

ASSEMBLEA 2013

UNIRE LE COMPETENZE PER IL BENE DEL PAESE





VISES onlus

Volontari Iniziative di Sviluppo
Economico e Sociale - ONG

ONG di riferimento di
FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

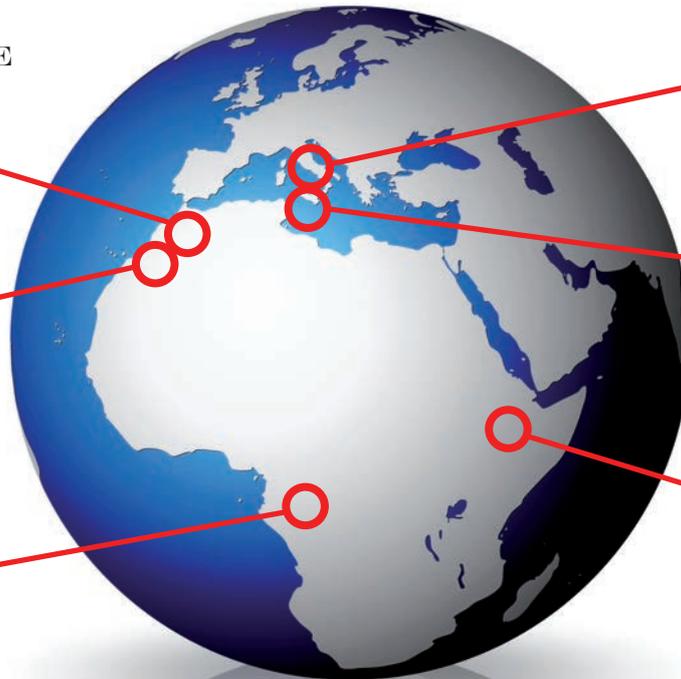
**Rifondiamo la solidarietà
per cambiare il paese**

**DEVOLVI IL TUO 5xmille
a VISES**

**CENTRO DI FORMAZIONE
PROFESSIONALE**
per giovani disabili
in Marocco

**FORMAZIONE
E LAVORO**
per le donne
a Marrakech

**PRODUZIONE
ARTIGIANALE
DI SAPONE**
in Congo



CASA BETANIA
nuova casa famiglia
per bambini disabili
a Roma

**IMPIANTO
FOTOVOLTAICO**
Comune di
Lampedusa e Linosa

BORSE DI STUDIO
per studentesse universitarie
in Etiopia

**Scrivi il codice fiscale VISES
sulla tua dichiarazione dei redditi**

C.F. 08002540584

VISES onlus

c/o sede Federmanager Via Ravenna, 14 - Roma

www.vises.it



ASSOCIAZIONE 2013. PER UN RINNOVATO PROTAGONISMO

CARO COLLEGA,

oggi ognuno di noi è chiamato a misurarsi con profonde trasformazioni che incidono sulla vita, lavorativa e personale, dei dirigenti: dal rinnovo del contratto nazionale di lavoro, che scadrà il 31 dicembre prossimo, alla difesa di un percorso lavorativo sempre più insidiato da forme di precariato e incertezza, fino alle recenti riforme delle pensioni e del lavoro che ci mettono di fronte a sfide molto difficili.

In questo periodo di trasformazione davvero epocale, la tua adesione a Federmanager Roma è il primo, e più efficace, modo di aumentare il peso e il ruolo della nostra rappresentanza. Di costruirne una più forte, più vasta, più unita, capace di portare avanti un progetto di economia e di società che vogliamo più aperta, equa e pronta a riconoscere il nostro ruolo, all'interno delle aziende e al servizio del Paese.

Per questo ti chiediamo di rinnovare con convinzione, qualora non lo avessi ancora fatto, la tua associazione nel 2013 a Federmanager Roma e - anche - di convincere i tuoi Colleghi non ancora iscritti ad unirsi a noi in uno sforzo certamente impegnativo ma, ancora di più, necessario.

La tua partecipazione è la condizione non solo per consentirci di continuare ad offrire, ad un livello sempre più elevato, i tanti servizi di cui i Colleghi usufruiscono e di aggiungerne di nuovi; ma anche per ricevere nuovi apporti di idee e di azioni. Ne abbiamo bisogno, sia per valorizzare la nostra tradizione di eccellenza, sia per facilitare l'ingresso e la circolazione di menti "fresche", di contributi nuovi, capaci di tradurre le tante sollecitazioni provenienti dall'esterno in iniziative concrete di miglioramento della qualità del nostro lavoro.

Se l'impegno che ti chiediamo diventerà l'impegno di tutti e di ciascuno, allora ce la faremo. Come persone, come dirigenti e come Paese.

Nicola Tosto

Quote associative annuali

DIRIGENTI IN SERVIZIO:	€ 240,00
DIRIGENTI IN PENSIONE:	€ 120,00
PENSIONATI ANTE '88:	€ 112,00
DIRIGENTI INOCCUPATI:	€ 160,00
QUADRI SUPERIORI:	€ 180,00
QUADRI APICALI:	€ 114,00

Come può essere versata

Tramite versamento postale

c/c postale n. 29839008 intestato a FEDERMANAGER ROMA

Tramite bonifico bancario

UNICREDIT BANCA - Ag. Via Ravenna 47, Roma

IBAN: IT90E0200805280000010969864 - BIC SWIFT: UNCRITM1NQ6

Tramite Rid - Autorizzazione permanente di addebito in conto (modulo scaricabile dal sito www.federmanager.roma.it)

Tramite azienda (per i Soci in servizio)

Delega alla propria azienda per la trattenuta sindacale (modulo per la delega scaricabile dal sito www.federmanager.roma.it da consegnare all'azienda e a FEDERMANAGER ROMA - Fax: 064404705 - email: catani@federmanager.roma.it / spaziani@federmanager.roma.it)

Per saperne di più: www.federmanager.roma.it

IL MOMENTO DELLA RESPONSABILITÀ

di Nicola Tosto

Sono trascorsi ormai quasi due mesi dalle elezioni politiche nazionali, e non solo non c'è ancora un Governo efficace, ma si fatica a vedere all'orizzonte la possibilità di averlo in tempi brevi. Si assiste in televisione a discussioni - sempre uguali e con gli stessi

soggetti - che ripropongono temi avulsi dalla realtà vissuta dai cittadini, dai lavoratori, dalle imprese. Come se il voto del 24 e 25 febbraio scorso non avesse dato indicazioni sufficientemente chiare. Ognuno parla per sé, rivolgendosi esclusivamente ai propri elettori. Veri o potenziali.

Intanto la crisi diventa sempre più drammatica. Il 2012 si è chiuso con un calo del PIL del -2,2% e per il 2013, pur se attenuato, si prevede un nuovo risultato negativo (-1,3% secondo le ultime stime Istat). Di recente Confindustria ha quantificato in 40 (quaranta) al giorno il numero di imprese costrette a chiudere. Non sorprende perciò che la disoccupazione continui a crescere al ritmo di circa 2.000 (duemila) unità al giorno (siamo quasi al 12%, con quella giovanile a circa 37%) e che, nel 2012, siano state licenziate oltre 1 milione di persone fra cui molte migliaia di dirigenti. In compenso - si fa per dire - la pressione fiscale ha raggiunto e superato ogni record: oltre il 44%.

E il futuro non si preannuncia certo roseo. Se le cose non cambieranno, il 1° luglio scatterà l'aumento dell'Iva di un punto per i beni e servizi soggetti all'aliquota del 21%. E per allora ci sarà stato il pagamento della prima tranche 2013 dell'IMU, imposta che, almeno sulla prima casa, tutti i partiti in campagna elettorale avevano promesso di attenuare se non di cancellare. Per non parlare della nuova Tares, la tassa dei rifiuti maggiorata del 30 (trenta)% rispetto al 2011, per cui si è ottenuto soltanto che il saldo dovrà essere versato a fine anno.

Siamo tanto abituati alle brutte notizie che persino una buona, quella del lieve calo del prezzo del gas e dell'energia elettrica, è stata accolta dall'opinione pubblica quasi con sufficienza (anche perché si parla di 5 euro medi al mese). Come possiamo meravigliarci se dall'estero non investono nel nostro Paese o se le agenzie di rating lo declassano?



Di fronte alla gravità della situazione, è il momento dell'assunzione di responsabilità, da parte di tutti. A cominciare naturalmente da coloro che hanno chiesto il voto promettendo di mettersi al servizio di un Paese ormai allo stremo. Ma anche da parte di quelle forze sociali, compresa la nostra, che negli ultimi mesi hanno offerto concretamente ed esplicitamente il proprio contributo affinché il Paese possa, almeno, avviarsi ad uscire da un tunnel che sembra non avere fine.

L'estate scorsa le principali rappresentanze della dirigenza italiana, pubblica e privata, hanno deciso di unire le forze dando vita alla nuova CIDA. Accanto ad essa è nata Prioritalia, con lo scopo di diventare un autorevole interlocutore nazionale portatore di proposte concrete intese al perseguimento del bene comune. Ciò partendo dal presupposto - da nessuno ragionevolmente messo in discussione - che per la centralità della propria funzione, la dirigenza possa e debba avere molto da dire, e da dare, per la rifondazione dell'economia, della società e della stessa politica italiana.

Tale presupposto si è tradotto, all'approssimarsi delle elezioni politiche e amministrative dello scorso febbraio, in una serrata interlocuzione con le principali forze candidate sia al Governo e al Parlamento (su ciò si veda l'interno di questo numero) sia nelle Amministrazioni locali. Ora che elezioni sono passate, l'interlocuzione continua. Non tanto in sede centrale, per le note e già sottolineate difficoltà politiche, quanto sui vari territori.

Federmanager Roma, per quanto le concerne, ha stretto un rapporto con la nuova Giunta regionale del Lazio che porterà a breve all'avvio di un dialogo concreto di cui vi daremo conto nelle prossime settimane. Inoltre, in vista delle elezioni comunali di fine maggio a Roma, ha chiesto ai candidati alla carica di sindaco un confronto sulle loro, ma soprattutto, sulle nostre proposte finalizzate alla ripresa economica e sociale del territorio. Una cosa è certa: noi dirigenti non siamo più disposti ad aperture di credito a nessuno. Tutti saranno misurati prima sulle parole e poi, soprattutto, sui fatti (o non fatti) che ad esse seguiranno.

