)
Cristina De Angelis 06.4417.0839 (*sportellofasi@srdai.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, a cura di BPI Group, 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 06.4417.0820 (*cancia@srdai.it*)

•••••

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani - 06.4417.0821*)

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

VERSO LA NETWORKED SOCIETY

a cura della **RSA DI ERICSSON TELECOMUNICAZIONI**

Per l'amministratore delegato della filiale italiana della multinazionale svedese leader mondiale nelle TLC, il cambiamento economico in atto rappresenta una ulteriore, potente spinta al processo di digitalizzazione della società italiana. Un processo al quale i dirigenti sono chiamati a dare un contributo di primo piano

L leader mondiale nelle TLC e in particolare nelle infrastrutture di rete, con un fatturato annuo di 20 miliardi di euro, Ericsson è presente in Italia dal lontano 1918. Non solo: con la sua sede in via Anagnina, alle porte di Roma, è una delle più grandi multinazionali presenti nel Lazio. In questa intervista a "Professione Dirigente" l'amministratore delegato di Ericsson Telecomunicazioni, Nunzio Mirtillo (nella foto), illustra i programmi della multinazionale svedese nel nostro Paese, focalizzando in particolare l'attenzione sul ruolo che, in tali programmi, sono chiamati a svolgere i suoi dirigenti.

Al centro della vision di Ericsson c'è la Networked Society, la società connessa: che cosa significa concretamente?

Ericsson è convinta che nei prossimi anni l'evoluzione delle telecomunicazioni ci condurrà verso una società in cui tutto ciò che può beneficiare di una connessione sarà connesso, consentendo di mettere in comunicazione non solo le persone, ma anche gli oggetti e generando benefici economici, sociali e ambientali.

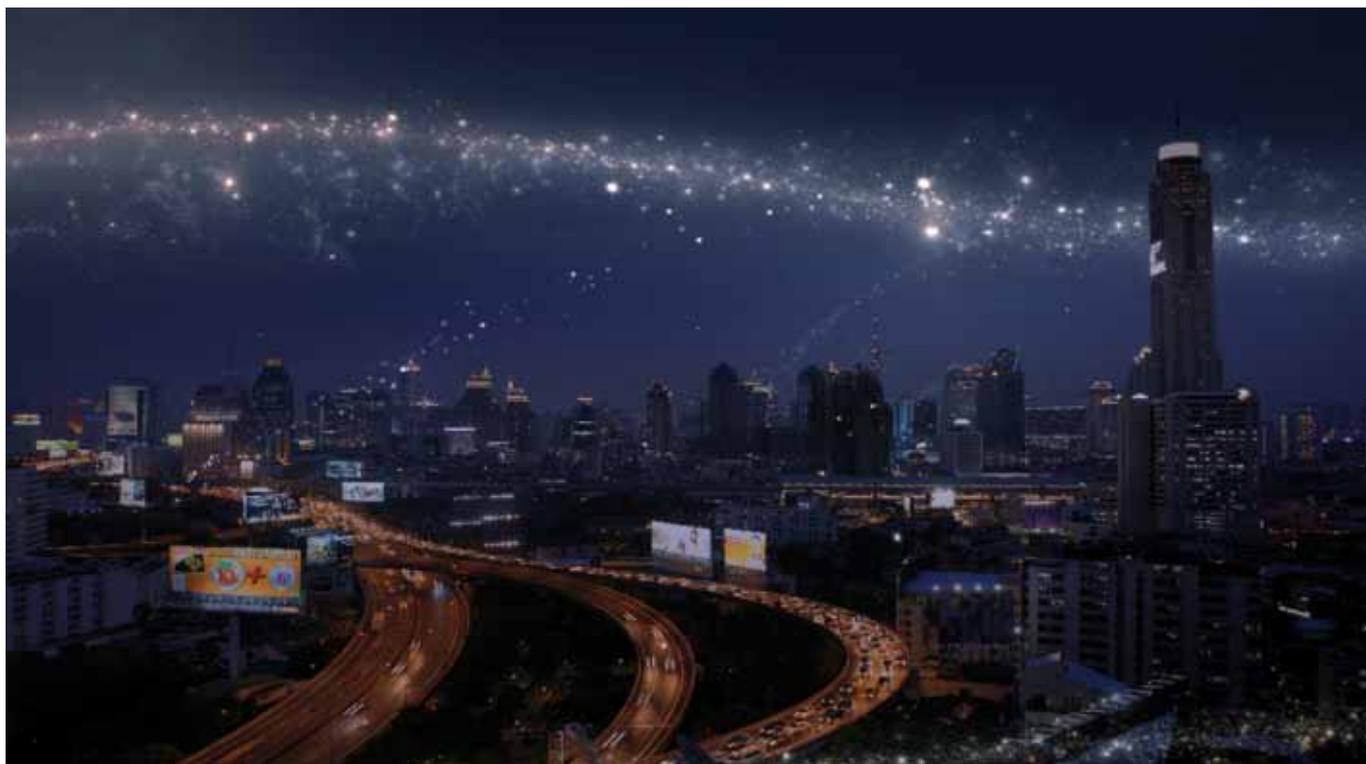
Ciò vale anche per il nostro Paese?

Certamente. Siamo impegnati a favorire questa importante trasformazione anche in Italia, dove il mercato delle telecomunicazioni è sempre stato caratterizzato da un forte dinamismo e dove questo processo innovativo è già in atto. L'innovazione rappresenta una leva strategica per accelerare lo sviluppo economico e la crescita sociale del Paese.

Quale valore riveste per Ericsson il mercato italiano?

Ericsson ha sempre riposto grande fiducia nel mercato italiano dell'ICT e nelle sue potenzialità, come dimostrano concretamente il costante impegno sul territorio e gli investimenti in innovazione. Proprio per il ruolo sempre più strategico dell'Italia all'interno del Gruppo, la crescita del talento e delle competenze di ciascuna delle persone che lavorano nel nostro Paese costituisce una delle priorità di Ericsson Italia.





Quali sono i numeri del vostro impegno?

Ericsson conta in Italia 5.300 dipendenti, di cui mille nei 4 centri di R&S, a Genova, Pisa, Milano e Pagani. La Ricerca & Sviluppo italiana di Ericsson è impegnata nello sviluppo della banda larga fissa e mobile e della fotonica, tecnologie essenziali per realizzare la Networked Society, e continua a produrre risultati importanti: basti pensare ai quasi 100 brevetti generati dai ricercatori italiani nell'ultimo biennio, o al recente annuncio del nuovo record mondiale di velocità di trasmissione dati, che ha superato il terabit al secondo e che è stato realizzato in collaborazione con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Tutto questo è frutto anche dell'ecosistema di innovazione locale che contribuiamo a far crescere. Ericsson Italia, inoltre, riveste un ruolo particolarmente significativo all'interno del Gruppo e molti manager italiani ricoprono importanti incarichi internazionali.

Venendo allo specifico territoriale, Ericsson Telecomunicazioni sente la "responsabilità sociale" che le deriva dall'essere fra le più importanti aziende multinazionali presenti a Roma e nel Lazio? E se sì, come la traduce nei fatti?

Proprio a Roma Ericsson ha la sede italiana principale, e sono molte le iniziative che ci legano non solo al territorio laziale, ma all'intero territorio nazionale. Prima fra tutte il Programma Ego, progetto tutto italiano che rientra nell'ambito delle attività di responsabilità sociale della Fondazione Lars Magnus Ericsson. L'iniziativa, nata nel 2004 in collaborazione con le principali università del Paese, ha l'obiettivo di sostenere lo sviluppo e la crescita di nuove attività imprenditoriali nel settore delle comunicazioni e delle sue applicazioni. Con il Programma Ego apriamo l'azienda ai giovani talenti e alle nuove imprese, sostenendole nella formazione e aiutandole ad affermarsi.

Come funziona il Programma?

Il Programma Ego è rivolto a studenti universitari neolaureati e a start-up con idee innovative e progetti di business sostenibili e offre ai partecipanti l'opportunità di lavorare per 2 anni nel Campus Ericsson di Roma, in uno spazio appositamente dedicato, usufruendo di tutti i supporti logistici, organizzativi e consulenziali di una grande azienda multinazionale e aiutandoli a proporsi con successo sul mercato italiano e internazionale.

L'economia italiana, e non solo, attraversa un periodo di lunga, e per molti aspetti inedita, difficoltà: come si pone Ericsson Telecomunicazioni in tale contesto? Quali sono le sue strategie per fronteggiare al meglio la crisi a livello Paese e a livello internazionale?



Per superare la presente delicata congiuntura economica e creare valore per la società e l'economia, il nostro Paese deve fare leva su ICT e innovazione, che sono elementi chiave per lo sviluppo. Investire in ICT significa accelerare l'innovazione di processi, servizi e organizzazioni. Ad esempio, è ampiamente dimostrato che la diffusione della banda larga e la sua velocità hanno un impatto diretto sulla crescita del PIL, perché consentono a tutti i settori produttivi di beneficiare di una maggiore semplificazione, automazione e digitalizzazione dei processi e degli scambi favorendo, in tal modo, un significativo aumento della produttività, una riduzione della spesa pubblica e un miglioramento nell'accesso a servizi primari come istruzione, sanità e servizi pubblici in genere. Un nostro studio dimostra che il raddoppio della velocità di connessione di un Paese porta a un incremento dello 0,3% del PIL.

In tale contesto ci sono risultati già raggiunti, o in procinto di esserlo?

Il Governo sta dando segnali incoraggianti ponendo il digitale e lo sviluppo della banda larga tra le priorità per rilanciare il Paese. Questi segnali vanno tradotti subito in azioni concrete con un coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti: Governo e istituzioni, Amministrazioni pubbliche, operatori, imprese, cittadini e parti sociali. L'obiettivo deve essere quello di delineare una efficace "Strategia Paese" che, sulla base di uno sforzo comune e di una condivisione d'intenti, e prendendo come riferimento l'Agenda Digitale Europea 2020, acceleri l'innovazione e lo sviluppo di progetti e iniziative in maniera mirata e senza dispersione di valore.

Quale contributo specifico offre Ericsson a questa strategia?

Grazie alle esperienze maturate negli anni a livello internazionale, alla profonda conoscenza di operatori, imprese, PA e consumatori, all'impegno in R&S e alle proprie competenze nell'ICT, nella gestione dei servizi di comunicazione e di progetti complessi di trasformazione e ammodernamento delle reti di comunicazione, Ericsson si pone come interlocutore impegnato a favorire il processo di digitalizzazione in Italia e lo sviluppo della 'Networked Society' a vantaggio di cittadini, imprese e della società.

Che cosa occorre perché questo sviluppo si acceleri il più possibile?

Accelerare in Italia la transizione verso Networked Society non significa semplicemente introdurre nuove tecnologie,

ma adottare un nuovo modo di pensare i servizi, i processi e l'organizzazione all'insegna dell'innovazione, che è un valore profondamente radicato nella nostra azienda, a tutti i livelli. Soprattutto i giovani saranno il vero motore del cambiamento: le loro idee e l'utilizzo evoluto e consapevole della rete influiranno in maniera determinante sullo sviluppo di nuovi prodotti e servizi ICT.

Quanto è importante, in tale contesto, il ruolo dei dirigenti?

I dirigenti in Ericsson sono coinvolti in prima persona nel processo di valorizzazione dei talenti con l'obiettivo di promuovere la cultura dell'innovazione e la generazione di nuove idee all'interno dell'azienda. I dirigenti devono essere costantemente orientati all'innovazione e alla ricerca di nuovi modi, processi e soluzioni per rendere l'azienda sempre più competitiva e garantire così nuove prospettive di sviluppo per le persone che - inutile ricordarlo - sono il vero patrimonio di Ericsson. Quello del dirigente è quindi un compito importante e sfidante, in aziende che - come la nostra - mettono al servizio dei clienti e della società la propria leadership tecnologica e dei servizi.

Che cosa pensa delle tante aziende che, in un'ottica contingente (per non dire miope) di abbattimento dei costi, tendono a penalizzare le figure manageriali proprio perché più "costose"? Qual è la policy Ericsson al riguardo?

Una premessa: in linea di principio, in un'azienda non dovrebbero esserci figure manageriali "costose" a fronte di una valutazione approfondita dei costi e del contributo all'azienda; perlomeno, è questo il principio al quale ci atteniamo in Ericsson. In ogni caso, penalizzare le figure manageriali non è la giusta strategia da adottare per ridurre i costi. Purtroppo, nell'attuale difficile momento dell'economia, è indispensabile la riduzione dei costi per incrementare l'efficienza e continuare ad essere competitivi, svilupparsi e uscire rafforzati. Ma il processo non deve coinvolgere le risorse che contribuiscono in prima persona al successo e alla crescita dell'azienda.

Come giudica lo stato dei rapporti fra azienda e la rappresentanza sindacale dei dirigenti?

La nostra azienda è da sempre impegnata affinché il rapporto con i sindacati e le loro rappresentanze sia attivo ed efficace, volto alla costante ricerca delle soluzioni migliori per l'azienda, ma soprattutto per le persone che ne fanno parte e che quotidianamente la rappresentano, contribuendo al suo successo. Come le imprese, anche le rappresentanze sindacali sono chiamate a rinnovare il proprio ruolo nel confronto con l'azienda. In un periodo di grandi cambiamenti economici, nel quale mutano gli stessi i modelli di riferimento, è necessario il contributo di tutte le parti per guardare al futuro con fiducia. In Ericsson, proprio in questo momento così delicato, stiamo intensificando e migliorando la nostra relazione con le rappresentanze sindacali dei dirigenti, concentrate soprattutto nelle sedi di Genova e Roma, dov'è basato il maggior numero di colleghi dirigenti. L'ottimo rapporto e il reciproco rispetto ci consentono di mantenere un flusso di comunicazione continua ed efficace e di condividere l'obiettivo di una tutela condivisa delle nostre risorse.

LA SFIDA DELLA RSA, GESTIRE IL CAMBIAMENTO

Il rapporto fra la Direzione aziendale e questa RSA è diretto, aperto e cordiale, ovviamente nel rispetto dei ruoli. La sfida per la nostra RSA è quella di saper coniugare la complessità organizzativa di un'azienda multinazionale leader nel suo settore con le specificità del Paese Italia. In particolare, la gestione del cambiamento è un "must" per qualsiasi organizzazione che viva a contatto con il mercato. Il cambiamento pone infatti a tutti i livelli nuove sfide, soprattutto per quanto riguarda la costante necessità di rinnovare il modo in cui facciamo le cose e come siamo organizzati.

Essere disponibili ad accettare il cambiamento, sapendolo cogliere e interpretare, e sviluppare la necessaria leadership nelle nuove condizioni rappresentano per il manager una necessità inevitabile e, in molti casi, una sfida stimolante. È chiaro che tale contesto possa portare talvolta ad un certo disorientamento, in cui la RSA può giocare un ruolo significativo sia per il dirigente sia per l'azienda. Nel caso della nostra RSA ci proponiamo anche di essere una "finestra aperta" per l'organizzazione territoriale Federmanager e di mettere a disposizione l'esperienza sviluppata in un ambiente internazionale quale quello di Ericsson Italia.

SPORTELLO FISCALE per l'anno 2012

Anche quest'anno è attivo nella nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, il Centro di raccolta dei Modelli fiscali, elaborazione dei Mod. 730/2010, Mod. Unico e ICI.

I Soci interessati possono trovare assistenza - previo appuntamento telefonico da concordare con la segreteria del Sindacato al n. 06.4417081 - nei seguenti giorni ed orari:

3 APRILE - 17 APRILE: MARTEDÌ DALLE 9,30 ALLE 17.45
18 APRILE - 31 MAGGIO: MARTEDÌ E MERCOLEDÌ DALLE 9,30 ALLE 17.45
GIOVEDÌ 3 MAGGIO DALLE 9.30 ALLE 17.45

Premesso che **la semplice trasmissione dei Modelli 730 è gratuita per legge**, per la compilazione dei Modelli fiscali saranno applicate le tariffe sotto indicate.

730 CORRETTAMENTE PRECOMPILATO		GRATUITO
730 SINGOLO PRECOMPILATO	controllato e rettificato	20,00 €
730 SINGOLO		40,00 €
730 CONGIUNTO PRECOMPILATO	controllato e rettificato	28,00 €
730 CONGIUNTO		56,00 €
UNICO Semplice		80,00 €
Quadri Aggiuntivi Mod. UNICO/730		35,00 €
UNICO PRECOMPILATO	(solo invio telematico)	40,00 €
UNICO MINI	(compilazione e invio telematico)	55,00 €
UNICO PRECOMPILATO	(controllato - rettificato - con invio telematico)	55,00 €
F24 IMU x unità immobiliare	(acconto e saldo)	8,00 €
IVIE x unità immobiliare		20,00 €
IVAFE x tipologia attività finanziarie		20,00 €
RED/INPS/INPDAP		GRATUITO
DICHIARAZIONE ICI x unità immobiliari		25,00 €
I.S.E.E.		da € 10,00 ad € 30,00
MODELLO 69	(compilazione)	80,00 €
MODELLO SIRIA	(compilazione e trasmissione)	80,00 €

DEVOLVI IL TUO 5 X MILLE A VISES

VISES, volontari per lo sviluppo è dal 2002 la ONLUS di riferimento di Federmanager, ma dietro questa sigla c'è una lunga storia di solidarietà e di progetti in vari Paesi dell'Africa del Centro America e in Italia.

I progetti in corso per i quali chiediamo la vostra solidarietà:

- un progetto di sviluppo per l'isola di Lampedusa;
- la continuazione del progetto dedicato alle donne di un quartiere molto povero di Marrakesh (Marocco). Corsi di pasticceria, parrucchiere e media che permettano l'inserimento nell'offerta di lavoro nel turismo;
- il sostegno di Casa Betania (Roma).

DEVOLVI IL TUO 5 X MILLE A VISES

Nella denuncia dei redditi scrivi:

C.F. 08002540584

LE PENSIONI DOPO LA RIFORMA “FORNERO” (PARTE 1)

GUIDA PRATICA per conoscere la data in cui lasciare il lavoro e la decorrenza del trattamento pensionistico

a cura di GIUSTINO DI NALLO

Primo esempio di misura strutturale presentata dal Governo Monti e divenuta a fine 2011 legge dello Stato, la riforma previdenziale in vigore dal 1° gennaio 2012 comporta - ovviamente - una serie di ricadute anche per noi dirigenti. Abbiamo quindi ritenuto utile pubblicare la seguente Guida pratica redatta da un nostro iscritto, Giustino Di Nallo, che oltre ad essere un profondo esperto della materia ha il dono, sempre più raro, della chiarezza. Per motivi di lunghezza - per altro inevitabile considerata la complessità del tema - la Guida uscirà in 2 puntate. A Di Nallo va, fin da ora, il più sentito ringraziamento per la collaborazione. (N. T.)

PREMESSA

L'art. 24 del D.L. 6/12/2011, n. 211, convertito in legge 22/12/2011, n. 214 - che ha introdotto nuove disposizioni in materia pensionistica - nelle premesse esplicitamente afferma che la riforma delle pensioni si prefigge di garantire il rispetto degli impegni internazionali e comunitari, i vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria, al fine di rafforzare la sostenibilità di incidenza della spesa previdenziale sul PIL, in conformità ai seguenti principi e criteri:

- a) equità e convergenza intragenerazionale e intergenerazionale, con abolizione dei privilegi, prevedendo clausole derogative soltanto per le categorie più deboli;
- b) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici, anche attraverso incrementi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- c) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita;
- d) semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali.

A tal fine, il sopracitato art. 24 stabilisce che, a decorrere dal 1°/1/2012:

- 1) il sistema contributivo trova applicazione (pro rata) per tutti i lavoratori, a prescindere dall'anzianità posseduta alla data del 31/12/1995;
- 2) per ottenere la pensione sono richiesti requisiti più elevati rispetto a quelli previsti dalla previgente normativa.

Con la medesima decorrenza sono abolite:

- a) le pensioni di anzianità, conseguibili con le quote oppure con 40 anni di contribuzione utile;
- b) le finestre mobili;
- c) le quote.

Nel contempo, viene istituita la pensione anticipata, che sostituisce quella di anzianità, con eventuali riduzioni o penalizzazioni.

1 CONTRIBUTIVO PER TUTTI (art. 24/2)

Il comma 2 dell'art. 24 della legge 214/2011 stabilisce che, a decorrere dal 1°/1/2012, la quota di pensione afferente alle anzianità contributive maturate a decorrere da tale data (da cui pro rata), viene calcolata con il sistema contributivo. Difatti tale sistema di calcolo, limitatamente alle anzianità maturate successivamente al 31/12/2011, trova applicazione per tutti gli assicurati, e quindi anche per coloro che, alla data del 31/12/1995, avevano maturato un'anzianità di anni 18, per i quali l'art.1, comma 13, della legge 335/1995 aveva stabilito che la pensione venisse liquidata interamente con il sistema retributivo.

1.1 ABOLIZIONE DELLA PENSIONE DI ANZIANITÀ (art. 24/3)

A decorrere dal 1° gennaio 2012, le pensioni di vecchiaia, di vecchiaia anticipata e di anzianità sono sostituite dalle seguenti prestazioni:

- a) pensione di vecchiaia, che si consegue al compimento dell'età ed alla contemporanea maturazione dell'anzianità contributiva stabiliti dalla nuova normativa;
- b) pensione anticipata, che si ottiene, anticipatamente rispetto a quella di vecchiaia, sulla base dei requisiti contributivi fissati dalla legge di riforma.

1.1.1. PENSIONE "ANTICIPATA"

L'art. 24, comma 6, del suddetto provvedimento di legge statuisce che tale nuovo trattamento pensionistico - che, dal 1°1.2012, sostituisce la pensione di anzianità - può essere conseguito da tutti i lavoratori, iscritti alle forme di previdenza obbligatoria ed alle forme esclusive ed esonerative (dipendenti pubblici), anticipatamente rispetto all'età prevista per il conseguimento della pensione di vecchiaia, quando risultino maturate le anzianità riportate nella sottostante Tabella A.

TABELLA A

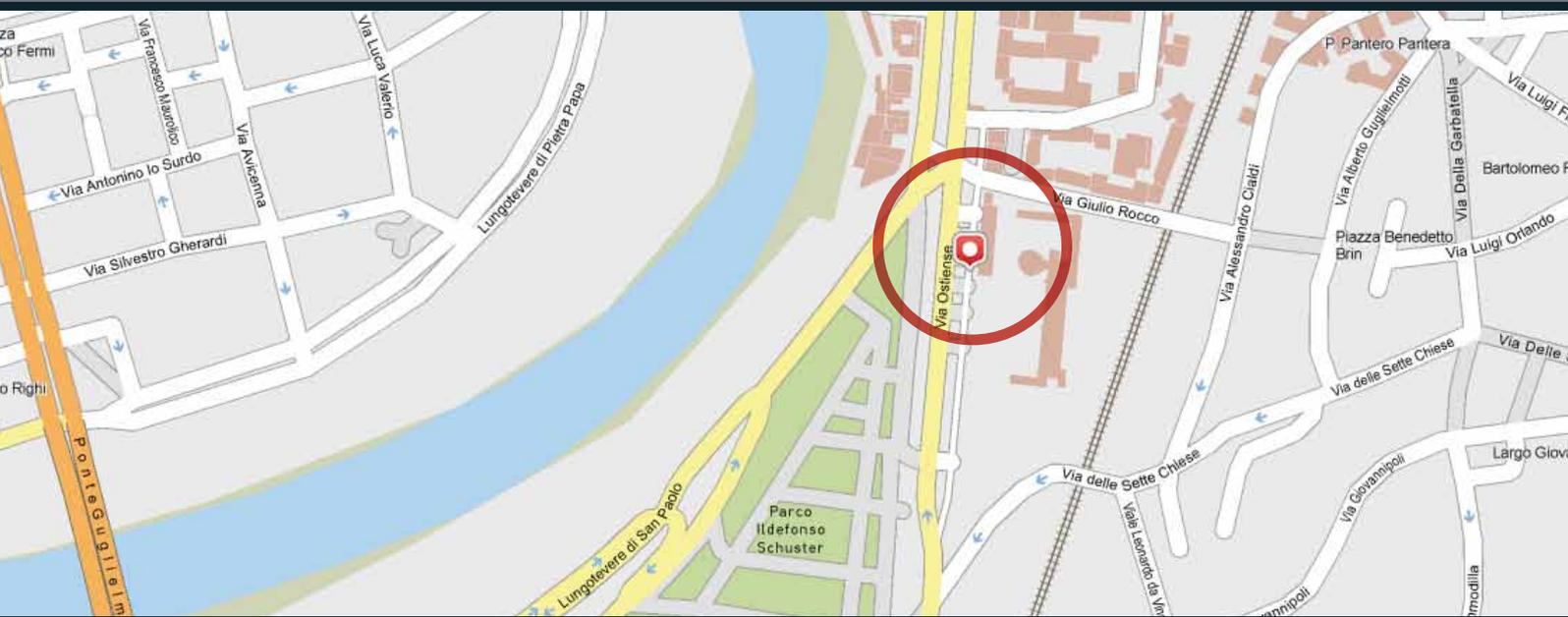
REQUISITI CONTRIBUTIVI NECESSARI PER ACCEDERE ALLA PENSIONE "ANTICIPATA" a prescindere dall'età (art. 24, comma 10, legge 214/2011)								
ANNO	UOMINI				DONNE			
	ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA RICHIESTA				ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA RICHIESTA			
	Anni	Mesi	+ Mesi (*)	Anni+mesi	Anni	Mesi	+ Mesi (*)	Anni+mesi
2012	42	1	0	42+1	41	1	0	41+1
2013	42	2	3	42+5	41	2	3	41+5
2014	42	3	3	42+6	41	3	3	41+6
2015	42	3	3	42+6	41	3	3	41+6
2016	42	3	7	42+10	41	3	7	41+10
2017	42	3	7	42+10	41	3	7	41+10
2018	42	3	7	42+10	41	3	7	41+10
2019	42	3	11	43+2	41	3	11	42+2
2022	42	3	15	43+6	41	3	15	42+6
2025	42	3	19	43+10	41	3	19	42+10
2028	42	3	23	44+2	41	3	23	43+2
2031	42	3	27	44+6	41	3	27	43+6
2034	42	3	31	44+10	41	3	31	43+10

(*) Tale ulteriore anzianità contributiva è dovuta all'incremento della speranza di vita, stimata nella Relazione tecnica all'emendamento governativo alla legge di stabilità 2012.