In questo quadro si colloca un altro appuntamento decisivo per noi dirigenti: il rinnovo del contratto collettivo di lavoro in scadenza il prossimo 31 dicembre. Un gruppo di lavoro costituito in Federmanager con la partecipazione dei componenti della Commissione Lavoro, della delegazione per le trattative nazionali ed esperti qualificati, al termine di un impegno durato alcuni mesi ha messo a punto un documento contenente l'ipotesi di linee guida. Sottoposte



lo scorso marzo all'esame di un nutrito gruppo di esperti del territorio e successivamente della Giunta e del Consiglio Nazionale di Federmanager, che le ha approvate dopo un approfondito dibattito, queste sono ora oggetto di una consultazione sul territorio tra i colleghi, iscritti e non (la riunione a Roma è in programma il prossimo 6 maggio), alle quali siete, siamo, tutti chiamati a partecipare.

Il documento affronta in particolare quattro temi ritenuti - anche in considerazione della situazione contingente - di maggiore rilevanza: il ruolo del dirigente, il modello retributivo, la risoluzione del rapporto di lavoro, il welfare contrattuale. Dalla consultazione, che prevede anche un questionario già inviato da Federmanager ad un ampio campione rappresentativo di dirigenti - iscritti e non - ci si aspetta un decisivo e sostanziale contributo per presentare al confronto con Confindustria una posizione largamente condivisa e massicciamente sostenuta dai colleghi. Solo così si potranno creare le condizioni per ottenere risultati significativi.

Infine il prossimo 21 maggio - presso il museo MAXXI - terremo la nostra Assemblea annuale. La seconda di Federmanager Roma. Nello stesso spirito di concretezza e di assunzione di responsabilità sopra descritto, quest'anno abbiamo scelto un tema molto attuale: il rapporto fra giovani e meno giovani. È nostra ferma convinzione, infatti, che per le aziende - contrariamente a quanto si crede, e spesso avviene, con troppa facilità - possa esserci convenienza a non mandare a casa anzitempo le persone meno giovani. E che sia non solo possibile, ma doveroso, ricercare forme, meccanismi incentivanti, capaci di coniugare la sacrosanta aspirazione delle "nuove generazioni" a trovare adeguati spazi in azienda con l'altrettanto legittima aspettativa dei più "esperti" di mettere a frutto la propria esperienza, dalla quale possano trarre beneficio non solo i più giovani, ma l'azienda e l'economia in quanto tale. Abbiamo coinvolto in questo progetto Istituzioni, aziende, Università ed altri soggetti che stanno dimostrando sensibilità verso un tema reso ancora più attuale dalla recente entrata in vigore della riforma delle pensioni, che comporta - almeno in teoria - un allungamento significativo della vita lavorativa.

Ma, di nuovo, il coinvolgimento più importante, anzi decisivo, è quello cui è chiamato ognuno di noi. Perché gli sforzi che stiamo conducendo abbiano efficacia, occorre che ciascuno si impegni personalmente. Vi aspettiamo, perciò, numerosi e coinvolti ancor più che nel passato, agli appuntamenti che ci attendono. Grazie.

REGALIAMOCI UN SORRISO



SOMMARIO

EDITORIALE DEL PRESIDENTE	pag. 2	SPORTELLO CAF 2013	pag. 31
Federmanager NUOVA CIDA "L'ITALIA CHE VOGLIAMO"	pag. 6	Indagine conoscitiva CHI SONO, E COSA VOGLIONO, I NOSTRI DIRIGENTI	pag. 32
UN CONTRATTO, UNA VISIONE CULTURALE	pag. 12	EVENTI	pag. 34
LA LIBRERIA DEL MANAGER	pag. 15	Assidifer È TEMPO DI DIVENTARE GRANDI	pag. 38
Assistenza ASPI, LA NUOVA INDENNITÀ PER CHI È SENZA LAVORO	pag. 16	CONVENZIONI	pag. 40
Pensioni AL VIA I RICORSI GIUDIZIARI	pag. 18	Solidarietà 5 PER MILLE: PERCHÉ VISES	pag. 41
Elezioni "UN'ERA È FINITA. ORA RIFORMARE LA POLITICA"	pag. 20	Salute IL WELFARE AZIENDALE VOLANO PER LA CRESCITA	pag. 42
ASSEMBLEA FEDERMANAGER ROMA	pag. 23	L'ICTUS ISCHEMICO CEREBRALE DA PATOLOGIA DELLA CAROTIDE	pag. 44
UNA NUOVA IMMAGINE PER UNA NUOVA COMUNICAZIONE	pag. 27	IMPLANTOLOGIA MINI INVASIVA PER I DENTI DELLA TERZA ETÀ	pag. 46
E SE L'ITALIA DIVENTASSE "UN PAESE PER GIOVANI"?	pag. 28	Formazione SAILING DÀ DI PIÙ: 40 CORSI E BLENDED E-LEARNING	pag. 47



PROFESSIONE DIRIGENTE

Anno XI - n. 41 Aprile 2013

Sped. in abb. post. DL 353/2003 convertito in L. il 27/02/2004 n. 46 - Art.1 Comma 1DCB Roma
Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94 del 14/01/1994 - Iscrizione ROC n. 10103

DIRETTORE: Nicola Tosto - Presidente Federmanager Roma

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@federmanager.roma.it

COORDINAMENTO EDITORIALE E REDAZIONE: INC - Istituto Nazionale per la Comunicazione

www.inc-comunicazione.it

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

Federmanager

NUOVA CIDA “L’ITALIA CHE VOGLIAMO”

a cura della redazione

Questo il titolo del programma messo a punto dai dirigenti pubblici e privati italiani in occasione delle recenti elezioni politiche e sottoposto, in una serie di incontri organizzati in tutta Italia, alle forze candidatesi in Parlamento affinché si impegnino a sostenerlo: la summa più completa, e al tempo stesso concreta, di quanto la classe manageriale italiana ritiene necessario per la ripresa economica, e non solo, del Paese

Rinnovamento di Italia e Europa per affrontare i mutamenti in atto; investimenti in capitale umano e intangibile per costruire la società della conoscenza; centralità di lavoro, qualità e merito; competenza e rinnovamento delle classi dirigenti. Questi i cardini de “L’Italia che vogliamo”, il programma messo a punto da CIDA - Manager e Alte Professionalità per l’Italia alla vigilia delle scorse elezioni politiche e presentato, in una serie di incontri svoltisi in tutta Italia, ai candidati dei vari schieramenti in lizza (in queste pagine, alcune immagini dell’incontro tenutosi a Roma, il 15 febbraio scorso, presso Roma Eventi Fontana di Trevi, a pochi passi dalle principali sedi istituzionali italiane).

Durante gli incontri, caratterizzati da un format comune che prevedeva una serrata scansione temporale tanto nella presentazione delle proposte da parte dei dirigenti quanto nelle risposte dei candidati invitati, i rappresentanti delle varie forze politiche, chiamati ad esprimersi sul merito di quelle proposte, hanno generalmente espresso un’adesione, in alcuni casi totalitaria, al programma presentato dalla maggiore Organizzazione di rappresentanza dei dirigenti pubblici e privati italiani.

Un programma che chiede, per la PA, la guida di dirigenti scelti per merito, valutati sui risultati e del tutto slegati dalla politica, che consentano di far esprimere la forza di tanti bravi collaboratori e risultino perciò utili a cittadini e imprese e, quindi, al rilancio del Paese. Un programma che, per il settore privato, chiede un’economia a maggior trazione manageriale, un’organizzazione del lavoro basata su merito e obiettivi da raggiungere e non su ore da

lavorare, collaborazione e innovazione per ridare produttività e benessere a lavoratori e aziende.

Ora che le elezioni si sono svolte e l’attenzione è concentrata sul faticoso tentativo di sintesi politico-istituzionale dei loro risultati, rimane non solo invariato ma ancora più forte, almeno per i dirigenti, il valore del pacchetto di proposte presenti nel programma CIDA, sulla cui attuazione la stessa Confederazione si è impegnata ad esercitare, una volta che i nuovi organismi istituzionali diventeranno operativi, un’attenta opera di verifica.

Nelle pagine seguenti pubblichiamo una sintesi di tale programma (per il testo completo si veda http://www.cida.it/sites/default/files/Programma%20CIDA%2024-01-2013_1.pdf): una premessa seguita da una focalizzazione su 6 aree di approfondimento, che riprendono le voci del bilancio dello Stato, sulle quali - ad avviso della nuova CIDA - è prioritario intervenire: competitività aziendale; welfare; sanità; fisco; riforma dell’ordinamento della Repubblica e riorganizzazione delle PPAA; Istruzione, università e ricerca.

Nella pagina accanto, alcuni momenti dell’incontro organizzato dalla Nuova CIDA a Roma il 15 febbraio con alcuni candidati al Parlamento. Nella foto in alto, al centro da sinistra, si riconoscono il presidente di Federmanager Roma, Nicola Tosto, il presidente di Federmanager nazionale, Giorgio Ambrogioni, il presidente della Nuova CIDA, Silvestre Bertolini



LE PROPOSTE DEI MANAGER PER IL RILANCIO DEL PAESE

PREMESSA

Mossi dalla preoccupazione per il costante, evidente e inesorabile declino del nostro Paese, noi Manager della nuova CIDA intendiamo impegnarci per il bene comune integrando la nostra professionalità con la gestione della politica sulla base di una rinnovata forma di “attenzione” e “partecipazione” alla res publica.

Come Manager e alte professionalità (del pubblico e del privato), accomunati dall'intenzione di partecipare al rilancio del Paese, vogliamo offrire competenze, progetti e uomini esperti per aiutare la politica a fare le cose... e farle bene, nel rispetto della legalità e delle persone.

Sappiamo che il compito della buona politica è dare una visione, indicare indirizzi e saperli realizzare. Perché questo accada davvero c'è bisogno anche in Italia del contributo della cultura e del modello manageriale, di chi professionalmente (e quotidianamente) si occupa di far accadere le cose nei tempi e costi prestabiliti.

Il cambiamento culturale che vogliamo innescare intende influenzare la politica e il Paese puntando su due fattori:

- AccountAbility, ovvero la politica deve dare conto di quello che fa affinché venga valutata;
- Governance, ovvero il potere politico deve essere finalizzato al perseguimento di obiettivi e risultati sotto determinati vincoli e aspettative.

Vogliamo che l'Italia partecipi da protagonista, insieme all'Europa, alle sfide imposte dalle profonde trasformazioni politiche, sociali e culturali: la concorrenza crescente dei Paesi emergenti, la riorganizzazione dei processi produttivi su base globale, il ripensamento del modello di crescita, la rapidità dell'innovazione, la frammentazione dei percorsi lavorativi,

la razionalizzazione del welfare, l'ingresso nella società (e nell'economia) della conoscenza.