ASSEMBLEA 2012

ROMA - 7 GIUGNO 2012
AULA MAGNA UNIVERSITÀ ROMA 3
VIALE OSTIENSE, 159

Mappa



ROMA
AULA MAGNA UNIVERSITÀ ROMA 3
VIALE OSTIENSE, 159

ASSEMBLEA ANNUALE 2012

Si comunica che giovedì 7 giugno 2012

si riunirà l'Assemblea Annuale del Sindacato Romano.

PROGRAMMA

Ore 07.00 Prima convocazione
Ore 14.30 Seconda convocazione

PARTE PUBBLICA (coordinatore Antonio Polito)

Ore 14.30 Registrazione partecipanti
Ore 15.00 Intervento del Presidente Nicola Tosto
Ore 15.20 Relazioni
Ore 16.15 Intervento del rappresentante Unindustria
Ore 16.30 Interventi dei rappresentanti delle Istituzioni

Sono stati invitati il Presidente della Regione Lazio, il Presidente della Provincia di Roma, il Sindaco di Roma Capitale

Ore 17:15 Chiusura del Presidente Federmanager Nazionale Giorgio Ambrogioni
Ore 17.30 Coffee break

PARTE RISERVATA AI SOCI

Ore 17.45 Relazione del Presidente
Ore 18.00 Contributo associativo anno 2012: ratifica decisione del Consiglio Direttivo
Ore 18.15 Presentazione della Relazione di Bilancio del Tesoriere
Ore 18.30 votazione per approvazione bilancio
Ore 18.45 Chiusura dei lavori

Con i migliori saluti

IL PRESIDENTE
Nicola Tosto



Il sottoscritto _____ impossibilitato ad intervenire all'Assemblea ordinaria del Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali, indetta per il 7 giugno 2012 presso l'Aula Magna dell'Università Roma 3, Viale Ostiense 159, Roma

delega a rappresentarlo il Socio:

Sig. _____
(Cognome e Nome)

Roma, li _____ (firma) _____

N.B. A norma dello Statuto sociale (art. 11,1° comma) partecipano all'Assemblea con diritto di voto gli associati in regola con il versamento dei contributi al 31 dicembre dell'anno precedente lo svolgimento dell'Assemblea stessa. Ciascun Socio potrà essere portatore di non più di 3 deleghe (art.11, 2° comma).



In occasione dell'Assemblea, SRDAI ha deciso di sostenere la Casa di Peter Pan, una Onlus che si occupa dei bambini malati di tumore (www.peterpanonlus.it). I suoi volontari saranno presenti con un desk informativo per fornire dettagli e approfondimenti sull'attività iniziata nel lontano 1994.



**SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER ROMA**

Si prega di far esibire dal Socio delegato, all'atto della registrazione della presenza, presso la Segreteria dell'Assemblea.

1.1.2. PENALIZZAZIONI (art. 24/10)

La riforma Fornero aveva stabilito che, per coloro che accedono al pensionamento anticipato ed il cui trattamento viene liquidato con il sistema misto, in età inferiore ad anni 62, sulla quota di pensione maturata antecedentemente al 1°/1/2012, si applica una riduzione (cosiddetta "penalizzazione") pari a:

- 1 punto percentuale, per chi va in pensione all'età di 61 anni;
- 2 punti percentuali, per chi va in pensione all'età di 60 anni;
- ulteriori 2 punti percentuali, per chi va in pensione con età inferiore a 60 (con 59, riduzione del 4%; con 58, riduzione del 6%, e così via).

1.1.3. ESENTATI (art. 6, comma 2 quater, legge 14/2012)

Con il Decreto "Milleproroghe 2012" (D.L. 29/12/2011, convertito in legge 28/2/2012, n. 14), è stata eliminata la norma che aveva introdotto le penalizzazioni indicate nel precedente punto 1.1.2.

L'art. 6, comma 2 quater, della legge di conversione del sopramenzionato Decreto "Milleproroghe" ha stabilito che per gli assicurati, che maturano l'anzianità contributiva massima, prevista dall'art. 24/10 della legge 214/2011, ma con un'età inferiore ad anni 62, le riduzioni o penalizzazioni, previste nell'ultimo periodo del succitato comma 10, non trovano applicazione, limitatamente ai soggetti che matureranno il requisito di anzianità entro il 31/12/2017, comunemente definiti lavoratori "precoci".

La suddetta norma precisa, inoltre, che l'anzianità contributiva debba derivare esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, nonché da periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio sul lavoro, per malattia e per cassa integrazione ordinaria.

2 PENSIONE DI VECCHIAIA

A decorrere dal 1°/1/2012, per ottenere la pensione di vecchiaia sono richiesti requisiti anagrafici più elevati rispetto a quelli vigenti sino al 31/12/2011.

2.0.1. LAVORATORI DIPENDENTI (art.24/6.lett.C)

Per quanto attiene alla pensione di vecchiaia dei lavoratori dipendenti - sia per gli iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) sia per quelli iscritti alle forme sostitutive ed esclusive (dipendenti pubblici) - a decorrere dal 1°/1/2012, il requisito anagrafico è fissato in 66 anni, in presenza di un'anzianità contributiva non inferiore a 20 anni. Tale modifica è praticamente ininfluente, in quanto già la previgente normativa prevedeva che la pensione venisse corrisposta al compimento del 66° anno di età (65 anni + 12 mesi della finestra mobile assommano ad anni 66).

Dal 2013 il limite di età di 66 anni viene aumentato per effetto degli incrementi della speranza di vita; dal 1°/1/2021 l'anzianità minima prescritta non può essere inferiore ad anni 67, requisito da adeguare agli incrementi della speranza di vita.

2.0.2. LAVORATRICI DIPENDENTI DEL COMPARTO PUBBLICO

Per le dipendenti del comparto pubblico, già il precedente Governo, con D.L. n. 78 del 31/5/2010, convertito in legge 122 del 30/7/2010 (art. 12, comma 12 sexies), in modo alquanto repentino aveva innalzato, con decorrenza 1°/1/2012, l'età pensionabile da 61 a 65 anni.

2.0.3 LAVORATRICI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO (art.24/6.A)

Per le lavoratrici del settore privato, iscritte all'AGO ed ai fondi sostitutivi, esclusivi ed esonerativi, che compiono l'età di 60 anni dopo il 31/12/2011, la legge di riforma ha innalzato notevolmente il requisito anagrafico per conseguire la pensione di vecchiaia, con una gradualità molto articolata.

2.1 PENSIONE DI VECCHIAIA - SINOSSI

Nella Tabella B pubblicata alla pagina seguente, sono riportati i requisiti richiesti alle diverse decorrenze per accedere alla pensione di vecchiaia:

- per i lavoratori dipendenti (pubblici e privati) ed autonomi;
- per le lavoratrici del settore privato;
- per le lavoratrici del settore pubblico;
- per le lavoratrici autonome.

TABELLA B

REQUISITI ANAGRAFICI E CONTRIBUTIVI PER ACCEDERE ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA								
ANNO	LAVORATORI DIPENDENTI ED AUTONOMI		LAVORATRICI SETTORE PRIVATO		LAVORATRICI SETTORE PUBBLICO		LAVORATRICI AUTONOME	
	Anni	Mesi	Anni	Mesi	Anni	Mesi	Anni	Mesi
2012	66	0	62	0	66	0	63	6
2013	66	3	62	3	66	3	63	9
2014	66	3	63	9	66	3	64	9
2015	66	3	63	9	66	3	64	9
2016	66	7	65	7	66	7	66	1
2017	66	7	65	7	66	7	66	1
2018	66	7	66	7	66	7	66	7
2019	66	11	66	11	66	11	66	11
2020	66	11	66	11	66	11	66	11
2021	67	2	67	2	67	2	67	2

I suddetti limiti di età sono comprensivi degli incrementi della speranza di vita, stimata nella Relazione tecnica all'emendamento governativo alla legge di stabilità 2012.

2.2 INCENTIVO PER IL POSTICIPO DELL'USCITA

La legge di riforma prevede incentivi per coloro che protrarranno l'attività lavorativa oltre l'età prevista per il conseguimento della pensione di vecchiaia (sino a 70 anni).

GSR/FASI: ecco cosa c'è da sapere

Prestazione economica di 1.500 € lordi mensili

- 8 mensilità nel caso di età inferiore a 50 anni
- 18 mensilità nel caso di età superiore a 49 anni

In aggiunta: prestazione di PLACEMENT (oltre a quella economica)

Il Placement è uno strumento utile a valorizzare e migliorare tutto il patrimonio di conoscenze e di professionalità acquisito nel corso dell'attività di lavoro per "saper vendere se stessi" nel mercato del lavoro. Le aziende che offrono il servizio di placement sono: ASSIST - DBM ITALIA - CROSS - CAREER COUNSELING.

In alternativa:

a chi non sia interessato alla prestazione di placement viene corrisposta un'indennità aggiuntiva mensile per la stessa durata del trattamento economico GSR, pari a 500 euro.

Termini di presentazione della domanda

Entro il 68° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero dalla data di scadenza del periodo di preavviso anche se sostituito da indennità.

Per maggiori informazioni: http://www.dirigenti-gsr.it/ActionPagina_143.do
Sportello GSR Fasi c/o SRDAI: sindacale@sr dai.it - Tel. 0644170810 - 0644170820

Outlook di mercato e STRATEGIE DIFENSIVE

a cura di A&M

I

Fondo Monetario Internazionale ha tagliato ancora una volta le stime della crescita: il PIL mondiale aumenterà del +4,2% nel 2012. Frena in particolare l'Europa a +1,3%, ma peggiorano anche i Paesi emergenti, con un +6,2% contro la previsione fatta ad agosto 2011 di +6,4%. Anche l'Italia nel 2012 crescerà meno del previsto: il Fondo stima un +0,5%, rispetto alle ultime previsioni dello 0,7% del 17 agosto scorso; e il dato - come sappiamo - ha virato addirittura in negativo nelle previsioni nazionali rese note nel marzo 2012.

Bastano questi pochi dati per fornire un quadro d'insieme piuttosto chiaro della situazione economica mondiale che possiamo così riassumere:

- 1) ci troviamo di fronte ad un indebolimento generale della crescita, ma ben lontani da una paventata ricaduta in una recessione mondiale;
- 2) i mercati emergenti sostengono la crescita, ma non sono immuni di fronte all'indebolimento di Usa ed Europa;
- 3) l'Europa costituisce oggi l'anello debole del sistema.

Tra le aree più interessanti possiamo includere l'Asia, che rappresenta il 20% del PIL globale nominale ma ha contribuito per oltre il 50% alla crescita globale del PIL mondiale negli ultimi 5 anni: anche per i prossimi 4 anni l'FMI si attende che l'Asia incrementerà in media dell'1,5% annuo (contro lo 0,6 degli USA e lo 0,5% dell'Europa) il contributo alla crescita globale. Anche se condizionata dal rallentamento mondiale, l'Asia si trova infatti in una posizione migliore rispetto alle altre economie in quanto può contare su una notevole crescita demografica (e reddituale), in grado di sostenere i consumi interni e mitigare in modo sostanziale il ridimensionamento delle esportazioni.

Un'area che si sta proponendo sempre più interessante, favorita da una previsione d'inflazione in calo, è quella denominata ASEAN emergente (Indonesia, Malesia, Filippine, Thailandia, ecc.) che, con bilanci statali e societari in attivo e molto solidi, sta mettendo in piedi importanti pacchetti di stimolo alla crescita incentrati principalmente su progetti legati alle infrastrutture.

Per quanto riguarda i BRIC, risultano più appetibili Brasile e Russia; meno l'India, che sta soffrendo per incertezze politiche, scandali e corruzione e con alti tassi d'interesse, e la Cina, per un possibile rallentamento degli investimenti in seguito alla massiccia spesa del 2010 e per possibili conseguenze negative nel settore immobiliare. Interessanti anche alcune aree dell'America Latina come il Cile.

Nell'ottica di una strategia d'investimento difensiva, a conferma di quanto sostenuto nel corso dell'incontro avvenuto il 7 marzo scorso in via Ravenna, diventa fondamentale a nostro avviso prevedere di allocare parte del proprio portafoglio al di fuori dell'area Euro, non concentrandosi solo su titoli in valuta che offrono alti rendimenti ma prendendo in considerazione anche valute forti che magari offrono titoli a basso rendimento, ma la cui differenza viene fatta dal cambio. Per minimizzare il rischio anche a fronte di disastrosi eventi economici e/o geopolitici (fallimento della Grecia, fine dell'euro, acuirsi della crisi Iran/Usa, ecc.) consigliamo sempre di non concentrarsi solo su una/due valute (anche se potenzialmente forti), ma di prendere in considerazione un paniere di più valute.

Tra gli strumenti che consigliamo, oltre ai singoli titoli per i mercati come il Nord Europa, Australia, Canada, USA, ecc. (ponendo sempre la massima attenzione alla loro liquidità), vi sono anche Fondi specializzati (alcuni particolarmente efficienti) ed ETF in grado di fornire, anche con cifre contenute, una sufficiente diversificazione in mercati altrimenti impossibili da raggiungere (Estremo Oriente, Sud America, Sud Africa, ecc.).