Vogliamo che l'Italia competa con le grandi economie europee, e perché questo accada bisogna superare gli ostacoli storicamente posti dalla frammentazione del tessuto economico e produttivo, dallo scarso livello di internazionalizzazione, dalla sovrapposizione della figura dell'imprenditore a quella del manager.

Vogliamo sottrarre il nostro Paese a sofferenze strutturali come insostenibilità del welfare state, debito pubblico, evasione fiscale e corruzione. Vogliamo liberare risorse per investire sia in capitale umano che in capitale intangibile e su di essi fondare il rilancio dell'Italia.

COMPETITIVITÀ

Negli anni 70 l'Italia era il primo tra i principali Paesi del mondo quanto a crescita della produttività nell'industria; oggi occupa le ultime posizioni. Il nostro tasso di crescita del valore aggiunto al costo dei fattori è precipitato, mentre il costo del lavoro per unità di prodotto nell'ultimo decennio è cresciuto. Le cause di questo trend sono: carenza di innovazioni organizzative, dovuta a ridotte dimensioni aziendali e struttura proprietaria “chiusa”; assenza di una governance manageriale nelle imprese; esternalità negative quali difficoltà di accesso al credito, riduzione degli investimenti (pubblici e privati) in ricerca, rigidità nell'impiego delle risorse umane ed eccessivo peso degli oneri relativi agli adempimenti burocratici; mancanza di reali alternative al capitalismo familiare esasperato e al liberismo sconquassato, anche in casa nostra; incapacità di attrarre investimenti stranieri a causa del “malfunzionamento delle amministra-

zioni pubbliche, dell'eccesso di burocrazia, dell'invadenza degli adempimenti fiscali, del costo troppo alto dei servizi alle imprese e dell'energia, dei difetti delle grandi infrastrutture di trasporto e comunicazione, del basso livello di senso civico diffuso, di una legislazione del lavoro complicatissima, etc.” (Piero Ichino).

AZIONI A FAVORE DELLA MAGGIORE COMPETITIVITÀ

- Promuovere politiche industriali per rafforzare e tutelare il sistema produttivo italiano
- Incentivare la costituzione di reti d'impresa
- Coinvolgere il sistema bancario e favorire l'accesso al credito
- Promuovere la semplificazione burocratica
- Incentivare fiscalmente la partecipazione agli utili secondo il modello tedesco
- Sostenere e sviluppare una politica contrattuale innovativa
- Favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di competenze
- Mettere in contatto, sul territorio, enti ed istituzioni di ricerca con le aziende interessate
- Promuovere interventi a sostegno della diffusione della cultura manageriale
- Promuovere l'individuazione di nuovi percorsi di formazione e certificazione
- Incentivare meglio e di più la retribuzione ai risultati ottenuti
- Rimozione dei fattori che disincentivano l'afflusso di capitali esteri in Italia
- Destinazione di risorse maggiori agli investimenti in infrastrutture per sostenere la ricerca e sviluppo e arginare il fenomeno del “brain drain”.



CIDA

MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA

**L'Italia
che
vogliamo**

SONY

FD OK + + MENU

WELFARE

L'Italia ha bisogno di un nuovo welfare per sostenere lo sviluppo e contrastare ogni fattore di discriminazione e ingiustizia sociale. Il nuovo welfare deve guardare in maniera dinamica e attiva alla valorizzazione di ogni persona come risorsa per sé e per la comunità, a prescindere dalla sua condizione (anagrafica, economica, formativa e di salute). La strada verso un sistema di flex-security per l'intero Paese è ancora lunga e potrà realizzarsi attraverso la riforma dell'INPS, il progressivo aumento della qualità e del numero di giovani che entreranno nel mondo del lavoro nei prossimi anni. Un sistema di welfare così inteso può rivelarsi un formidabile fattore di sviluppo sociale ed economico.

AZIONI A FAVORE DEL WELFARE

- Promuovere e sostenere lo sviluppo di una politica del lavoro che risolva i conflitti intergenerazionali e di genere (dalla "conservazione del posto di lavoro" al "diritto al lavoro")
- Risolvere in maniera strutturale ed equa il problema degli esodati. La copertura finanziaria non va reperita con blocco della perequazione ma con la vendita del patrimonio immobiliare pubblico, con più sanzioni per gli evasori e con i proventi della "spending review"
- Favorire il ricorso ai contratti di solidarietà, per contenere i costi del personale ed evitare i licenziamenti
- Disciplinare nuove strategie per frenare la perdita di occupazione dei lavoratori senior, a causa dell'inserimento dei giovani (abbiamo apprezzato il recente decreto del Ministro del lavoro denominato "ponte generazionale" che ha questo obiettivo)
- Prevedere un part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione a fronte della contestuale assunzione di un giovane con contratto di apprendistato
- Salvaguardare il potere d'acquisto di tutte le pensioni
- Promuovere e sviluppare patti territoriali nel sociale che superino gli attuali piani di zona e che abbiano

la capacità di coinvolgere tutti i soggetti pubblici, privati e del privato sociale (Terzo Settore e Non profit) per la costruzione di un Welfare plurale ed attivo

- Promuovere e diffondere il Welfare aziendale
- Valorizzare il ruolo degli enti per la formazione continua
- Aprire la formazione manageriale svolta dai Centri di formazione di origine contrattuale ai giovani talenti, incentivandone il ritorno quando impiegati all'estero.

SANITÀ

L'evoluzione della scienza medica ha portato ad un diverso modello di assistenza ospedaliera che impone una radicale trasformazione sia della rete ospedaliera che dell'organizzazione interna degli stessi. La spesa sanitaria a carico del cittadino è aumentata in modo palese senza migliorare l'efficienza, tanto che coloro che hanno un reddito più elevato oltre a pagare proporzionalmente di più, iniziano a rinunciare al servizio sanitario pubblico. Per il 2013, è previsto dal patto di stabilità un ulteriore taglio del FSN per 8-13 miliardi. Emerge quindi la consapevolezza che, alla lunga, i continui tagli porteranno ad un abbassamento dei servizi pubblici tali da pregiudicare seriamente il nostro welfare.

AZIONI A FAVORE DELLA SANITÀ

Azioni per promuovere un nuovo Servizio Sanitario Nazionale

- Modificare il Titolo V della Costituzione per dare al Governo la possibilità di definire autonomamente i Livelli Essenziali di Assistenza sanitaria (LEA)
- Limitare l'attuale ingerenza politica nella gestione delle strutture sanitarie attraverso la costituzione di organismi tecnici di programmazione e di agenzie regionali
- Definire e razionalizzare un modello assistenziale ospedaliero e territoriale che sia omogeneo su tutto il territorio nazionale recuperando il ruolo centrale dello Stato quale garante dei livelli essenziali di assistenza
- Favorire un'assistenza sanitaria

prevedendo, oltre ai fondi integrativi esistenti, forme di tutela sostitutiva e fondi finalizzati alla long term care capaci di stimolare la concorrenza e ridurre i prezzi

- Aumentare il livello di utilizzo dei sistemi informativi per il controllo e la razionalizzazione della spesa sanitaria
- Azioni sull'assistenza sanitaria a lungo termine
- Promuovere gli investimenti per l'assistenza a lungo termine portandoli almeno al 2,3% del PIL in analogia alla Gran Bretagna con progressivi incrementi pluriennali basati su specifici indicatori.

FISCO

Il peso dell'imposizione fiscale nel nostro Paese è molto elevato e iniquo, perché grava prevalentemente sui redditi personali e, particolarmente, sui lavoratori dipendenti e sui pensionati. I dirigenti pubblici e privati (in servizio e in pensione) sono circa 520.000 e rappresentano appena l'1,5% dell'insieme dei contribuenti italiani, eppure concorrono per circa il 20% del gettito totale dell'Irpef. Il livello di tassazione, a causa dell'evasione fiscale, è circa del 55%. Se spostiamo l'attenzione anche sulla categoria dei quadri, l'insieme dei quadri e dirigenti rappresenta il 3,1% del totale dei contribuenti e versa il 28,7% dell'Irpef.

AZIONI A FAVORE DEL FISCO

- Promuovere la riduzione e la progressività della curva delle aliquote Irpef che, gravando prevalentemente sul reddito da lavoro dipendente, raggiungono velocemente le aliquote marginali più elevate
- Introdurre meccanismi di trasparenza e controllo sulle operazioni finanziarie e i pagamenti
- Promuovere l'inserimento nella legislazione del riferimento esplicito alla destinazione delle maggiori entrate derivanti dalla lotta all'evasione alla riduzione del debito pubblico e successivamente del carico fiscale su lavoratori, pensionati, famiglie e imprese
- Promuovere la necessità di trasformare progressivamente le detrazioni

- ni in deduzioni in modo da abbattere reddito imponibile e aliquote
- Introdurre il principio di flessibilità delle aliquote fiscali e contributive in rapporto alla maturità fiscale e contributiva, la cosiddetta curva delle aliquote a parabola
- Promuovere l'aumento (e indicizzazione) del limite della deducibilità dei contributi versati ai Fondi di assistenza sanitaria, previdenziale e formativa integrativa.

RIFORMA DELL'ORDINAMENTO DELLA REPUBBLICA E RIORGANIZZAZIONE DELLE PPAÀ

L'ordinamento della Repubblica mostra evidenti segni del tempo e riflette il momento storico di quando venne definito. La riforma del Titolo V della Costituzione del 2001 ha ridisegnato l'assetto istituzionale del Paese attribuendo alle amministrazioni territoriali nuove competenze senza le relative responsabilità con conseguente incremento dei trasferimenti erariali, in particolare per la sanità e il trasporto locale. L'aumento del deficit di bilancio di molte amministrazioni è il risultato del ricorso all'indebitamento, dell'utilizzo opaco dei fondi da parte di alcune regioni e di un sistema farraginoso di controllo e valutazione delle performances. I costi della politica sono aumentati e gli interventi recenti sono stati positivi ma parziali.

AZIONI A FAVORE DELLA RIFORMA ORDINAMENTALE E RIORGANIZZAZIONE DELLE PPAÀ

- Procedere ad una revisione e razionalizzazione della spesa pubblica anche mediante un "dimagrimento", dove sostenibile, di uffici e apparati statali, con effetti positivi sulle economie di spesa e sulla semplificazione, senza compromissione per la qualità dei servizi
- Superare il bicameralismo perfetto, ridurre il numero dei Parlamentari, rafforzare i poteri del Governo e del Premier
- Abolire le Province (o comunque ridurre) e unire i Comuni sotto i 5.000 abitanti

- Promuovere la riduzione e l'adeguamento delle leggi per favorire una dirigenza competente, professionale, proattiva, imparziale, autonoma
- Promuovere la revisione delle norme di legge che di fatto bloccano funzione e responsabilità dirigenziale ed organizzativa
- Promuovere la revisione dei sistemi di controllo in nome di più stringenti vincoli di efficacia dei processi organizzativi
- Ridurre le spese dovute alla cattiva gestione da parte della politica
- Prevedere un sistema di finanziamento integrato (Stato, Regioni ed Enti Locali) per l'esercizio delle funzioni istituzionali, l'organizzazione ed erogazione dei servizi pubblici
- Creare una struttura ("Academy") dedicata a chi intende candidarsi per generare una nuova classe politica, che consenta l'individuazione e la formazione dei talenti, la certificazione delle loro competenze manageriali, il supporto all'azione politica (servizi e strumenti).

ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ E RICERCA

Istruzione, università e ricerca sono settori strategici per il corretto funzionamento, la crescita (economica e sociale) e lo sviluppo (civile e culturale) di un sistema Paese. Purtroppo, in Italia questi settori non godono di "ottima salute" e necessitano di interventi ed azioni strutturali su più versanti. Negli ultimi due decenni università e ricerca hanno visto: chiusura delle facoltà; accorpamenti di dipartimenti, atenei, enti di ricerca; costante diminuzione dei finanziamenti; blocco degli incentivi economici per i suoi attori; crescente difficoltà di internazionalizzazione; continuo aumento di gravami burocratici; scarsa circolazione dei ricercatori; blocco dell'ingresso di giovani; "fughe" all'estero o in pensione; forte compartimentazione tra ricercatori pubblici e privati, tra ricercatori degli enti pubblici e ricercatori/docenti universitari e anche tra ricercatori di enti vigilati e non vigilati dal MIUR. Le conseguenze di ciò ricadono negativamente su tutto il sistema Paese.

AZIONI A FAVORE DI ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ E RICERCA

- Liberare le energie e le competenze delle scuole e dei "professionisti" che vi operano
- Diversificare in modo più netto le diverse filiere della scuola secondaria di II grado (licei, istituti tecnici e professionali), con adeguati collegamenti al sistema delle imprese
- Promuovere l'autonomia delle scuole
- Introdurre meccanismi di razionalizzazione della spesa universitaria
- Riquilibrare economicamente i professori universitari con riferimento al trattamento dei colleghi dei Paesi dell'OCSE e con l'introduzione di seri incentivi economici legati alla produttività scientifica e didattica
- Garantire il sostegno ai giovani meritevoli e bisognosi e incentivare giovani stranieri a frequentare i dottorati di ricerca in Italia
- Rivedere i programmi di studio accademici per renderli più funzionali all'acquisizione di competenze professionali da spendere nel mondo del lavoro
- Realizzare una significativa immisione di giovani nelle università e negli enti di ricerca.
- Rifinanziare il sistema della ricerca pubblica riallineando la spesa a quella degli altri Paesi OCSE, garantendo anche condizioni economiche comparabili ai ricercatori
- Valorizzare la figura del ricercatore degli enti di ricerca con apposita normativa di status che ne disciplini reclutamento, carriera, prerogative professionali secondo i principi della Carta Europea dei Ricercatori
- Potenziare le azioni di stimolo alle imprese a investire in ricerca e ad assumere giovani ricercatori su progetti in collaborazione con università e enti di ricerca
- Assicurare la massima trasparenza ai finanziamenti pubblici per la ricerca, a qualsiasi titolo erogati, con accurata verifica ex post dei risultati dei progetti finanziati
- Istituire presso il MIUR un "Consiglio Superiore della Ricerca", sede di coordinamento degli interventi pubblici in ricerca.

Federmanager

UN CONTRATTO, UNA VISIONE CULTURALE

intervista al Presidente Giorgio Ambrogioni

“Puntiamo a un CCNL che valorizzi il ruolo manageriale anche in senso sociale ed offra al Paese un modello di relazioni industriali avanzato ed aperto al futuro”



Giorgio Ambrogioni. “Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro che scadrà alla fine del 2013 - afferma - è un appuntamento fondamentale che ci porta a toccare temi centrali per la vita dell'intera categoria. Dobbiamo vivere con il massimo impegno questo momento qualificante di analisi e di confronto, che vogliamo aperto al contributo di tutti”

“**I**l rinnovo del contratto nazionale di lavoro che scadrà alla fine del 2013 costituisce il cuore delle attività che stiamo conducendo. Si tratta di un appuntamento fondamentale che ci porta a toccare temi centrali per la vita dell'intera categoria. Dobbiamo vivere

con il massimo impegno questo momento qualificante di analisi e di confronto, che vogliamo aperto al contributo di tutti”.

Giorgio Ambrogioni, presidente di Federmanager, in questa intervista realizzata a valle del Consiglio Nazionale tenutosi a Milano lo scorso 15 e 16 marzo, si sofferma sul metodo e sulla filosofia di fondo che stanno guidando le iniziative propedeutiche al rinnovo contrattuale.

In vista del rinnovo contrattuale Federmanager sta mettendo in campo azioni di studio e di analisi molto mirate. Perché avete costruito un iter così dettagliato?

Abbiamo avuto ben chiaro fin dall'inizio che il rinnovo contrattuale doveva seguire una logica diversa rispetto al passato: era fondamentale connotarlo come un momento di forte coinvolgimento e di partecipazione della nostra categoria che partisse fin dalla fase di impostazione. Abbiamo condiviso con un primo gruppo di colleghi le riflessioni iniziali, maturando l'idea di tracciare un cammino coerente. Il lavoro è cominciato già dalla seconda metà del 2012, con l'individuazione di alcuni nodi tematici portanti su cui gli organi competenti hanno dato il proprio parere. In questa fase di pre-analisi il prof. Carlo Dell'A- ringa, noto economista, esperto di relazioni sindacali e industriali (volevamo evitare rischi di autoreferenzialità),



ci ha fornito un importante contributo in termini di approfondimento e focalizzazione degli ambiti di nostro interesse.

Quali elementi sono emersi?

Una forte attenzione per il ruolo manageriale, il modello retributivo anche in relazione ai meccanismi che ne regolano il funzionamento, lo sviluppo del welfare, le dinamiche evolutive pertinenti agli ambiti della tutela, la necessità di migliorare la disciplina sulla risoluzione del rapporto di lavoro. Tutte questioni molto calde e importanti che abbiamo sottoposto a una prima verifica in un seminario di studi svoltosi a Riccione il 23 e il 24 novembre scorso, cui hanno preso parte cinquanta colleghi, rappresentativi delle realtà sia territoriali sia aziendali, nonché i più alti profili tecnici operanti in Federmanager, che conoscono forse meglio di ogni altro la materia in discussione. Il documento originario, da cui ha preso le mosse l'iniziativa, è stato fortemente arricchito da molteplici contributi. Il valore aggiunto, che questa metodologia ci ha assicurato, riguarda la diversità dei punti di vista e delle visioni che ciascuna componente ha saputo portare sul tavolo. Da questa diversità, sono convinto, deriva la vera possibilità che tutti abbiamo di crescere.

Il documento è stato oggetto di una verifica "politica" da parte del Consiglio Nazionale di Federmanager del 15 e il 16 marzo. Quali sono i prossimi passi?

Innanzitutto va detto che c'è stata da parte del Consiglio Nazionale un'approvazione sostanziale (non ancora formale) del lavoro svolto e una sollecitazione a procedere nella direzione imboccata. Il rinnovo è un appuntamento fondamentale, un'occasione qualificante che ci consentirà di toccare temi centrali per la vita dell'intera categoria. In quest'ottica abbiamo deciso di proporre un questionario, articolato in 45 interrogativi, che tocca il tema della valorizzazione del ruolo del dirigente, il modello retributivo - che non è in discussione ma bisognerà rendere più cogente nell'attuazione eliminando le "zone d'ombra" -, i problemi relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro alla luce della recente riforma previdenziale, l'evoluzione del *welfare* contrattuale.

Questi ambiti riguardano la situazione esistente. Vi sono territori nuovi di cui bisognerà tenere conto nella definizione del contratto?

Sarà decisivo riflettere con Confindustria sulle forme manageriali che stanno emergendo al di là dell'aspetto codicistico. Nello stesso tempo il contratto deve diventare lo strumento per facilitare nuove nomine e, insieme, per avviare un processo di managerializzazione delle PMI. Sappiamo infatti che da questo processo dipendono le maggiori *chances* di competitività e di presenza sui mercati nazionali ed esteri per le nostre imprese.

La fase consultiva segnerà una tappa importante il prossimo maggio con la raccolta e l'elaborazione dei dati del questionario. Quali obiettivi vi siete posti?

Il fine è promuovere un'adesione forte e convinta all'azione di rappresentanza che la Federazione svolgerà verso le parti datoriali. Per questo abbiamo anche deciso di realizzare incontri territoriali con i dirigenti, in particolare delle piccole e medie imprese, nonché un momento conclusivo che vedrà impegnati gli esponenti sindacali dei dirigenti operanti nelle grandi aziende. Svilupperemo inoltre un'azione di commento sui risultati dei questionari, in modo da definire entro giugno le linee guida per il rinnovo contrattuale, che saranno sottoposte all'approvazione, stavolta anche formale, del Consiglio Nazionale di Federmanager in programma all'inizio di luglio.

Fino a che punto il contesto economico e politico condizionerà le fasi di studio e del rinnovo contrattuale?

Sappiamo bene che l'attuale quadro economico e sociale è denso di criticità destinate ad influenzare inevitabilmente il negoziato. In tempi brevi non intravedo neppure un'evoluzione positiva del quadro politico nell'auspicata prospettiva della governabilità, aspetto fondamentale per un recupero di fiducia da parte di imprese ed investitori.

Se sarà così come vi comporterete?

Forse saremo costretti a compiere delle scelte di priorità, e ovviamente ogni passo dovrà essere condiviso dalla categoria. Una cosa è certa: come classe dirigente faremo sentire la nostra voce perché la politica assuma fino in fondo le proprie responsabilità ed offra alle forze economiche e sociali una cornice di riferimento funzionale alle scelte, ineluttabili, di cui il Paese ha estremo bisogno.

Lei ha molto insistito sulla necessità di far maturare fra le parti un "dialogo sociale" costruttivo e concreto. A che punto siamo su questo delicato fronte?

Stiamo dialogando con i vertici di Confindustria (altra importante novità che abbiamo introdotto) al fine di individuare gli spazi politici per impostare un negoziato che vogliamo risulti coerente con un modello di relazioni industriali - da noi sempre richiesto - ricco di contenuti interessanti per la dirigenza e per l'impresa. "Andare oltre le ritualità", questo è lo slogan che dobbiamo seguire.