Un'iniezione di managerialità per cambiare il Mezzogiorno

di MASSIMILIANO CANNATA

Abbiamo approfondito con il presidente di GOEL Vincenzo Linarello (vedi pag. 12 di questo numero) il contributo che può - e deve - venire dai dirigenti per coniugare la creazione di ricchezza con il rispetto della morale e della legalità in un territorio, come quello calabrese, per troppo tempo vittima della criminalità

Ha una mission impegnativa: il cambiamento della Calabria attraverso la liberazione e il riscatto delle comunità locali. Tuttavia il Gruppo Cooperativo GOEL, presieduto da Vincenzo Linarello (nella foto), che raccoglie numerose imprese sociali della Locride e della Piana di Gioia Tauro, in provincia di Reggio Calabria, non manca né di coraggio né di determinazione. Lo si vede già dal nome che si è dato al momento della nascita, avvenuta nel 2003: "GOEL", termine con radici bibliche, vuol dire "il liberatore", "il riscattatore". Oggi il Gruppo gestisce numerose attività: turismo responsabile, agricoltura biologica, sviluppo locale, multimedialità, servizi socio-sanitari; ed è proprietario del marchio "Cangiari", primo brand etico di alta moda italiana. Unico comune denominatore, la lotta contro tutto ciò che nega la dignità delle persone e delle comunità, a partire dalle più indifese.

Per questo ha denunciato lo strapotere della 'ndrangheta e delle massonerie deviate in Calabria e nel resto d'Italia. E, dal 2008, promuove l'Alleanza con la Locride e la Calabria (www.goel.coop/allianza), sottoscritta ad oggi da oltre 3 mila persone e oltre 740 Enti e Organizzazioni, che si propone di contrastare il dilagare del fenomeno mafioso in tutta Italia attraverso progetti concreti e costruttivi, da realizzarsi sia in Calabria sia nel resto d'Italia.



Presidente Linarello, fare impresa in una terra in cui lavorare onestamente è già un atto di eroismo, può significare innescare un processo di catarsi, di purificazione e di rinnovamento radicale nel nostro martoriato Mezzogiorno?

Anzitutto credo che fare impresa sia terapeutico, in quanto rappresenta l'antitesi di quell'assistenzialismo che è stato consapevolmente inflitto al Sud e alla Calabria. Imprenditorialità sana significa assumersi la responsabilità, avere un ruolo attivo nel contesto fisico e geografico in cui si vive. Il vero imprenditore è colui che si fa carico dei problemi della società e trasforma i vincoli in opportunità, coniugando i propri interessi con quelli della collettività.

La malavita assorbe quote rilevanti del PIL, frena le imprese, ma soprattutto mortifica le persone. Dalla vostra esperienza appare evidente che per risollevare l'economia occorre una rivolta morale: aveva ragione Giovanni Falcone a sostenere che "le idee camminano sempre sulle gambe degli uomini"?

Su questo tema il nostro punto di vista è particolare: non credo che il Sud abbia bisogno di "rivolte" o di "guerre".

Il vero nostro obiettivo non è tanto vincere, fosse anche contro la 'ndrangheta, semmai "convincere", nella doppia accezione del termine: nel senso della persuasione ma anche, etimologicamente, nel senso di "cum vincere", vincere insieme. In un Sud così disastroso anche una parte consistente delle organizzazioni criminali come la 'ndrangheta finiscono col subire l'ambiente che hanno contribuito a creare. Prima ancora che l'immoralità, certi atteggiamenti sono caratterizzati dalla stupidità. All'interno di questa generale presa di coscienza, noi vogliamo cercare di delegittimare una costruzione di pensiero che realtà come la 'ndrangheta, la massoneria deviata, la politica corrotta hanno prodotto negli anni per affermare il proprio potere. Insomma prima della rivolta dobbiamo far capire alla collettività che determinati comportamenti non servono a nessuno. Assumere un metodo etico nella politica, nell'imprenditoria, porta benefici a tutti, anche a chi, paradossalmente, non ha per nulla obiettivi etici.

Il vostro Gruppo è ormai una realtà importante, nella quale il pensiero sociale "forte" che la ispira è anche fattore di crescita economica, come dimostrano i dati molto positivi del vostro bilancio. Qual è il segreto di questo successo?

GOEL è fortemente radicato in un territorio: la provincia di Reggio Calabria, in particolare la Locride e la piana di Gioia Tauro. Secondo la nostra visione, anche un fenomeno economico complesso e delicato come la globalizzazione va affrontato partendo dal radicamento in un territorio preciso.

Dopodiché?

Dopodiché abbiamo dato vita a un'Alleanza con la Locride e la Calabria che avesse il valore della reciprocità: abbiamo chiesto al Nord di darci una mano a portare questo "pezzo" di territorio al centro dell'attenzione nazionale, creando collegamenti e opportunità, in cambio del nostro impegno a combattere la 'ndrangheta che si sta sviluppando anche nelle regioni settentrionali. La lotta contro il fenomeno criminale deve, infatti, vedere impegnato tutto il Paese. Peraltro questo impegno marca la differenza tra la maggior parte degli onesti che vivono al Sud e la minoranza di collusi o corrotti.

L'etica può essere il modo migliore di fare business?

Nel 2011 abbiamo chiuso il bilancio raddoppiando il valore della produzione rispetto all'anno precedente. Parliamo sempre di cifre limitate - il giro di affari annuo si aggira oggi intorno ai 3 milioni di euro - ma per un territorio come la Locride non è poco. La nostra è una delle imprese private più importanti. Da qui la nuova sfida: l'etica non deve accontentarsi di essere giusta, ma dimostrare di essere efficace. Il fatto che in Calabria un gruppo di cooperative sociali non affiliate al malaffare e al clientelismo, lontane dalla politica, con metodo rigoroso e trasparente sia diventato un'impresa importante, la dice lunga sulla competitività dell'etica. Di solito si pensa che agendo in mercati spietati, condizionati e selvaggi, si debbano calpestare le regole per stare a galla. Niente di più sbagliato.

"Cangiari" è il vostro brand etico. Anche in questo caso la lingua svela importanti significati?

C'è un doppia valenza, transitiva e riflessiva: si cambia il mondo esterno mentre si cambia dentro, mentre cambiamo noi stessi. L'idea di "Cangiari" nasce dall'esigenza di coniugare etica e innovazione, recuperando in chiave moderna la tradizione e le eccellenze artigianali del territorio. Da questo mix è nato il primo brand di alta moda etica in Italia. Il fatto che sorga dalla Locride credo sia importante.

In occasione del suo intervento al convegno SRDAI ha detto: "Abbiamo bisogno di dirigenti all'altezza, capaci di comprendere il nostro messaggio, di interpretarlo e di farne impresa". Quali difficoltà incontrate sul delicato fronte della selezione delle risorse umane?

Questo è uno dei fattori gravi oltre che limitanti della nostra crescita. Viviamo in un territorio in cui non esiste una tradizione imprenditoriale consolidata e mancano l'esperienza e il know-how necessari. Il nostro modo di fare business è particolare: serve un manager non solo con una buona esperienza, ma anche con una forte carica motivazionale e una capacità di costruire un percorso imprenditoriale in un territorio particolare dove - come sappiamo - le infrastrutture materiali e immateriali sono per varie ragioni carenti. Occorrono manager creativi. La nostra può essere una palestra interessante di crescita per coloro che intendano misurarsi con un nuovo modo di fare business. L'invito di Linarello è una scommessa nella scommessa, proviamo ad accoglierlo.

CARO CARBURANTI di chi la colpa?

di **ARMANDO BIANCHI**

Certamente di un elevatissimo carico fiscale, ma anche di un'industria della raffinazione obsoleta e antieconomica rispetto al resto d'Europa (per non parlare degli altri continenti). Eppure nessuno degli organi istituzionali preposti sembra dedicare al tema la giusta attenzione

Nel corso del seminario "Il settore energetico nel 2011: situazioni e tendenze", organizzato il 7 marzo scorso dall'Associazione Italiana Economisti dell'Energia (AIEE), la dott.ssa Rita Pistacchio, dell'Unione Petrolifera, ha presentato un dettagliato ed esauriente rapporto sul mercato petrolifero in Italia e sulle sue possibili prospettive. Per brevità espositiva si riportano i dati più significativi del documento corredati di alcune considerazioni a margine.

MERCATO ENERGETICO ITALIANO: KEY FIGURES

- 1) Nel 2011 si è registrata una flessione della domanda energetica pari a -2,1%.
 - 2) La flessione nei consumi di prodotti petroliferi è stata pari a -2,5%.
 - 3) L'incidenza del petrolio sulla domanda energetica è risultata pari al 39,4%.
 - 4) Il consumo di benzina è sceso del -6%; quello del gasolio è aumentato del +0,8%.
 - 5) Nel periodo 2004-2011 la domanda complessiva di carburanti è diminuita di 5 miliardi di litri.
 - 6) Nel 2011 la fattura energetica è ammontata a 63 miliardi di euro (+19% sul 2010).
 - 7) Di questi, 35 miliardi sono stati la spesa per i soli prodotti petroliferi (+23,5%).
 - 8) L'incremento di spesa per il gas naturale è stato del +10,5%.
 - 9) Prezzo medio alla pompa: 1,555 euro per la benzina (55% di incidenza fiscale), 1,448 per il gasolio (49% di incidenza fiscale). E chiunque di noi sa quanto questi prezzi siano ulteriormente aumentati nel primo trimestre 2012.
- Risultato finale: prodotti sempre più cari, con conseguente contrazione dei consumi.

IL VERO GAP STRUTTURALE: IL SISTEMA DELLE RAFFINERIE

La pesantezza del carico fiscale gravante sui prodotti petroliferi lascia poco margine per interventi significativi di contenimento dei prezzi. Per di più, i provvedimenti recentemente adottati al fine di introdurre ulteriori elementi di "liberalizzazione" nel settore della distribuzione, appaiono poco efficaci, se non inutili (si vedano i due grafici sulla composizione dei prezzi di benzina e gasolio per autotrazione pubblicati alla pagina seguente). Vengono viceversa ignorati aspetti strutturali di rilevanza fondamentale, a cominciare dall'industria nazionale della raffinazione.

Secondo un recente studio dell'istituto specializzato Wood MacKenzie ("European Refining Industry. The Industry Nobody Wanted"), nel 2009 il 25% delle raffinerie europee risultavano economicamente insostenibili; nel 2011 la percentuale è salita al 75%. In Italia la situazione è, se possibile, ancora peggiore.

Nel nostro Paese operano 15 raffinerie con una capacità media installata pari a 7 milioni di tonnellate annue; in Europa (con riferimento ai Paesi su cui viene effettuata la rilevazione dei prezzi) la media è di 9 milioni. In Italia solo

4 impianti su 15 superano i 10 milioni di tonnellate; in Germania il 54%, in Belgio e Olanda il 50%, in Gran Bretagna il 46%, in Francia il 33%.

Inoltre, nel nostro Paese, le raffinerie a maggiore capacità di lavorazione sono posizionate nelle isole, lontane dai mercati, mentre altre significative sono ubicate in posizioni precarie, a ridosso di centri urbani, autostrade, linee ferroviarie, con gravi conseguenze logistiche ed inevitabili aggravamenti nei costi di trasporto e stoccaggio.

UN GAP DESTINATO A PEGGIORARE ANCORA

Se questa è la situazione attuale, le prospettive a medio-lungo periodo diventano ancor più preoccupanti qualora si dia uno sguardo allo sviluppo della raffinazione nei Paesi dell'Asia e del Medio Oriente, oltre che in quelli considerati fino a qualche tempo emergenti.

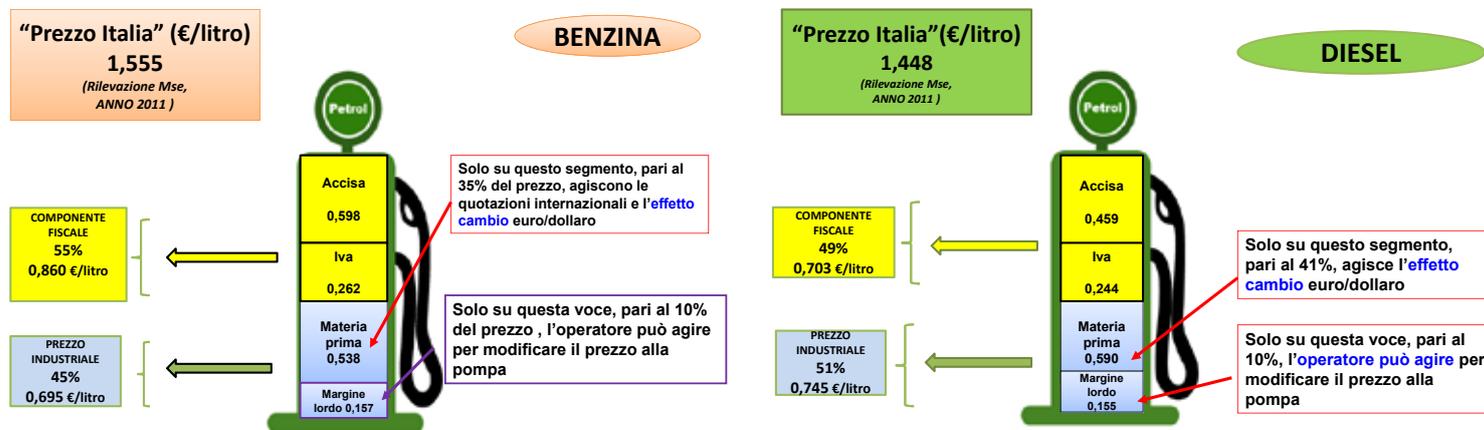
Alcuni esempi degli insediamenti più significativi:

PAESE	LOCALITÀ	SOCIETÀ	CAPACITÀ (TONN./ANNO)
Cina	Zhenhai	Sinopec	21
Taiwan		Formosa	25
India	Jamnagar	Reliance Petroleum	33
Indonesia	Java	Petromina	18
Kuwait	Al-Ahmadi	K.N.P.C.	23
Arabia Saudita		Aramco	28
Arabia Saudita		Aramco Mobil	20

CONCLUSIONI

Dai dati esposti appare evidente come la questione dell'approvvigionamento energetico in Italia rappresenti un aspetto cruciale per il futuro e per le prospettive di sviluppo del Paese. Partendo dal presupposto che la contrazione dei consumi registrata nel 2011 non è un episodio congiunturale, e che il fenomeno sta determinando la crisi delle strutture di raffinazione europee e ancor più italiane, è ragionevole prevedere che nel medio periodo (10-15 anni) molte di esse saranno costrette a chiudere, a fronte della crescente pressione dei mega impianti emergenti.

Perché ciò non accada, considerando la lunghezza dei tempi d'investimento nel settore delle infrastrutture petrolifere, occorre decidere già oggi come impostare la revisione e l'ammodernamento dell'intero sistema. Ciò nonostante, a noi sembra che nessuno degli organi istituzionali preposti dedichi al tema la giusta attenzione.



Accisa: imposta fissa attualmente pari a 0,564 €/litro che grava sulla quantità dei beni prodotti

Iva: imposta (pari al 20%) che colpisce il valore dei prodotti soggetti ad accisa e che grava sulla stessa accisa

Materia prima: quotazione Platts benzina sul mercato internazionale

Margine lordo: differenza tra prezzo di vendita al netto delle tasse e il costo della materia prima (Platts Cif Med) e serve a remunerare tutti i restanti passaggi della filiera cioè stoccaggio, distribuzione primaria e secondaria, costi di commercializzazione, ammortamenti, oneri finanziari, nonché il margine del gestore e il margine industriale.

Accisa: imposta fissa che grava sulla quantità dei beni prodotti

Iva: imposta (pari al 20%) che colpisce il valore dei prodotti soggetti ad accisa e che grava sulla stessa accisa

Materia prima: quotazione Platts benzina sul mercato internazionale

Margine lordo: differenza tra prezzo di vendita al netto delle tasse e il costo della materia prima (Platts Cif Med) e serve a remunerare tutti i restanti passaggi della filiera. Da computare inoltre i costi della miscelazione col biodiesel pari a circa 1,5 centesimi di Euro/litro.

RAPPRESENTANZA, responsabilità e crescita

di VALENTINO SALVATORE DE PIETRO

Presentato il 5 aprile alla Sala della Lupa della Camera dei Deputati alla presenza del presidente della Camera Gianfranco Fini, di esperti e di rappresentanti delle parti sociali, il 6° Rapporto sulla classe dirigente dell'AMC analizza il ruolo delle rappresentanze degli interessi per lo sviluppo del Paese, anche in un'ottica di benchmark. Il commento del presidente di AMC e di Fondirigenti, Renato Cuselli



Presidente Cuselli, su che cosa si focalizza il Rapporto 2012?

Nel quinto Rapporto sulla classe dirigente, presentato nell'ambito delle celebrazioni dei 150 anni dell'unità d'Italia, si sottolineava l'importanza di un rinnovamento delle élites per far fronte alle sfide non più procrastinabili provenienti dal Mondo nuovo, ritrovando una sintonia positiva e "al rialzo" tra istituzioni, cittadini e business community. Sulla scorta di queste priorità, con il sesto Rapporto AMC ha avviato un percorso di analisi del ruolo delle organizzazioni di rappresentanza alle quali spetta il compito di catalizzare i processi di modernizzazione del Paese, portare a sintesi le esigenze dei diversi attori della vita sociale, economica e politica, orientandole verso il raggiungimento del bene comune.

Quali le ragioni di questa scelta?

Nel mezzo di una crisi la cui soluzione appare purtroppo ancora lontana, che obbliga i Governi a richiedere sacrifici crescenti a chi è già alle prese con un forte disagio e una progressiva perdita di fiducia nelle élites, si sente il bisogno di ribadire l'essenzialità della rappresentanza e dell'associazionismo nella promozione di uno sviluppo solidale, inclusivo e democratico. Questo messaggio è da rivolgere in primis ai nostri sistemi associativi - che hanno bisogno di crescere in termini qualitativi e di competenze manageriali - per

farlo giungere agli attori istituzionali e alla politica, fino ad arrivare al mondo giovanile che stenta a trovare "una propria rappresentanza". Per questo nel Rapporto si ribadisce l'importanza della "generazione" della classe dirigente, anche "per la rappresentanza". Una priorità che ci sembra quanto mai attuale.

Quali debbono essere le caratteristiche di questa "generazione"?

Si tratta di un processo da costruire gradualmente, guardando all'Europa, dove si definiscono sempre più le linee guida e politiche. Ma occorre anche tenere ben salde le radici nei territori, dove le rappresentanze registrano crescenti difficoltà ad interfacciarsi con la politica, che a sua volta sembra intercettare con minore incisività le esigenze e le priorità dei singoli e delle comunità.

Quali sono i principali risultati emersi dallo studio?

Una rappresentanza rinnovata costituisce un contributo essenziale all'affermazione di una responsabilità collettiva della classe dirigente del Paese per riportare quest'ultimo in una condizione di crescita. Se il Nuovo Mondo richiede nuovi paradigmi per comprenderlo, questo Rapporto fornisce alcune tracce per individuare i nuovi paradigmi politici, i nuovi paradigmi economici, i nuovi assetti delle rappresentanze e le nuove mappe cognitive da elaborare, tenendo presente che anche negli altri Paesi europei si stanno affrontando sfide analoghe.

E le conclusioni?

Lo sforzo che le organizzazioni di rappresentanza dovranno compiere sarà orientato su due ambiti d'azione correlati: da un lato "ricostruire" una capacità di dialogo con gli interlocutori istituzionali ai diversi livelli; dall'altro migliorare la propria capacità di interpretare, mediare e finalizzare gli interessi dei rappresentati. Ma tutto questo potrebbe non essere sufficiente, a fronte di un momento storico che richiede uno sforzo ulteriore. Le rappresentanze sono chiamate ad assumere una sempre maggiore responsabilità nel favorire processi di crescita, contemperando gli interessi particolari con quelli più generali. Il delicato passaggio dal dialogo alla proposta, e da quest'ultima alla corresponsabilità delle scelte per giungere alla gestione di iniziative concrete per l'innovazione, è l'elemento che segnerà il futuro delle organizzazioni di rappresentanza. Si tratta di un cammino sfidante, da intraprendere con la consapevolezza che non esistono ricette preconfezionate, e al quale tutti siamo chiamati a contribuire con spirito di servizio.



Quale vuol essere in proposito il ruolo di AMC?

La nostra Associazione si propone di continuare a fornire elementi di studio e riflessione per contribuire a chiarire la rotta da seguire. Per dare seguito e finalizzare il nostro impegno in questa direzione, quanto prima intendiamo promuovere un confronto sul tema della "governance responsabile" tra rappresentanti delle parti e autorità governative. L'intento sarà quello di proseguire la riflessione iniziata con questo Rapporto, passando dall'analisi alla proposta e all'azione.

GIORNATA NAZIONALE DELLA PREVIDENZA

"Le scelte previdenziali e sanitarie nella prospettiva dell'invecchiamento"

Nell'ambito della Giornata Mondiale della Previdenza, in programma a Milano il 10-12 maggio prossimo a Palazzo Mezzanotte, sede della Borsa Italiana, in piazza Affari, FASI e Previndai organizzano congiuntamente un importante convegno dal titolo "Le scelte previdenziali e sanitarie nella prospettiva dell'invecchiamento".

Dopo lo scenario introduttivo, disegnato dal presidente di Assoprevidenza Sergio Corbello, porteranno le testimonianze di Previndai e FASI, rispettivamente, Vittorio Betteghella (presidente) e Luca Del Vecchio (vicepresidente). A seguire, una relazione del prof. Alberto Brambilla, presidente del Nucleo di Valutazione della Spesa Previdenziale del Ministero del Lavoro, sull'"Impatto delle riforme in atto sul Welfare di categoria".

PIANI SOLIDALI 2012

Come per il 2011, Fondirigenti - Fondo promosso da Confindustria e Federmanager per favorire lo sviluppo della cultura manageriale - permette alle aziende associate di utilizzare le risorse non impegnate, nella fattispecie quelle relative al 2007 e scadute il 31 dicembre 2011, proponendo di metterle a disposizione per la partecipazione ad interventi formativi interaziendali nell'ambito del Piano territoriale Solidale promosso dalle Parti sociali. Le aziende che vorranno aderire permetteranno ai loro dirigenti di partecipare gratuitamente alle attività formative. Potranno partecipare anche quadri, imprenditori e dirigenti disoccupati, nei limiti dei posti disponibili.

In questo ambito Unindustria e SRDAI stanno ultimando la progettazione di un Piano formativo dal titolo "*Leadership e valore per la crescita*" che prevede la realizzazione di due iniziative formative:

- 1. LEADERSHIP & BEYOND**, due giornate a Roma full immersion in lingua inglese, curate direttamente dai docenti della prestigiosa IMD Business School di Losanna, Svizzera, nell'ambito dell'Orchestrating Winning Performance 2012 - OWP. I manager coinvolti avranno l'opportunità di vivere una esperienza di grande valore formativo, di sperimentare soluzioni innovative per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e di riflettere su nuove prospettive di sviluppo personale e professionale;
- 2. UNA NUVOLA DI VALORE, PER LA CRESCITA**, 4 workshop - frequentabili anche separatamente - con relatori importanti con profili e competenze internazionali:
 - **La sfida competitiva e la creazione di Valore come via per la crescita** - prof. Dominick Salvatore, candidato Premio Nobel per l'Economia e docente alla Fordham University di New York, che fornirà indicazioni per prepararsi agli scenari competitivi dei prossimi due anni;
 - **Intangibles, il Valore di quel che non si vede e che spinge la crescita** - prof.ssa Mascia Ferrari, docente all'Università di Modena e Reggio Emilia e Visiting Professor alla New York University, studiosa delle modalità per portare nei bilanci il Valore intangibile delle aziende (brand, brevetti, reputation, capitale umano, innovazione, ecc.);
 - **Misurare e gestire il Valore: quali strumenti per quali decisioni?** - prof. Tim Baldenius, docente del Department of Accounting Management alla New York University, che aiuterà a capire quali siano gli specifici indicatori per prendere decisioni strategiche;
 - **Comunicare il Valore attraverso social network e altri strumenti web: Enterprise 2.0** - esperti di queste nuove modalità di comunicazione e di loro applicazione in azienda. Saranno presenti come testimonial alcuni top manager che hanno avviato percorsi finalizzati a comunicare e creare Valore.

Per maggiori informazioni: formazione@srdai.it

BILANCIO di Competenze, un “REGALO” da farsi

di MAURIZIO BOTTARI, amministratore unico di Ambire srl

Il Bilancio di Competenze è lo strumento che consente ai dirigenti di valorizzare il proprio patrimonio manageriale e di riavviare il processo di autodeterminazione del proprio futuro professionale ampliando gli orizzonti e le prospettive e favorendo l'emersione di tutte le potenzialità e le energie possedute. Il rinnovo del CCNL Dirigenti Industria, sottoscritto da Federmanager e Confindustria, prevede per i dirigenti il servizio di Bilancio di Competenze come percorso autovalutativo completamente gratuito e riservato, articolato in due fasi:

- una propedeutica fase on line, sul sito www.fondirigenti.it, che permette al dirigente di effettuare un check-up sulla propria storia professionale, sulle proprie caratteristiche comportamentali e tecnico-professionali e sulle proprie motivazioni;
- una fondamentale fase in presenza presso Ambire o le altre Società aggiudicatarie del servizio (Adecco Formazione e Ambrosetti), che valorizza e completa l'iniziativa di sviluppo personale e professionale.



Il servizio è attualmente riservato ai dirigenti industriali in servizio con almeno 3 anni di anzianità dirigenziale presso l'attuale azienda. Inoltre il Bilancio di Competenze non potrà poi essere ripetuto prima che siano trascorsi 5 anni. Non vi è un limite di età anagrafico, né formale né sostanziale.

Riguardo alla riservatezza dei dati, si ribadisce che i risultati del Bilancio di Competenze sono strettamente confidenziali e rimangono riservati tra il dirigente che ha usufruito del servizio e la Società che lo ha erogato. L'azienda di appartenenza del dirigente non deve quindi autorizzare nulla; anzi, a meno che non lo voglia lo stesso dirigente, non verrà mai a conoscenza che questi ha usufruito del servizio.

In termini di risultati, il dirigente che decida di “regalarsi” il Bilancio di Competenze otterrà:

- consapevolezza rispetto alle competenze ed esperienze acquisite e alle potenzialità ancora non espresse al meglio;
- valorizzazione delle esperienze professionali e personali;
- analisi dei fabbisogni formativi attraverso metodologie professionali di coaching e counselling;
- comprensione su come riorientare il percorso professionale, potenziando il bagaglio di competenze;
- valorizzazione delle potenzialità ed energie;
- definizione del piano di autosviluppo e implementazione di piani d'azione, anche attraverso un successivo tutoring, per valutare il rilascio di efficacia dell'intervento rispetto all'obiettivo inizialmente stabilito.