C'è disponibilità ad andare in questa direzione?

Sia Federmanager sia Confindustria sono pronte. Il contratto che negozieremo dovrà, nei temi, nella sostanza e nei contenuti, esaltare la bilateralità e offrire al Paese un modello relazionale funzionale a quegli obiettivi di modernizzazione delle relazioni industriali che non sono meno importanti di un quadro politico certo e della domanda di riforme che è diffusa in tutti i cittadini. Dobbiamo creare le condizioni per favorire una maggiore diffusione della cultura d'impresa e della presenza manageriale nelle PMI, al fine di ridare slancio alla nostra economia e certezze agli investitori, attraverso il ritorno ad una politica industriale che sappia valorizzare le eccellenze dei nostri territori e attirare quei capitali esteri che serviranno a riavviare finalmente il motore della crescita.

(Massimiliano Cannata)

LA LIBRERIA DEL MANAGER



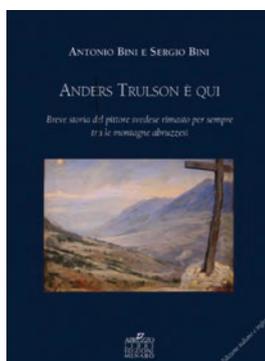
Contro il management (e per un nuovo manager)

Coraggio, rigore, realismo, ricchezza di storia e significati, capacità di rappresentare e decodificare la complessità della realtà socioeconomica in cui viviamo, sono le prime impressioni che mi ha suscitato la lettura del libro di Francesco Varanini "Contro il Management. La vanità del controllo, gli inganni della finanza e la speranza di una costruzione comune" (2010, Guerini e Associati, € 19,50). L'autore introduce il lettore ai contenuti più complessi partendo dal significato delle parole che ormai usiamo correntemente, avendone smarrito il senso primario e soprattutto la storia che ne ha determinato nascita ed evoluzione. Questo percorso di senso è una traccia utile per illustrare e capire come sono cambiati, a partire dagli Anni Trenta ad oggi, i rapporti tra la forza lavoro e chi la dirige, tra il potere amministrativo e politico e la gestione dell'impresa, tra manager e imprenditore - e soprattutto tra economia e finanza [...].

L'autore sostiene che il manager, figura professionale auto-legittimata dal possesso dei propri strumenti di controllo e pianificazione, nel momento in cui ha accettato l'abbraccio mortale di "Mr. Finance" ha esaurito la sua funzione. Serve quindi una nuova guida, un nuovo governo, una diversa cultura organizzativa fondata sull'assunto dell'azienda come costruzione comune. L'indicazione fornita dall'autore individua nel Project manager il manager del futuro, come colui capace di soddisfare gli interessi comuni, capace di fare in modo che ognuno degli attori compresenti - e non solo la lunga mano divoratrice di Mr. Finance - siano ascoltati, rappresentati e riconosciuti come parte di un insieme interconnesso [...].

Maria Cecilia Santarsiero

(per leggere l'intera recensione: http://www.bloom.it/rec_santarsiero1.htm)



"Anders Trulson è qui"

Nella prestigiosa ed antica sede di Roma della Società Geografica Italiana - dentro la splendida Villa Celimontana - il 19 febbraio scorso è stato presentato il libro "Anders Trulson è qui: breve storia di un pittore svedese rimasto per sempre tra le montagne abruzzesi", edito dalla piccola Casa editrice D'Abruzzo-Menabò (pagine 127, 8,00 €; www.dabruzzo.it) e scritto da Antonio Bini e Sergio Bini.

I due autori ricostruiscono con rigore e passione le vicende umane ed artistiche del giovane pittore svedese Anders Trulson, allievo del maestro danese Kristian Zahrtmann che, nel 1883, aveva aperto a Civita d'Antino (un piccolo paese dell'Abruzzo aquilano) una scuola estiva di pittura; scuola che, purtroppo, non è riuscita a sopravvivere al disastroso terremoto della Marsica del 13 gennaio 1915.

Trulson, dopo aver girato i Paesi del Nordeuropa, in particolare Belgio e Francia, dove aveva frequentato anche Henri Matisse, arrivò a Civita d'Antino nell'estate 1911, già malato di tubercolosi, pensando che il clima italiano avrebbe potuto giovare alla sua salute. Nonostante l'incalzare del male, il pittore non smise di disegnare e dipingere intensamente, in quell'ultima estate della sua vita, i paesaggi montani della zona, assolati, ventosi, emozionanti e rasserenanti. Trulson morì la sera del 24 agosto del 1911, a soli 37 anni, ed è sepolto nell'antico cimitero napoleonico di Civita d'Antino, in un originale "hortus conclusus" dedicato alla sepoltura degli ospiti non cattolici.

Assistenza

ASPI, LA NUOVA INDENNITÀ PER CHI È SENZA LAVORO

a cura dell'Area Sindacale

Entrata in vigore il 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego sostituisce l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola e, a regime, anche quella di mobilità. Per saperne di più rimandiamo al vademecum pubblicato nella home page del nostro sito (www.federmanager.roma.it). Ma c'è un aspetto, in particolare, che va approfondito

L'art. 2 della Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del mercato del Lavoro) ha istituito, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, due nuove indennità mensili per il sostegno al reddito dei lavoratori subordinati involontariamente disoccupati: l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) e la Mini-ASpl. Le due prestazioni sostituiscono l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola, a requisiti normali o ridotti, e, a regime, anche l'indennità di mobilità. Per un'analisi sintetica in merito alle due nuove indennità, si rinvia al *vademecum* informativo consultabile sul sito. www.federmanager.roma.it.

Ma c'è un aspetto, in particolare, della nuova disciplina che merita di essere affrontato in modo più approfondito.

Rimane la tutela per chi ha conciliato con l'azienda

Ai sensi dell'art.2 comma 5, della Legge di riforma sono esclusi dalla fruizione delle predette indennità, tra l'altro, i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 1 comma 40 della Legge n. 92 del 2012, nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento della stessa, disposto da datori di lavoro aventi il requisito dimensionale (oltre 15 dipendenti) di cui all'art. 18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b) della Legge di riforma.

Il citato art. 7, comma 7, della Legge n. 604/1966 stabilisce infatti che se la conciliazione ha avuto esito positivo, e sia stata concordata la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl); conseguentemente, il lavoratore interessato, in presenza dei requisiti legislativamente richiesti, può ottenere la corresponsione dell'indennità di disoccupazione ASpl o Mini-ASpl.

Del resto - ed in tal senso si comprende la *ratio* della norma - sarebbe stato illogico ed irrazionale, da parte del Legislatore, introdurre una procedura



“preventiva” rispetto al licenziamento, con la dichiarata finalità di evitarlo favorendo una conciliazione tra le parti, e al contempo escludere dall’ASpl quei lavoratori che, aderendo alla *voluntas* del Legislatore, avessero raggiunto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

In questo senso si è pronunciato anche l’Inps, nel Messaggio n. 20830 del 18/12/2012, in cui, sentito il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha espresso parere concorde, si ritiene che l’ipotesi della procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all’art. 7 della Legge n. 604/1966, conclusa in sede conciliativa con una risoluzione consensuale, configuri un’ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, dando così titolo all’accesso alla tutela del reddito corrispondente.

La procedura conciliativa in esame, che si configura come condizione di procedibilità per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non appare, però, applicabile per i dirigenti, in quanto fondata sull’applicazione di una normativa (la più volte richiamata Legge n. 604/66) da cui i dirigenti sono esclusi (tale esclusione è prevista dall’art. 10 della citata Legge, laddove essa precisa l’applicazione

per i dirigenti solo degli articoli 2, comma 1, e 9, così escludendo che i restanti articoli possano regolare i rapporti di lavoro dirigenziale).

Resta confermato, invece, che i casi di transazione tra le parti che dovessero realizzarsi successivamente al licenziamento, rientrano tra le fattispecie che consentono di usufruire della prestazione ASpl.

Non si può escludere, tuttavia, sempre con riferimento al caso di risoluzione consensuale - anche se non preceduta da lettera di licenziamento - che l’Azienda attivi la procedura di conciliazione “preventiva” introdotta dalla Legge n. 92/2012 e che la stessa Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) faccia seguire, a nostro avviso erroneamente, la convocazione delle parti in sede conciliativa. Si tratta, pertanto, di situazioni anomale che andranno gestite di volta in volta (a prescindere dall’errore tecnico-giuridico).

In base al quadro giuridico complessivamente esposto, quindi, di fatto nulla cambia rispetto a quanto avveniva in vigenza della precedente normativa.

Nel box seguente riportiamo sinteticamente alcuni dati del *vademecum*, integralmente consultabile - ripetiamo - sulla home page del nostro sito www.federmanager.roma.it.

NUOVA ASPI: ECCO COSA C'È DA SAPERE

REQUISITI

I requisiti richiesti per accedere al trattamento ASpl sono:

- lo stato di disoccupazione;
- l’involontarietà dello stato di disoccupazione;
- la sussistenza di almeno due anni di contribuzione;
- la presenza di almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione.

MISURA

*L’indennità mensile è rapportata alla **retribuzione media mensile**. Nei casi in cui sia superiore a 1.180 euro, l’indennità è pari al 75% di 1.180 euro incrementato di una somma pari al **25%** del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. All’indennità si applica una **riduzione del 15%** dopo i primi sei mesi di fruizione e di **un ulteriore 15%** dopo il dodicesimo mese di fruizione.*

DURATA DELLA PRESTAZIONE

L’indennità per i nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, è disciplinata nei seguenti termini:

Anno	Età anagrafica		
	<50 anni	≥50 anni	≥55 anni**
2013	8 mesi	12 mesi	
2014	8 mesi	12 mesi	14 mesi
2015	10 mesi	12 mesi	16 mesi

** Nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

*I lavoratori aventi diritto devono presentare apposita domanda esclusivamente in via telematica, **entro il termine di due mesi** dalla data di spettanza del trattamento. Tale termine decorre dalla data di inizio del periodo indennizzabile.*

ANTICIPAZIONE DELL’INDENNITÀ

*In via sperimentale, per ciascuno degli **anni 2013, 2014 e 2015**, il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell’indennità può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento - pari al numero di mensilità non ancora percepite - al fine di intraprendere un’attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un’attività in forma di auto-impresa o di micro-impresa, o per associarsi in cooperativa.*

MINI-ASPI

*La Mini-ASpl è la prestazione che **sostituisce l’indennità di disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti ridotti** ed è erogata per i nuovi eventi di disoccupazione che si verificano **dal 1° gennaio 2013**.*

Pensioni

AL VIA I RICORSI GIUDIZIARI

a cura di Mario Cardoni, direttore generale Federmanager

Contro la pervicace azione di un Legislatore che continua a colpire i nostri trattamenti di quiescenza attraverso la reiterazione di misure come il blocco della perequazione automatica e l'istituzione del contributo di solidarietà, Federmanager e ManagerItalia cominciano in questi giorni la battaglia legale

È davvero irritante la pervicacia con cui il nostro Legislatore, di tutte le colorazioni politiche, colpisce le nostre pensioni. Ogni volta che si parla di tagli sui conti pubblici - naturalmente molto teorici, visto che ci si riferisce ai tendenziali mentre la spesa corrente reale ha continuato e continua a crescere costantemente: basti vedere l'andamento del debito, che ha superato la soglia dei 2 mila miliardi di euro - la costante è quella di sterilizzare la dinamica perequativa delle pensioni superiori ad una determinata soglia.