I risultati del profilo di autovalutazione complessivo risulteranno poi in un Dossier di Competenze, output assai utile per il dirigente quale fotografia del suo attuale stato di competenze manageriali e per individuare le azioni determinanti per le fasi successive del suo sviluppo professionale.

Per ogni informazione, Ambire mette a disposizione il numero verde 800 199 659 e l'area Bilancio di Competenze nel sito www.ambire.net.

WHAT A BEAUTIFUL LEGS!

del prof. CARLO CAVAZZINI, dirigente medico ospedaliero U.O.C. Chirurgia Vascolare A.O. San Camillo-Forlanini (RM) - Docente di Chirurgia Vascolare all'Università di Ferrara

Com'è noto, l'apparato circolatorio del nostro organismo è distinto in due grandi sistemi: quello arterioso, che provvede a portare il sangue ricco di ossigeno dal cuore a tutti i distretti periferici, e quello venoso, che svolge l'attività inversa, riportando il sangue dalla periferia al cuore. L'apparato venoso è costituito da un cospicuo e variabile numero di vasi che, a livello degli arti inferiori, è distinto in due principali sistemi: il sistema venoso profondo, che raccoglie circa il 90% del sangue, e quello superficiale, strettamente collegati tra loro attraverso il circolo dei vasi perforanti. La complessa organizzazione e la presenza di particolari dispositivi posti all'interno dei vasi (le valvole a "nido di rondine") associati all'azione di molteplici fattori, riescono a vincere la pressione idrostatica sanguigna consentendo al flusso ematico di avere una sola direzione: dalla superficie in profondità e dal basso verso l'alto.

Per varice, o "vena varicosa", si intende l'abnorme dilatazione di un vaso venoso superficiale che si presenta rilevato e tende ad assumere un aspetto tortuoso (varus, dal latino "piegato", "tortuoso") cui consegue nel tempo l'alterazione funzionale tipica e determinante della malattia (dovuta ad incontinenza valvolare), costituita da un'inversione del senso di scorrimento del sangue che refluisce in senso contrario alla fisiologica direzione verso il cuore (flusso ematico "centrifugo" e non più "centripeto").

Sono comunemente intese vene varicose quelle localizzate a livello degli arti inferiori. Ma le varici possono essere presenti anche in altri distretti, come il funicolo spermatico (varicocele), l'esofago (varici esofagee), la regione anorettale (emorroidi) e - più raramente - gli arti superiori.

LA MALATTIA VARICOSA È COEVA DELL'UOMO (E DELLA DONNA)

La malattia varicosa è presente nell'uomo fin dal momento in cui questi ha assunto la stazione eretta. Infatti l'aumento in altezza della colonna di sangue che grava sugli arti inferiori dovuta all'ortostatismo, in assenza di efficaci meccanismi di protezione che impediscano dilatazione e sfiancamento dei vasi, sembrerebbe essere all'origine delle varici, anche se fattori genetici ambientali e comportamentali sono parimenti importanti nell'etiopatogenesi del fenomeno.

L'elevata prevalenza della malattia - si calcola ne sia affetta circa il 20% della popolazione adulta - e gli associati disturbi che ne conseguono, hanno fatto delle varici un vero e proprio fenomeno sociale. La patologia mostra una netta predilezione per il sesso femminile (ne risulta colpita 1 donna su 3 rispetto ad 1 maschio ogni 14) e, pur non potendo definirne una sicura ereditarietà, se ne riconosce una familiarità in circa il 50% dei casi. Le varici si distinguono in primitive e secondarie: le prime, oggetto di questo articolo, vengono definite anche "idiopatiche o essenziali" e sono di gran lunga le più frequenti; le secondarie sono dovute a particolari situazioni (post-chirurgiche, traumatiche, ecc.) e, per la loro peculiarità, esulano da questo contesto.

Le varici primitive originano dal sistema venoso superficiale (vene piccola e grande safena) e possono comparire

in qualsiasi momento della vita (frequenti anche in giovane età), spesso anche senza una precisa causa. Studi ed esperienza indicano comunque l'esistenza di alcuni fattori predisponenti quali la stipsi, il sesso femminile, l'uso di indumenti stretti e calzature inadeguate, la prolungata stazione eretta (come in alcune professioni), l'obesità, la terapia a base di estroprogestinici (contraccettivi).

Esse possono essere del tutto asintomatiche o, più frequentemente, determinare un corteo sintomatologico che non sempre esprime in modo diretto la gravità della patologia. Tra i sintomi più comuni della patologia varicosa c'è il dolore, sordo e fastidioso, spesso descritto come bruciore, il senso di pesantezza, i crampi muscolari soprattutto notturni, le parestesie (senso di formicolio, addormentamento, calore), il prurito e l'edema, generalmente modesto, localizzato al piede e alla caviglia. Molti dei sintomi descritti sono attenuati dal riposo o comunque dal sollevamento degli arti, ma anche dalla contenzione elastica.

NON SI TRATTA SOLO DI UN PROBLEMA ESTETICO

La malattia varicosa non rappresenta quindi solo un problema estetico, anche se questo è il principale motivo per cui i pazienti si rivolgono al medico: è frequente infatti la richiesta di una consulenza specialistica per la comparsa di teleangectasie (i cosiddetti "capillari") o di alterazioni della cute come le discromie. Ma se la patologia di per sé non rappresenta una forma morbosa grave o invalidante, da temere sono le sue complicanze quali la possibile infiammazione di un vaso (flebite, tromboflebite), la rottura della vena (emorragia/ematoma) o la formazione di una lesione cutanea legata all'alterazione vascolare (ulcera varicosa, flebostatica).

Appaiono quindi di estrema importanza una diagnosi precoce e un valido trattamento della patologia stessa, atta a prevenire le possibili complicanze. La visita dello specialista basata su un attento esame clinico fornisce molti elementi per definirne gravità, condizioni predisponenti e fattori aggravanti. Importante integrazione all'esame clinico è poi l'utilizzo delle tecniche diagnostiche ultrasonografiche, tra cui l'ecocolor-doppler rappresenta al momento l'esame più importante ("gold standard" diagnostico). La metodica infatti consente una valutazione sia morfologica sia funzionale del distretto venoso esaminato che, associata al quadro clinico, indica al medico la più corretta strategia terapeutica. A qualsiasi stadio diagnosticata, la malattia varicosa deve prevedere un trattamento integrato, costituito da modificazioni dello stile di vita cui il paziente deve strettamente attenersi, associato ad una specifica terapia farmacologica (farmaci venotonici, vasoattivi, emoreologici, ecc.), ad un trattamento sclerosante di capillari e vene di piccolo calibro (figura 1), fino ad arrivare alla terapia chirurgica.

L'armamentario terapeutico di cui dispone oggi il chirurgo vascolare è costituito da una molteplicità di tecniche la cui scelta viene personalizzata in relazione al tipo di malattia varicosa e al quadro clinico generale del paziente.

Oltre alla chirurgia tradizionale, che prevede l'asportazione delle vene patologiche mediante micro-incisioni della cute (figura 2), sono oggi disponibili nuovi strumenti che sfruttano tecnologie avanzate quali laser, radiofrequenze e miscele composte da sostanze sclerosanti e gas: la cosiddetta "scleromousse". La mininvasività, che rappresenta la tendenza della chirurgia negli ultimi decenni, ha coinvolto anche la flebologia: tutte le nuove tecniche si possono eseguire in anestesia locoregionale e in regime ambulatoriale o di day hospital.

Figura 1



Figura 2



UNA RICETTA ANTICRISI PER L'EDILIZIA

a cura di **LDP Appalti**

All'inizio c'è la LDP, storica società della famiglia Patalacci, costruttori umbri da generazioni e successivamente trasferiti ad Ostia nel 1961. Dino Patalacci, dopo il conseguimento del diploma di geometra, comincia a lavorare prima come tecnico e poi come direttore in alcune delle più importanti aziende nazionali in Italia e all'estero. Dopodiché dieci anni fa, il 29 maggio 2002, fonda la LDP Appalti srl, operante nell'acquisizione di terreni, progettazione di immobili, realizzazione e vendita degli stessi.

L'azienda ha individuato il proprio core business in operazioni edilizie "di nicchia", rispetto a realizzazioni di grande volume, in quanto maggiore garanzia di vendita ancor prima della fine del cantiere e suscettibili di un maggior controllo di gestione. In particolare, la strategia consiste nell'operare in zone in cui è meno frequente e facile ottenere licenze edilizie, con lo scopo di migliorare il processo delle vendite ai clienti.

Una strategia di successo, dal momento che oggi la società registra una capitalizzazione di 750 mila euro e un patrimonio di 1,5 milioni, che negli ultimi due anni sono state vendute tutte le 27 unità immobiliari costruite e che le operazioni segnano, nel 2012, un ulteriore aumento.

Spiega Antonio Meloni, amministratore commerciale della società: "Già agli inizi del 2009, di fronte all'aggravarsi della crisi finanziaria prima americana e poi internazionale, gli economisti più attenti avvertivano come gli investimenti immobiliari rimanessero fra i pochi sicuri sul mercato. Tuttavia anche l'edilizia ha sofferto della contrazione del mercato del biennio 2009-2010; questo perché la maggior parte dei costruttori, oltre a mostrare una pessima gestione finanziaria, basa il proprio business una politica di grandi volumi costruendo in prevalenza palazzine che, poi, accusano notevoli difficoltà legate all'invenduto".

Dall'altra parte, prosegue il manager, "la casa rimane sempre in cima ai desideri d'acquisto degli italiani, tanto più nei periodi di recessione". La politica della famiglia Patalacci, conclude Meloni, rappresenta la sintesi virtuosa fra la domanda e l'offerta. Una sintesi riconosciuta anche dal mercato creditizio, che pure oggi si mostra assai selettivo nel concedere finanziamenti: "Grazie ad un'attenta gestione finanziaria, alle garanzie fornite dagli imprenditori e - ultima ma non per importanza - alla succitata scelta di compiere tante piccole operazioni in zone particolari, molto più gradita agli istituti rispetto alla politica dei grandi volumi, il Gruppo Patalacci ha ricevuto negli ultimi due anni, dalle banche, più di 10 milioni di euro di finanziamenti".

Attualmente, attraverso la LK srl, il Gruppo sta curando l'operazione "Castelverde", che prevede la realizzazione di 8 appartamenti e 6 locali commerciali (per approfondimenti, si veda la II di copertina di questo numero).

ETICA ED ECONOMIA. TRACCE DI UN COMUNE CAMMINO

"Narrare l'etica e l'economia. Tracce di un comune cammino" (Rubbettino Editore, Soveria Mannelli) è un libro che raccoglie le dieci lezioni dell'omonimo corso promosso dal Forum Nazionale dei Giovani. Lezioni che hanno offerto, da differenti e autorevoli punti di vista, un esame del rapporto possibile tra morale ed economia. Nello stimolare un significativo pubblico giovane alla riflessione sulla pertinenza del discorso etico, per costruire la propria umanità e quella della comunità civile di cui si è parte, si è proposto con credibilità un profilo nel quale non vi sia distonia nel soggetto tra la propria competenza professionale e la statura morale.

Nel volume sono pubblicati i punti di vista di: Giuseppe Acocella, Gianluigi Angelantoni, Carlo Felice Casula, Pier Luigi Celli, Vannino Chiti, Giuseppe Croce, Ferruccio De Bortoli, Antonio De Napoli, Riccardo Di Segni, Tommaso Di Ruzza, Massimo Egidi, Giuseppe Failla, Flavio Felice, Mons. Vincenzo Paglia, Roberto Pessi, Paola Pierri, Abdellah Redouane, Vincenzo Scotti, Gianni Silvestrini, Claudio Velardi, Stefano Zamagni.

Scrivo nell'introduzione mons. Samuele Sangalli: "L'attenzione al tema economico è motivata dal fatto che il corretto uso delle risorse per vivere l'esistenza coinvolge davvero tutti. Ecco perché, nella fase di storia dell'Occidente in cui ci troviamo a vivere, spesso difficile da definire se non con rimandi a ciò che non c'è più (post-moderna, post-ideologica, post-cristiana), nella difficoltà di trovare interessi comuni capaci di stimolare energie per un lavoro sinergico, ritengo che l'attenzione alla tematica economica sia un ottimo punto di partenza per avviare alla riflessione sulla pertinenza del discorso etico per prendersi cura della vita del singolo e della comunità. Si cerca di toccare con mano l'impretebilirà della riflessione morale per l'uomo che vuole vivere una vita degna d'essere vissuta".

L'ITALIA S'È DESTA

Della storia del tricolore e dell'inno nazionale probabilmente tutti sappiamo qualcosa, ma non abbastanza. A colmare la lacuna ci pensa il libro "L'Italia s'è desta", di Tarquinio Maiorino, Giuseppe Marchetti Tricamo e Andrea Zagami (Cairo editore), e lo fa in un momento in cui gli emblemi dei valori nazionali sembrano tornati di moda: non più confinati agli eventi sportivi e alle missioni militari, il tricolore e l'inno di Mameli sono diventati - complice la ricorrenza dei 150 anni dell'unità d'Italia - protagonisti di un vero e proprio revival. Cominciò allora presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi, richiamando l'attenzione sul prestigio della bandiera ("una in ogni casa"), sulla forza evocativa del Canto degli italiani e sull'importanza di celebrare la festa della Repubblica, reintrodotta nel 2001. Ne ha raccolto il testimone Giorgio Napolitano il quale, commentando la crisi, ha chiesto che "ognuno faccia più che mai la sua parte" operando nell'interesse, unico e unitario, del Paese.

Gli autori ripercorrono l'affascinante storia dei due simboli nazionali per eccellenza: il tricolore, dalla nascita a Reggio Emilia nel 1797 alla sua adozione da parte della Repubblica italiana un secolo e mezzo dopo, e l'inno Fratelli d'Italia, ricostruendo la figura del suo autore, Goffredo Mameli, che perse la vita a soli 22 anni nella difesa della Repubblica romana.

E il racconto del passato s'intreccia con l'osservazione del presente e la speranza nel futuro.



ARCHITETTURA, innovazione nella continuità

colloquio con l'arch. MARGHERITA PETRANZAN, di MASSIMILIANO CANNATA

Invitata in qualità di relatrice alla prossima Assemblea nazionale SRDAI, l'arch. Petranzan illustra la propria visione di una scienza che, oggi più che mai, ha sulle spalle grandi responsabilità per il futuro dell'uomo



L'architetto ha delle grandi responsabilità e credo che debba sentirsele oggi più che mai tutte sulle spalle. Deve avere sensibilità culturale, altrimenti rischia di distruggere un intero ambiente sociale danneggiando una quantità infinita e indicibile di persone. Se agisce in maniera sconsiderata può persino compromettere ogni possibilità di sviluppo.

È una professione difficile da praticare; chi progetta non deve trattare banali questioni di forme, deve sapere piuttosto che ogni suo intervento può mettere in gioco il destino dell'umanità".

Margherita Petranzan (nella foto), docente di architettura civile al Politecnico di Milano, non ama fare sconti, esprimendo con chiarezza la sua visione di professionista impegnata in un ambito, quello della progettazione, oggi al centro di molte attenzioni.



Il senso e la dinamica dell'evoluzione storica e della modificazione sono aspetti al centro della sua riflessione e della fitta pubblicistica che alimenta le riviste che lei dirige (Anfione&Zeto e Paradosso). Recentemente ha dedicato un numero all'idea di "metamorfosi", termine complesso che contiene il flusso del divenire. È possibile partire da qui per capire alcuni orientamenti dell'architettura contemporanea?

Andare oltre la forma, subendo di necessità continue metamorfosi, è una caratteristica della dimensione umana e di tutte le sue manifestazioni e produzioni. Non occorre tirare in ballo il rapporto tra persona e maschera, che autori come Pirandello hanno straordinariamente tematizzato, per capire come si arrivi a parlarne nella dimensione architettonica. Ogni cosa per essere costruita, per mostrarsi tale, deve passare attraverso una serie di necessarie trasformazioni che concorrono alla definizione della sua stessa identità.

Lei sostiene nei suoi scritti che l'architettura deve saper mettere in relazione. A giudicare da quanto accade non solo nelle periferie urbane ma anche in molti centri storici, non le sembra che gli architetti ignorino troppo spesso questa esigenza?

Il principio di relazione è fondamentale. L'isolamento, la ghettizzazione cui hanno portato i criteri della nuova edificazione sono stati deleteri. I quartieri dormitorio e molte delle realizzazioni più recenti, che hanno ghettizzato

intere aree, sono nate da logiche aberranti di cui abbiamo pagato e pagheremo lo scotto, in termini sia di disagio sociale sia di distruzione dell'ambiente urbano.

Franco Purini, nel suo saggio pubblicato da Laterza "La misura italiana dell'architettura", parla di una contemporaneità che ha spogliato l'architettura di responsabilità, di professionisti che hanno spesso abdicato al senso artistico, abbagliati dalla "vetrinizzazione" e condizionati dai processi di spettacolarizzazione. L'architetto antropologo Franco La Cecla, in un pamphlet che ha riscosso molto successo ("Contro l'architettura", edito da Bollati Boringhieri), tuona contro le star. Qual è il suo parere in merito?

Registro una netta tendenza alla devastazione del territorio urbano, un fenomeno che non ha ritorno. Infatti, mentre in passato relativamente al post modern era possibile pensare che alcuni eccessi potessero in qualche misura rientrare, questa moda che ha preso piede sostenendo alcune correnti non avrà alcuna prospettiva. Lo dico con profondo dispiacere. L'architettura è continuità pur nella modificazione, è struttura di relazione e modificazione continua. Le "archistar" concepiscono grandi astronavi che entrano nel territorio in maniera devastante. Il desiderio prometeico di conquistare gli spazi verticali e orizzontali, se non equilibrato dalla consapevolezza della necessità della misura, può diventare distruttivo.

L'innovazione può avere cittadinanza nella progettazione architettonica?

Tutto ciò che è nuovo deve farsi strada, non dimentichiamo però che l'architettura si evolve nella continuità. Nelle mie lezioni dico agli studenti che ogni monumento è una parte intrinseca alla definizione stessa del concetto di architettura. Non appartiene al passato, se è giunto fino a noi che lo ammiriamo. Il monumento è la sostanza dell'architettura, è la capacità che l'architettura ha di comunicare e di tramandare. Progettare significa andare avanti, andare oltre, rispettando la continuità. Leon Battista Alberti, rifacendosi a Vitruvio, ha detto che quella dell'architetto è una scienza che deve essere ornata da tutte le altre discipline.

Vittorio Gregotti a proposito dell'ultima Biennale di Venezia, intervenendo su La Repubblica ha scritto: "L'architettura non è arte ornamentale, i monumenti non sono immagini di marca, il tessuto urbano è un materiale essenziale per il disegno della città". Concorda?

In relazione al dibattito sollevato nell'ultima Biennale di Venezia, ribadisco che l'architettura non è un'arte, deve anzi prendere posizione rispetto all'arte contemporanea, che spesso è distruzione di valori, in primis distruzione della bellezza. La trasformazione è ammessa perché, come ci ricorda il filosofo Umberto Curi, è un processo in cui "la sostanza rimane identica, restando fedele all'originalità radicale". Questa visione della trasformazione storica e dello sviluppo del soggetto, tematizzata nel saggio "Le mosse del cavallo" di Gian Piero Jacobelli, oltre a denunciare la crisi della presenza in un mondo dibattuto fra tolleranza e fanatismo, fra etica della differenza e razzismo, fra riconoscimento dell'altro e contrazione identitaria, riconosce il ruolo strategico dell'innovazione, senza di cui non ci può essere progresso.

CHI È MARGHERITA PETRANZAN

Margherita Petranzan esercita dal 1974 la professione di architetto e insegna dal 2004 Elementi di critica dell'architettura ad Architettura civile del Politecnico di Milano. Dal 1988 dirige la Rivista di Architettura e Arti "Anfione e Zeto" (AZ), da lei fondata; è direttore dei Quaderni di AZ e direttore responsabile della rivista di filosofia "Paradosso" con Comitato direttivo formato da Massimo Cacciari, Umberto Curi, Sergio Givone, Giacomo Marramao, Carlo Sini e Vincenzo Vitiello. Dal 1996 dirige una Collana di architettura. Dal 2009 è socio e direttore di ricerca dell'associazione Italiadecide.

Numerosi e di grande prestigio i riconoscimenti professionali e scientifici raccolti nel corso della sua attività. Si ricordano, fra gli altri: la partecipazione come relatrice (dicembre 2007) ad un'audizione parlamentare sul tema "Sicurezza nelle città" presso la I Commissione Affari Costituzionali della Presidenza del Consiglio e Interni della Camera dei Deputati; la pubblicazione (2010) di un suo contributo sull'architettura nell'Enciclopedia tematica Treccani Terzo Millennio XXI sec, IV vol.: Gli spazi e le arti; un intervento tenuto, nello stesso anno, al forum del CSS, presieduto da Giuliano Amato, presso la Camera dei Deputati, sul governo delle città.

È autrice di numerosi saggi e libri per le case editrici Skira, Electa, Mazzotta, Neri Pozza, Il Poligrafo e Rizzoli International. Alcune sue opere sono state pubblicate (2007) nel II volume IPR della Columbia University.

DANNO ERARIALE, la soluzione di Aon e Praesidium

a cura di **ROBERTO VAIRO E STEFANO NATALI**

Presentata a Roma ad inizio anno, la polizza offerta dal leader mondiale del brokeraggio assicurativo e dal broker partecipato da Federmanager, Assidai e dalla stessa Aon offre, ai dirigenti pubblici, una eccellente copertura sulle loro responsabilità amministrative e amministrativo-contabili

IL PROBLEMA

Il dato che emerge dalla relazione del presidente della Corte dei conti, Luigi Giampaolino, letta durante la cerimonia di inaugurazione dell'Anno giudiziario 2012 svoltasi a Roma lo scorso febbraio, va nella direzione di controlli sempre più stringenti sulle società pubbliche, oltre che sui tradizionali Enti istituzionali o territoriali. Non v'è dubbio che il Paese stia manifestando una crescente richiesta di controllo pubblico, cui la Corte risponde con un'attività eccezionale: per fare un esempio, nel solo ambito Inps a fine 2011 sono pendenti 31.376 giudizi a carico di funzionari dell'Ente, di cui 7.801 avviati nel corso dell'anno. L'oggetto dei giudizi? Sono stati scoperti danni erariali da errata concessione di pensioni di reversibilità, da concessioni pensionistiche non conformi alla legge e per molto altro ancora.

Come noto, la responsabilità amministrativa e amministrativo-contabile grava in via esclusiva su amministratori e dipendenti di Enti pubblici, di Organismi di diritto pubblico e di Società a partecipazione pubblica che abbiano provocato, con dolo o colpa grave, danni allo Stato, alla P.A. in genere e/o all'Ente/Organismo/Società di appartenenza. Il Giudice competente a valutare la sussistenza di tale fattispecie è la Corte dei conti (per azione diretta o a seguito di rivalsa del soggetto pubblico danneggiato) che, ove accerti il danno erariale, condanna l'amministratore o il dipendente a risarcire personalmente il soggetto pubblico.

Tale responsabilità, unitamente al notevole incremento di procedimenti avviati ogni anno dalla Corte, ha fatto sì che i dirigenti e gli amministratori pubblici - consapevoli di dover rispondere con il proprio patrimonio personale per tali danni - ricerchino una specifica tutela assicurativa, la quale - e qui sta il problema - non può, per espressa previsione di legge, essere a carico del datore di lavoro.

LA SOLUZIONE

La collaborazione fra Aon, il leader mondiale del brokeraggio assicurativo, e Praesidium, il broker partecipato da Federmanager, Assidai e dalla stessa Aon, ha portato alla definizione di una Convenzione assicurativa con i Lloyd's of London, ad adesione individuale, a condizioni economiche che sono tipiche, invece, delle polizze collettive in cui l'abbassamento dei premi assicurativi è la diretta conseguenza dell'elevato numero di soggetti assicurati. Tutto ciò - va sottolineato - in un quadro, quello della responsabilità erariale, in cui sono pochissime le compagnie d'assicurazione che offrono queste particolari polizze.

Grazie però alle spinte propulsive di Federmanager e della Cida, sollecitate dai loro iscritti appartenenti al mondo "pubblico" (soprattutto delle aziende partecipate), Praesidium e Aon sono riusciti a stipulare la polizza in esame la quale prevede, essenzialmente, una copertura suddivisa in due sezioni:

- **Sezione A**, destinata a chiunque presti servizio, con mansioni amministrative o tecniche, presso un Ente pubblico, nonché a tutti coloro che svolgano esclusivamente mansioni tecniche (ad esempio, lavori di ingegneria e architettura, mansioni di RUP, direzione lavori, validazione e verifica) presso Società a controllo o a partecipazione pubblica;
- **Sezione B**, destinata a chiunque presti servizio, esclusivamente con mansioni amministrative, presso Società a controllo o a partecipazione pubblica.

UNA POLIZZA SENZA EGUALI

Ogni aderente alla Convenzione sarà titolare di una propria polizza personale che gli garantisce la copertura retroattivamente, anche per gli atti e le omissioni compiuti fin dal 31 dicembre 2003, con possibilità di estendere la retroattività anche illimitatamente. È già compresa, fra l'altro, la garanzia postuma quinquennale in caso di cessazione dell'incarico per pensionamento o cambio di attività.

All'atto dell'adesione è possibile scegliere il massimale più adeguato alle proprie necessità fra i 3 attualmente disponibili: 1 milione, 2,5 milioni e 5 milioni di euro. Il premio è determinato sulla base della carica o della mansione ricoperta e del massimale prescelto, tenendo anche conto dell'eventuale pluralità di cariche (consigliere, amministratore unico, revisore, ecc.) e di eventuali estensioni di garanzia acquistate: a tale proposito, si segnala la possibilità di copertura per coloro che partecipano a Commissioni di gara al di fuori del proprio ente di appartenenza, estensione al momento unica nel mondo assicurativo italiano.