Lo conferma l'ennesimo blocco della perequazione contenuto nell'art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, recante: "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici". Si tratta, infatti, del quinto blocco disposto a partire dal 1979, ma ciò che preoccupa di più è che gli ultimi tre sono stati reiterati in questi ultimi 15 anni. La misura è colma!

Anche in passato non siamo stati certo con le mani in mano. Anche in passato siamo stati costretti a ricorrere alla magistratura dopo un'intensa azione sul fronte politico-istituzionale. Va evidenziata infatti, con molta franchezza, la difficoltà che ogni volta abbiamo riscontrato nello scalfire un fronte politico trasversale molto compatto, che vede i pensionati in genere, e in particolare quelli con una pensione più elevata, come dei privilegiati che sono stati beneficiati da regole previdenziali molto generose rispetto a quelle previste per i nostri figli; e ai quali, perciò, si chiede un "piccolo" sacrificio" anche se, in verità, così piccolo non è se sommato ai precedenti. Peraltro, oltre all'effetto



Federmanager e Manager Italia hanno deciso di avvalersi del contributo professionale di un primario studio legale internazionale per presentare un ricorso-pilota al tribunale di Vicenza. Ad esso ne seguiranno a breve altri in tribunali di diverse province, di dimensioni preferibilmente piccole, per i loro tempi contenuti di giudizio.

della sommatoria dei diversi blocchi, è l'effetto trascinato sugli anni successivi il fattore che pesa certamente di più.

Che i giovani avranno un copertura previdenziale ridotta rispetto ad ora si sa; ma ciò che più ci indigna è che si continui a chiedere sacrifici ai "soliti noti", che pagano onestamente le imposte fino all'ultimo euro, quando esistono ancora fiumi di sprechi e di iniquità a cui non si vuole o non si riesce a porre rimedio. A cominciare proprio dai trattamenti di quiescenza dei politici, che non hanno alcun aggancio alla contribuzione versata e sono sì, questi, privilegiati.

Lo stesso è avvenuto nell'ultima occasione, avendo peraltro ben presenti la drammaticità della situazione del Paese, che rischiava di seguire la Grecia, e l'assenza di ogni volontà del Governo di interloquire con le parti sociali sull'argomento pensioni, data l'esigenza di dare una risposta chiara e tempestiva ai mercati finanziari.

DALL'ULTIMA LEGGE DUE NOVITÀ, ENTRAMBE PEGGIORATIVE

A ben guardare, due sono le novità sostanziali dell'ultimo provvedimento. La prima è che si abbassa la soglia sopra la quale non scatta il meccanismo perequativo: questo, infatti, smette di operare per le pensioni superiori a 3 volte il trattamento minimo Inps, rispetto alle 5 volte del 1998 e alle 8 volte del 2008; quindi si è ampliata l'area delle pensioni interessate. La seconda novità è che la misura si applica per due anni consecutivi, il 2012 (oltre 1.441,59 euro) e il 2013 (oltre 1.486,29 euro). Vale la pena incidentalmente di ricordare che viene congelata non solo la pensione di base ma anche la prestazione integrativa, laddove operi con il regime a "prestazioni definite".

La Corte Costituzionale più volte in passato si è espressa respingendo la questione di legittimità costituzionale sollevata dal giudice di merito, ritenendo fondate le inderogabili esigenze di bilancio che autorizzerebbero il Legislatore ad intervenire sulle pensioni applicando il blocco della perequazione (è su questo aspetto che si marca la profonda differenza e quindi la maggiore debolezza della difesa del pensionato rispetto al lavoratore pubblico). Tuttavia la sentenza più recente (n. 316/2010), per effetto del rinvio alla Corte disposto dal giudice ordinario, aveva rivolto un monito al Legislatore precisando che la frequente reiterazione di tali misure *"esporrebbe il sistema a evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità, perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere di acquisto"*.

DAL GIUDICE PER DIFENDERE PRINCIPI SACROSANTI

È da qui che partiranno i nostri ricorsi-pilota, in via di ultimazione, che saranno presentati nei prossimi giorni con il contributo professionale di un primario studio legale internazionale. Una iniziativa che parte da Federmanager e

ManagerItalia, congiuntamente, a dimostrazione della volontà di procedere insieme, di fare sinergia, sulle questioni di interesse comune.

Il primo ricorso sarà presentato al Tribunale di Vicenza (visto che il precedente rinvio alla Corte Costituzionale è partito da qui). È poi prevista la presentazione a seguire di altri quattro ricorsi in Tribunali di diverse province, di dimensioni preferibilmente piccole (ad esempio, Rieti) per i tempi contenuti di giudizio. Nelle argomentazioni si cercherà anche di sfruttare le varie puntualizzazioni che la Corte aveva comunque svolto nel motivare le sentenze di rigetto, e che non trovano coerenza nell'ultimo provvedimento legislativo, riguardo ai principi sia della "adeguatezza" alle esigenze di vita, sia della "proporzionalità" della pensione alla retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro. Naturalmente si esporranno le deduzioni per sostenere anche la violazione del principio di "uguaglianza" e di "ragionevolezza", in quanto si determinano condizioni che vanno ad impedire la conservazione nel tempo del valore del potere d'acquisto a danno di una sola categoria, quella dei pensionati percettori di pensioni che proprio non possono definirsi "cospicue".

Non sarà omesso il richiamo alla violazione del principio della "universalità della imposizione" perché è di tutta evidenza che - al di là del *nomen* - la misura presenta tutte le caratteristiche di una prestazione patrimoniale di natura tributaria andando a colpire, con misure ripetute, solo una particolare e ristretta classe di contribuenti; come pure alla violazione del principio della parità di prelievo, a parità di presupposto d'imposta economicamente rilevante.

Ci sembra evidente che se l'eccezionalità della situazione economica è suscettibile di consentire al Legislatore anche il ricorso a strumenti eccezionali, non possano considerarsi eccezionali interventi che si ripetono con tale frequenza; e che sia compito di uno Stato di diritto garantire il rispetto dei principi su cui si fonda l'ordinamento costituzionale.

Sono in via di redazione anche i ricorsi attinenti al cosiddetto "contributo di solidarietà" da parte dei titolari di posizione in servizio e in pensione presso i "fondi speciali" confluiti nell'Inps, tra i quali l'Inpdai, che hanno richiesto un po' più di tempo per la ricerca di casi che presentassero determinate caratteristiche e che ci riserviamo di commentare nel prossimo numero.

COLLEGHI PENSIONATI, ABBIAMO BISOGNO DI VOI

Care Colleghe e cari Colleghi dirigenti in pensione, è nei momenti più difficili che bisogna restare uniti. In questo momento abbiamo ancor di più la necessità di sentirvi vicini per affrontare le sfide molte complicate che ci attendono. Non solo per difendere i vostri sacrosanti diritti, ma anche per contribuire con le vostre competenze e con il vostro entusiasmo a liberare quelle energie e potenzialità - ancora molto presenti, per fortuna - che contribuiscano a ridare slancio al Paese e un futuro migliore ai nostri giovani.

Elezioni

“UN’ERA È FINITA. ORA RIFORMARE LA POLITICA”

di Massimiliano Cannata



In occasione dell'uscita dell'ultimo saggio di Antonio Polito "In fondo a destra", e all'indomani di un appuntamento elettorale destinato a mandare in soffitta la seconda Repubblica, abbiamo chiesto all'autore, editorialista del Corriere della Sera, un parere sui possibili, e auspicabili, sviluppi dell'attuale, complicata, stagione parlamentare

“**A**bbiamo bisogno di una destra liberale di stampo europeo che in Italia non c'è mai stata, che sostituisca il berlusconismo ormai declinante. Questa nuova componente arricchirebbe di certo anche la sinistra, che si presenta settaria e antiquata rispetto ad altri contesti europei”. È questo il messaggio principale dell'ultimo saggio di Antonio Polito, editorialista del Corriere della Sera, “In fondo a destra”, edito da Rizzoli. Come si incrocia questa tesi con i risultati delle ultime elezioni elettorali? Comincia con questa domanda l'intervista concessa dall'autore a Professione Dirigente.

Le recenti elezioni indicano come, malgrado tutto, “in fondo a destra” ci sia ancora Silvio Berlusconi: non è una smentita alle sue tesi?

Non sono d'accordo. In fondo a destra non c'è Berlusconi. Piuttosto, l'inaspettato risultato elettorale dimostra la consistenza di quella fascia moderata di stampo conservatore che, storicamente, è stata sempre maggioranza nel Paese. Bisogna semmai dire che l'ultima volta non è andata bene, perché questa componente non ha avuto la meglio: il solo Pdl ha perso circa 8 milioni di voti in cinque anni, un altro milione e mezzo li ha persi la Lega. Dunque la grande maggioranza silenziosa e conservatrice ha subito un grande ridimensionamento. In realtà Berlusconi sta mantenendo in vita quella particolare forma politica che la destra ha assunto in Italia. Rimane, però, aperta per il futuro la questione di fondo: la totale assenza di una destra liberale di stampo europeo.

Nella pagina a fianco, Antonio Polito, editorialista del Corriere della Sera ed attento osservatore della politica italiana e, anche, delle nostre attività



È questa è la più grave anomalia che rende il nostro Paese “diverso” dal contesto europeo?

Se analizziamo la storia d'Italia ci accorgiamo che non c'è mai stato un partito di destra conservatore ed europeo. Per trovarne qualche traccia bisogna risalire alla “destra storica” che andò governo all'indomani dell'Unità e che, com'è noto, cadde dieci giorni dopo aver ottenuto il pareggio di bilancio, a dimostrazione del fatto che l'equilibrio dei conti non è mai stato considerato in casa nostra come una virtù. In quel momento, era il 1876, arriva Agostino Depretis e comincia una vicenda politica, passata sotto la definizione di “trasformismo”, che diventa ben presto una delle costanti della storia d'Italia.

L'equivoco, che ha reso il termine “conservatore” quasi un tabù in Italia, parte dunque da lontano?

È sorprendente scorgere le costanti nello sviluppo della nostra vicenda storica: un “grande centro” si fa strada e conquista il governo del paese sia nella fase liberale prefascista sia dopo la triste esperienza del ventennio mussoliniano. Dobbiamo pensare che già nel 1882 si registra la prima grande maggioranza “anomala”, costruita per

escludere le cosiddette ali estreme. Siamo di fronte alla tecnica del “ribaltone” *ante litteram*, quella stessa che aveva permesso a Depretis, leader della sinistra, di scalzare la destra storica.

Quali sono le cause di un fenomeno che ha condizionato la dialettica politica fin dalla nascita dello Stato unitario?

L'assenza di una borghesia autonoma, indipendente dal potere politico, ha certamente pesato. Il nostro ceto medio era reduce da un processo di costruzione della nazione (*Nation building*) che aveva seguito mille scorciatoie. Le élites che hanno guidato quel percorso si erano soprattutto preoccupate di impedire la nascita dei partiti tradizionali. Altro aspetto molto importante l'estremismo delle piazze, che ha spinto i nostri governanti a cercare sempre accordi e compromessi. Sidney Sonnino ripeteva spesso: “ In Italia non possiamo dividerci normalmente, perché corriamo il rischio di dare troppa enfasi alle ali estreme”. In quel momento storico queste erano rappresentate a destra dalle forze clericali e a sinistra dai repubblicani. Aveva ragione.

Tornando al presente, dopo il voto si è aperta una fase politicamente complessa. Quali sono gli scenari possibili?

Mentre parliamo, il buon senso fa pensare che le forze in campo dovranno concorrere a fare comunque un Governo. Non c'è alternativa. O meglio, l'unica alternativa ora che Giorgio Napolitano è stato rieletto presidente della Repubblica, sarebbe un nuovo ricorso alle urne.

Il ricorso alle urne non sarebbe un ulteriore smacco per un Paese già provato da una grave crisi morale, economica e politica?

È auspicabile che le forze più responsabili, che si sono violentemente combattute nell'ultimo ventennio, mi riferisco alla sinistra e alla destra, riescano a trovare una forma di accordo per far nascere un Esecutivo su un programma limitato alla questione fondamentale: la riforma della politica, che è la richiesta più forte agitata dal Paese.

Lo “tsunami Grillo”, divenuto primo partito alla Camera, come va interpretato?

Il successo di Beppe Grillo va letto come un atto di sfiducia radicale verso i due grandi partiti protagonisti del bipolarismo italiano in questi vent'anni. Gli elettori sia di destra sia di sinistra (gli otto milioni che dicevo all'inizio) hanno dato lo schiaffo più sonoro che potevano alla classe dirigente politica. Di fronte a questo non c'è alternativa: Pd e Pdl o cambiano o muoiono. Un'era è finita.

Non è prevalso anche uno spirito anti-europeo?

L'elettorato attribuisce le ragioni della crisi al sistema dei partiti. Di conseguenza non accetta le compatibilità che i partiti devono osservare, il bilancio pubblico e l'Europa. Credono che esista una via utopica alla soluzione di questi problemi impedita dall'incapacità e dalla subdola volontà di soggetti politici che sono al servizio di interessi esterni, contrari a quelli del Paese: le banche, per fare un esempio. Questo sentimento non è una novità, anche negli anni Trenta in Europa (si pensi alla Germania della Repubblica



di Weimar) nacquero movimenti che attribuivano a qualcuno la colpa della crisi: le classi liberali tradizionali, la socialdemocrazia, gli ebrei. La ricerca di un capro espiatorio è una costante che si ripete.

Tornando alla destra che c'è oggi in Italia, Berlusconi ha assistito alle schermaglie fra Pd e Movimento 5 stelle da una posizione invidiabile auspicando, nei messaggi che ha rivolto al Paese, la formazione di un Governo di responsabilità che metta mano alle riforme più urgenti e alla riduzione dei costi della politica. Puro tatticismo?

In Berlusconi c'è un tratto di senso dell'interesse nazionale che, però, viene spesso offuscato dai suoi interessi personali che lo rendono "caimano". Al di là di questo, è un leader con capacità di visione: se non conoscessimo nei fatti i suoi comportamenti, quello che il Cavaliere ha detto all'indomani del voto non farebbe una grinza.

L'Europa è fin troppo preoccupata. La battuta del leader socialdemocratico tedesco Peer Steinbruecker, all'indomani delle elezioni italiane, sui "due clown" ha provocato la reazione del presidente Giorgio Napolitano. Un gaffe evitabile, non crede?

Il presidente ha reagito bene. Nessuno si può permettere di giudicare il comportamento elettorale dell'Italia, anche se poi dobbiamo chiederci perché in mezza Europa si pensi che l'esito del nostro voto appare strano. Delle due l'una: o stiamo aprendo una nuova strada che si diffonderà, come si disse per l'esperienza di Berlusconi, anche se poi il berlusconismo è stato affossato dall'Europa, oppure ci stimo allontanando dal resto del mondo. Personalmente temo che sia vera la seconda ipotesi.

Il risultato di Mario Monti, che si era posto come "ago della bilancia", ne chiude ogni prospettiva anche in termini di leadership?

Sì, perché non c'è la bilancia. Noi avevamo un bipolarismo con due piatti che pesavano in maniera equilibrata, ai quali se n'è aggiunto ora un terzo. Il movimento di Monti dovrà prima o poi rifluire nel centro-destra volendo lavorare per la costruzione di una destra europea. Il problema è che, considerato il risultato negativo, dovrà stare alle condizioni del centro-destra attuale.

La Lega è l'altro fenomeno che va osservato. Perde sensibilmente voti e consenso, ma controlla la Lombardia e le regioni forti del Nord. Come si spiega?

È un altro aspetto della crisi politica del sistema italiano, ma non il paradosso più grande: pensiamo al Pd che, con un minimo vantaggio alla Camera, ha poi ottenuto 200 deputati in più. La Lega è diventata un partito piccolo, ma era indispensabile per vincere in Lombardia. Non credo però che potrà sfruttare la leva della macro-regione per invertire il trend, perché per un progetto simile serve una legge nazionale. In realtà l'idea di ritirarsi da Roma per prendersi il Nord è la conferma di un'incomprensione strategica: se non si cambia l'Italia non è possibile cambiare il Nord, che dell'Italia fa parte.



AGE DIVERSITY MANAGEMENT
IL TRASFERIMENTO DELLE COMPETENZE
TRA SENIOR E GIOVANI DIRIGENTI

ASSEMBLEA FEDERMANAGER ROMA

21 MAGGIO 2013

ORE 14.30

MAXXI

MUSEO NAZIONALE DELLE ARTI

DEL XXI SECOLO

VIA GUIDO RENI, 4A - ROMA



FEDERMANAGER
ROMA

DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RETI VITERBO



**FEDERMANAGER
ROMA**
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA PROSSIMONE RETI VITERBO

SI COMUNICA CHE

IL 21 MAGGIO 2013

ORE 14.30

PRESSO:

MAXXI

MUSEO NAZIONALE DELLE ARTI
DEL XXI SECOLO

VIA GUIDO RENI, 4A - ROMA

SI RIUNIRÀ

**L'ASSEMBLEA ANNUALE
FEDERMANAGER ROMA**

CON I MIGLIORI SALUTI,

NICOLA TOSTO

Ore 7:00 Prima convocazione

Ore 14:00 Seconda convocazione

PARTE PUBBLICA

Moderà Antonio Polito

Ore 14:30 Registrazione partecipanti

Ore 15:00 Apertura dei lavori

Vice Presidente Giuseppina De Cicco

Ore 15:10 Intervento del Presidente Nicola Tosto

Ore 15:30 Relazioni

Ore 16:15 Interventi e testimonianze
di Istituzioni, aziende e mondo accademico.

Partecipano Lucia Valente, Assessore
al Lavoro della Regione Lazio,
e Giorgio Ambrogioni,
Presidente Federmanager

*Sono stati invitati il Presidente della Regione
Lazio, il Sindaco di Roma Capitale
e il Presidente di Unindustria*

Ore 17:15 Chiusura dei lavori

Ore 17:30 Coffee break

PARTE RISERVATA AI SOCI

Ore 18:00-19:30

Premiazione dei Colleghi con 50 anni
di iscrizione al Sindacato

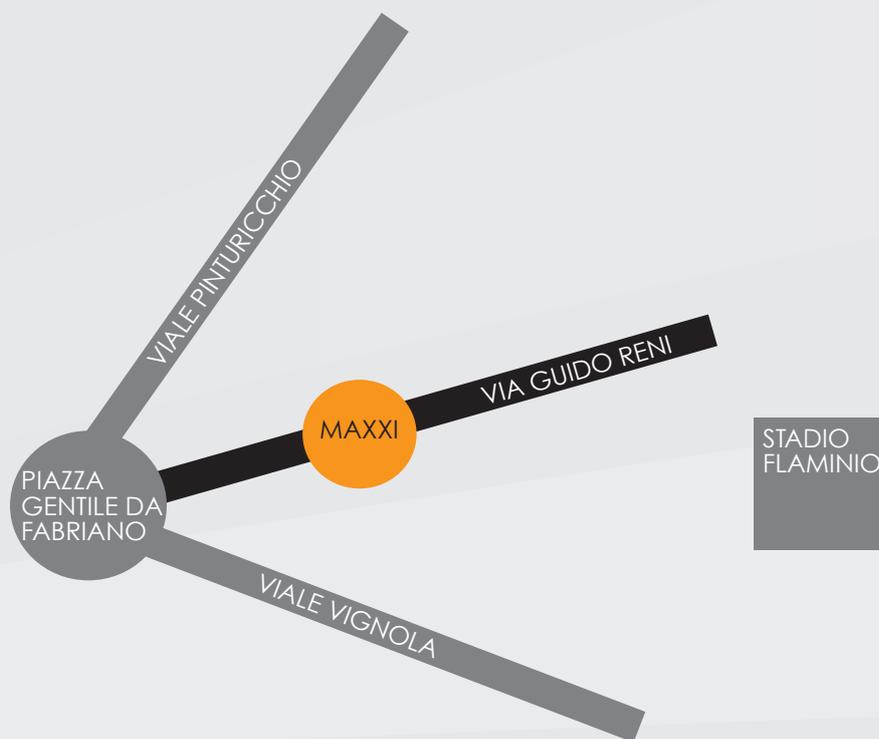
Intervento del Presidente
e illustrazione della Relazione
del Consiglio Direttivo