Un ulteriore e non trascurabile vantaggio della Convenzione, che non trova riscontro nelle altre polizze presenti nel mercato, è la presenza del rinnovo annuale automatico della copertura: gli aderenti non saranno tenuti a dichiarare ogni anno all'assicuratore - obbligo previsto da tutte le altre polizze offerte in Italia - l'assenza o la presenza di fatti dannosi o circostanze che potrebbero portare all'apertura di un procedimento per danno erariale. La polizza, al contrario, prosegue la sua operatività in modo automatico fino al 30 settembre 2014, quando la Convenzione sarà rinnovata o rinegoziata per cogliere le migliori opportunità presenti sul mercato.

Maggiori informazioni sono reperibili sul sito Cida www.cida.it o su www.praesidiumspa.it nella sezione "Dirigenti e Dipendenti Pubblica Amministrazione".

**Orienta la tua carriera
nella giusta direzione con il
Bilancio di Competenze.**

Ambire è stata scelta da Fondirigenti per
l'erogazione del servizio di Bilancio di
Competenze ai Dirigenti Industriali.

Fondirigenti

FEDERMANAGER
PERMANENTE ASSICURAZIONE DIRIGENTI E DIPENDENTI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ambire
www.ambire.net

Numero Verde
800 199 659

Ancora sull'Accordo aziende in crisi

a cura di **STEFANO MINUCCI**

Alla luce del principio recentemente espresso dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 14698/09, per i dirigenti si configura una inaccettabile penalizzazione in termini di mancato riconoscimento del diritto all'indennità supplementare

La nostra Organizzazione può tranquillamente affermare, senza timore di essere smentita, come nessuno dei suoi esponenti succedutisi nel corso degli anni, e che hanno partecipato a tutte le trattative sindacali inerenti alla dirigenza industriale italiana, avrebbe mai immaginato di doversi confrontare sul principio recentemente espresso dalla Corte di Cassazione, con la oramai nota sentenza n. 14698/09. Con la suddetta sentenza, infatti, la Suprema Corte ha subordinato l'applicazione dell'Accordo 27/4/95 (c.d. Accordo aziende in crisi) non soltanto al ricorrere (correttamente) di una delle fattispecie di crisi previste nel predetto Accordo, ma anche alla ulteriore - e non prevista, come si vedrà più innanzi - circostanza che una pluralità di dirigenti avesse perso il proprio posto di lavoro negando, di converso, il diritto all'indennità supplementare ex Accordo 27/4/95 in tutti i casi in cui la risoluzione avesse riguardato uno, o comunque pochissimi, dirigenti.

In tutta franchezza, chi scrive ritiene che la Suprema Corte sia probabilmente giunta all'errata conclusione della necessità di una "pluralità" di risoluzioni di rapporti dirigenziali, ai fini del diritto alla supplementare de quo, in quanto non sufficientemente edotta sulla ratio e la storia (dal 1981 ad oggi) dell'Accordo 27/4/95, in un contesto giudiziario in cui, in luogo di approfondire ed evidenziare i principi ispiratori dell'Accordo, ci si è limitati ad enunciare gli stessi, con ogni probabilità, in termini aprioristici e pressoché assiomatici ai fini della rivendicazione dell'indennità supplementare ivi prevista.

UNA SENTENZA SBAGLIATA

Ciò detto, la tesi che vede subordinare il diritto all'indennità supplementare ex Accordo 27/4/95 - fermo il necessario verificarsi di una delle fattispecie prevista nell'Accordo - alla risoluzione di una pluralità di rapporti dirigenziali non può condividersi per, essenzialmente, le ragioni che passiamo qui di seguito ad esporre:

- 1) il dato letterale dell'Accordo 27/4/95 (art. 1362 c.c.), che in nessuna parte subordina (o menziona) il requisito della "pluralità" ai fini del diritto alla indennità supplementare ivi prevista;
- 2) la mancanza di circolari interpretative, lettere, o contestazioni tra le parti sociali (Federmanager e Confindustria) che possano dar adito ad una interpretazione siffatta;
- 3) l'inesistenza del requisito "plurale" che può desumersi dall'identico accordo siglato tra Federmanager e Confapi in data 13/4/95, in cui il requisito della "pluralità" è ontologicamente incompatibile con la stessa natura delle imprese coinvolte. Per ovvie ragioni dimensionali, infatti, il verificarsi nel mondo delle PMI di molte delle fattispecie previste nell'Accordo (e.g. CIGS e solidarietà) è assai poco frequente, per cui sarebbe manifestamente illogico ed irrazionale pensare che le suddette parti sociali avessero inteso limitare ulteriormente questo "ammortizzatore contrattuale" circoscrivendo la sua applicazione, per lo più senza menzione alcuna, ai soli (e rari) casi di licenziamento di una pluralità di dirigenti. Non è un caso, infatti, che nelle premesse del CCNL dirigenti PMI del 1° gennaio 2008 Confapi e Federmanager, proprio perché consapevoli del "nanismo" delle imprese italiane, abbiano dichiarato che "intendono porre in essere quelle innovazioni contrattuali che ritengono possano favorire una maggiore diffusione di dirigenti nelle PMI...".

Tornando al contratto collettivo Federmanager/Confindustria, va altresì evidenziato come la Suprema Corte - nell'esaminare la fattispecie dell'Accordo Interconfederale 27/4/95 (e la sua interazione con l'art. 19 CCNL Dirigenti Aziende Industriali) - si sia posta il problema della illogicità della tesi della "pluralità di dirigenti" rispetto alla volontà espressa dalle parti sociali nel testo dell'Accordo. Consapevole di ciò, dopo aver affermato che l'Accordo effettivamente riconosce il diritto del dirigente alla corresponsione di un'indennità supplementare in ipotesi lato sensu di "crisi aziendale" ai sensi della L. n. 223/91 nonché delle situazioni accertate dal Ministero del Lavoro ex art. 1, L.1984, n. 863, la Corte ha tentato di by-passare completamente la questione sostenendo che non si poteva ricorrere "al criterio di interpretazione di cui all'art. 1362 c.c., comma 2, in quanto la differenza di funzione e di livello fra le due fonti collettive e la diversità delle parti stipulanti impediscono l'utilizzabilità del predetto criterio".

La tesi della impossibilità di ricorrere ai criteri di interpretazione del contratto di cui agli artt. 1362 c.c. e ss., espressa nella citata sentenza n. 16498/09, non convince minimamente, fra le altre, per le seguenti ragioni:

- a) sia il CCNL 27/4/95 sia l'Accordo 27/4/95 (allegato alla pagina 39 del predetto CCNL) sono stati sottoscritti da Federmanager, Confindustria ed Intersind, per cui è improponibile, al di là delle ulteriori considerazioni che seguiranno, l'argomento del "diverso" livello delle fonti collettive. Va detto, ad onor del vero, che tale circostanza non era con ogni probabilità nota alla Suprema Corte, stante l'assenza di produzione dei precedenti contratti collettivi in giudizio;
- b) le precedenti versioni dei contratti collettivi e dell'Accordo 27/4/95 (in realtà nato, con la medesima formulazione, già nel 1981) sono state sottoscritte anche dall'Intersind la quale, come tutti sanno, era l'Associazione sindacale delle aziende a partecipazione statale sorta nel 1961, cessata a fine anni Novanta quando le imprese che ne risultavano iscritte sono entrate a tutti gli effetti, stante il progressivo smantellamento del sistema delle partecipazioni statali, a far parte di Confindustria;
- c) successivamente l'Accordo Interconfederale 27/4/95 è rimasto parte integrante dei successivi rinnovi del CCNL dirigenti di aziende industriali sottoscritti da Federmanager e Confindustria, avendo lo stesso sempre costituito l'allegato n. 8 del predetto contratto collettivo (dall'ultimo rinnovo, è passato ad essere l'allegato n. 1).

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra esposto, è evidente come non vi fosse alcuna preclusione, essendo vero l'esatto contrario, ad effettuare ogni necessaria indagine ermeneutica, a sensi degli artt. 1362 e ss., al fine di appurare la volontà espressa dalle parti sociali.

Se la Corte avesse fatto ricorso ai sopraindicati criteri di interpretazione fissati dal Codice civile avrebbe appurato, ne siamo certi, che l'istituto in esame mira a garantire, come già ricordato in precedenza, una sorta di "ammortizzatore sociale" quando, ricorrendone le stesse premesse, altre categorie di lavoratori verrebbero tout court ammesse alle previdenze di legge (trattamento di Cigs, solidarietà, ecc.); previdenze dalle quali la categoria dei dirigenti è pacificamente esclusa.

In conclusione, l'unica "pluralità" presa a riferimento dalle parti sociali è quella dei lavoratori coinvolti, e non già quella dei dirigenti che sono semplicemente i destinatari di un'indennità volta a compensare la loro esclusione dagli ammortizzatori sociali previsti dalla legge per tutti gli altri lavoratori.



SCANDALI PRESUNTI e domande vere

Manganelli, Canzio, Ionta, Fortunato, Abrate, Ferrara, Valotto, Branciforte, Calabrò, Pitruzzella, Bortoni. Qualcuno avrà riconosciuto questa Top 11, sbattuta il 23 febbraio scorso sulle prime pagine di quasi tutti i quotidiani. Ma la maggioranza alla quale questi cognomi non dicono nulla si tranquillizzi, non è stata aggredita dall'Alzheimer. Molto più riconoscibili, quegli anonimi cognomi (ci si consenta l'ossimoro), diventano se a ciascuno di essi si premette il nome di battesimo e, soprattutto, si fa seguire un numero preceduto dal segno "€", indicante l'emolumento lordo annuo percepito: Giorgio Manganelli € 621.253,75; Mario Canzio € 562.331,86; Franco Ionta € 543.954,42; Vincenzo Fortunato € 536.906,98; Biagio Abrate € 482.019,26; Raffaele Ferrara € 481.214,86; Giuseppe Valotto € 481.021,78; Bruno Branciforte € 481.006,65; Corrado Calabrò € 475.643,38; Giovanni Pitruzzella € 475.643,38; Pier Paolo Bortoni € 475.643,00

A questo punto avrete indovinato, sono i manager pubblici più pagati d'Italia, secondo i dati resi noti dal ministro della Funzione Pubblica Filippo Patroni Griffi: capi di Gabinetto di Ministeri, vertici delle varie Forze Armate, grand commis d'état o - come vengono chiamati sbrigativamente e un po' spregiativamente - "superburocrati" che, nella considerazione popolare, sembrano oggi stare al di sopra solo degli "euroburocrati", dei politici e degli autori di reati sessuali.

Lo dimostrano gli epiteti con cui sono stati definiti dai media appena resa nota la suddetta classifica: nababbi, superpagati e, anche, occultatori di ben altri redditi che rendono la suddetta classifica "una presa in giro". Parola, quest'ultima, del predecessore di Patroni Griffi, Renato Brunetta, che dimentico della totale inazione mostrata in materia dall'Esecutivo di cui faceva parte, ha dichiarato al Giornale: "Ci sono molte lacune; io invece vorrei che si parlasse di quelli di prima e seconda fascia, dei cumuli delle retribuzioni. Vorrei che si fornissero dei dati omnicomprensivi. E così non è...".

Premesso che per gli stipendi dei dirigenti pubblici entra ora in vigore il tetto dei 294 mila euro annui stabilito dal Governo Monti, a tutti i vorremmo avanzare alcune controdomande: lo scandalo è nei valori assoluti degli stipendi o non, piuttosto, nel loro relativo - per non dire inesistente - ancoraggio ai risultati raggiunti dagli stipendiati nella loro attività? Prima ancora, il vero scandalo non risiede nella mancata fissazione degli obiettivi da raggiungere e, quindi, nell'impossibilità di misurare alcunché?

Il citato ex ministro Brunetta, quando ancora in carica, fece approvare nel settembre 2009 una riforma del pubblico impiego che, sempre nelle sue parole, sarebbe stata né più né meno "una rivoluzione" capace di cambiare "la vita degli italiani" in direzione del riconoscimento per i più bravi e della punizione per i "fannulloni". Un'impressionante (almeno per chi scrive) inchiesta di Repubblica delle scorse settimane ha dimostrato come a quelle parole non sia seguito alcun fatto concreto. Al punto che, osserva oggi il senatore del Pd Pietro Ichino, siamo ancora in attesa di "introdurre anche nelle pubbliche amministrazioni degli elementi di mercato, di concorrenza. E introdurre la misurazione delle performance dei servizi forniti".

Si potrà dire che la crisi economica ha vanificato le buone intenzioni, azzerando per mancanza di fondi il sistema di incentivi individuali che avrebbe dovuto per la prima volta premiare i migliori. È vero, ma forse il problema è più profondo e, come afferma la citata Repubblica, "ha a che fare con il rapporto degli italiani con il mondo del lavoro tout court. A parole siamo tutti per il merito: le valutazioni? Solo in base alle nostre competenze; le promozioni? Solo se assegnate in base ai risultati. Ma è davvero così?".

Già, è davvero così? Citando lo sceneggiatore interpretato da Antonio Albanese in "Questione di cuore", il bellissimo film di Francesca Archibugi, "questa è la domanda". Almeno lo è per la rappresentanza dei dirigenti industriali italiani, nella sua espressione nazionale (Federmanager) e nelle sue articolazioni territoriali, fra cui la nostra. Perché nessuno più della suddetta rappresentanza fa del riconoscimento delle competenze, della professionalità, in una parola del merito, l'architrave della propria proposta per la rinascita economica, sociale, perfino etica, tanto nel Paese quanto nelle singole aziende.

La risposta - aperta e problematica, lo anticipiamo - al prossimo numero.

Regaliamoci un sorriso





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