Illustrazione del Bilancio 2012
e del Budget 2013 a cura del Tesoriere

Interventi e approvazione

Chiusura dei lavori

LOCATION



DA RITAGLIARE E CONSEGNARE COMPILATA

DELEGA

IL SOTTOSCRITTO

COGNOME

NOME

impossibilitato ad intervenire all'Assemblea ordinaria di Federmanager Roma, indetta per il 21 maggio 2013 presso il MAXXI Museo Nazionale delle Arti del XXI Secolo, via Guido Reni 4A Roma, delega a rappresentarlo il Socio:

IL SOCIO

COGNOME

NOME

DATA

FIRMA

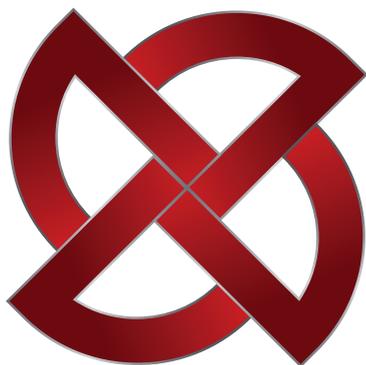
N.B. A norma dello Statuto Sociale (art. 11, 1° comma) partecipano all'Assemblea con il diritto di voto gli associati in regola con il versamento dei contributi al 31 dicembre dell'anno precedente lo svolgimento dell'Assemblea stessa. Ciascun Socio potrà essere portatore di non più di tre deleghe (art.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

FEDERMANAGER ROMA
Via Ravenna, 14 - 00161 Roma



FEDERMANAGER ROMA Via Ravenna, 14 - 00161 Roma - T +39 06 4417081 - F +39 06 4404705
assemblea2013@federmanager.roma.it - www.federmanager.roma.it

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



UNA NUOVA IMMAGINE PER UNA NUOVA COMUNICAZIONE

di Emanuele Schirru
Coordinatore Giovani Dirigenti di Federmanager Roma

Essere riconoscibili nel contesto in cui si opera, trasmettere la giusta filosofia in modo dinamico e immediato ai propri e futuri associati, ai collaboratori, ad altre associazioni, alle aziende, alle Istituzioni: per tutto questo si rafforza sempre di più la considerazione dell'immagine coordinata all'interno delle realtà associative come Federmanager Roma.

Il primo passo verso il cambiamento è avvenuto con l'acquisizione del nuovo nome. Da qui la necessità di avviare un nuovo progetto grafico e comunicativo è diventata prioritaria e, per realizzarlo, è stata preziosa la collaborazione di esperti nel settore, che hanno saputo interpretare quest'esigenza, darle forma e toccare le giuste corde per rendere il progetto il più comunicativo possibile. Fin dalle prime fasi del progetto, Federmanager ha perseguito un obiettivo che può essere riassunto con il termine "riconoscibilità", rispettando sempre la propria mission, considerando il proprio target di riferimento, lo stile e l'orientamento che caratterizzano l'associazione e la volontà di proiettarsi verso una comunicazione a 360°, quindi interna prima di tutto e poi esterna.

Abbiamo fortemente voluto questa nuova identità non per chiudere con il passato ma per farne tesoro e assumerne una più ricca, di impatto verso gli interlocutori di sempre e verso i nuovi potenziali interlocutori; un'immagine riconoscibile ed unica in tutte le principali forme di comunicazione, online ed offline, in grado di esprimere il ruolo istituzionale di Federmanager Roma e i valori che guidano il suo operato.

Il "vecchio" logo non è stato accantonato, bensì rivisitato, perseguendo la continuità con la storia del Sindacato Romano Dirigenti Industriali, oggi Federmanager Roma, l'identità dell'associazione, la coerenza con Federmanager Nazionale e il contesto territoriale (Roma e Lazio), i principi e gli obiettivi dell'associazione e - in ultimo, ma non per questo secondario - la dotazione di strumenti fruibili per la stampa tipografica e nel mondo web, compreso quello mobile.

Il progetto comprende: la realizzazione del nuovo materiale di *stationery* (carta intestata, buste, newsletter, inviti, etc.), coerente e coordinato con il nuovo *concept* dell'associazione; la realizzazione di brochure istituzionali; il materiale per gli eventi; la rivista Professione Dirigente (cartacea e online); il sito internet istituzionale www.federmanager.roma.it, il quale, oltre a rappresentare la prima business card, è il nostro sportello online e lo strumento per fruire meglio dei servizi della nostra associazione, con nuove funzionalità come, ad esempio, l'integrazione totale con i social network e strumenti di CRM.

E SE L'ITALIA DIVENTASSE “UN PAESE PER GIOVANI”?

a cura della redazione

E se l'Italia diventasse un “Paese per giovani”? Questo il desiderio inespresso, negato a parole ma evidente nei fatti, sotteso al “Manifesto delle Giovani Classi Dirigenti”, messo a punto nelle scorse settimane da Federmanager, Associazione Classi Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni (AGDP) e dalle Associazioni Numeri Primi e Concreta-Mente, consultabile on line anche sul nostro sito (<http://www.srdai.it/manifesto-giovani-classi-dirigenti>). Il punto di partenza dell'iniziativa - condiviso da tutti i promotori - è che all'Italia serva “un profondo ricambio generazionale delle classi dirigenti: se vogliamo che l'Italia recuperi il proprio ruolo sul piano della competizione internazionale occorre aggregare nuove idee e nuove leadership tanto nelle attività economiche, professionali e imprenditoriali, quanto in quelle politiche ed amministrative. Il Paese - continuano i promotori - deve utilizzare il ‘potenziale inespresso’ dei suoi trenta/quarantenni, rinnovando e modernizzando; tutto ciò non è inconciliabile con il rispetto delle esperienze passate, dalle quali bisogna saper trarre esempi ed insegnamenti, realizzando non uno ‘scontro’ ma ‘passaggio’ generazionale”.

Donne e giovani sempre più classe dirigente

Entrando nel merito delle proposte presentate, Emanuele Schirru, coordinatore del Gruppo Giovani Dirigenti Federmanager Roma, spiega: “Sulla base delle competenze specifiche delle Associazioni aderenti sono stati elaborati una serie di spunti per il rilancio del Paese, per un nuo-

Federmanager, Associazione Classi Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni (AGDP) e le Associazioni Numeri Primi e Concreta-Mente hanno presentato un “Manifesto delle Giovani Classi Dirigenti” partendo dal presupposto che “se vogliamo che l'Italia recuperi il proprio ruolo sul piano della competizione internazionale, occorre aggregare nuove idee e nuove leadership tanto nelle attività economiche, professionali e imprenditoriali, quanto in quelle politiche ed amministrative”



vo mercato del lavoro ed un nuovo modello di welfare state, per la modernizzazione del sistema scolastico e universitario e la promozione della ricerca, per la riforma della Pubblica Amministrazione. Inoltre, il rilancio del nostro Paese passa anche attraverso la sinergia tra dirigenza pubblica e privata che può generare idee e innovazione”.

Sono numerosi i vantaggi che possono derivare dall'immissione di “forze fresche”, anche fra i dirigenti e nei suoi organismi di rappresentanza. “In Italia - continua il coordinatore del Gruppo Giovani Dirigenti Federmanager Roma - il tasso di presenza femminile tra la classe dirigente è tra i più bassi d'Europa. Ciò vale anche in Federmanager, dove le donne rappresentano poco più del 7%, una percentuale veramente ridicola rispetto agli obiettivi di crescita che dobbiamo imporci. Ecco perché è importante agevolare l'ingresso di giovani donne e uomini nel mondo delle imprese che devono, a loro volta, essere incentivate e aiutate a far crescere questo ricchissimo capitale umano. E, chiaramente, la competenza, la professionalità e il merito dovranno essere gli unici criteri di selezione utilizzati”.

Ma con il contributo indispensabile della “seniority”

La strada obbligata, proseguono i giovani dirigenti, è quella dell'avvio di un processo di creazione dell'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione; e ciò non può prescindere dalla ricerca che, evidentemente, nel nostro Paese ha bisogno di un fortissimo segnale di rilancio e di nuovi investimenti. Le nuove conoscenze portano sviluppo e, pertanto, aumentano i profitti delle organizzazioni aziendali che possono così competere sempre meglio anche sul mercato globale. Purtroppo, ammettono i promotori del Manifesto, “nel campo dell'innovazione siamo di fronte ancora al ‘language’ e al ‘digital divide’, ostacoli da superare se vogliamo appaiarci agli altri grandi Paesi avanzati, europei e non. Non si può, infatti, non tener conto dei

grandi mutamenti in atto in Paesi emergenti quali l'India, la Cina, il Brasile. Occorre quindi - concludono - dare forza all'innovazione tecnologica e completare la digitalizzazione del Paese. Ciò comporterà anche un miglioramento del rapporto fra cittadini e Pubblica Amministrazione".

Altro punto nodale della ricetta dei Giovani Dirigenti è la realizzazione di un sistema fiscale più equo e "semplificato": "Ciò provocherebbe - spiegano - un aumento del gettito fiscale, rafforzerebbe la lotta all'evasione e porterebbe ad una riduzione della pressione fiscale. E - aggiungono - bisogna ragionare non solo in un'ottica di sistemi premiali della fiscalità, ma anche di una destinazione del prelievo fiscale e contributivo finalizzata allo sviluppo e alla crescita delle imprese".

Riformare è possibile: presto i primi progetti pilota

Altro tema centrale del Manifesto è il rilancio della Pubblica Amministrazione. Afferma Giovanni Savini, vicepresidente AGDP: "Per rendere l'apparato pubblico finalmente moderno ed efficiente, è indispensabile che esso sia liberato dai condizionamenti della politica e soprattutto dalla

corruzione, vero 'piombo nelle ali' del Paese. Anche nella PA si deve puntare a valorizzare maggiormente il merito, implementando efficaci meccanismi di misurazione delle performance e valutazione dei risultati, per dirigenti, funzionari ed impiegati pubblici, utilizzando anche politiche di tagli selettivi e non il solito deleterio approccio dei tagli lineari".

Infine il lavoro: "L'Italia non è un Paese per giovani - sottolinea Matteo Miccio, presidente dei Numeri Primi -: troppo a lungo si sono favoriti i diritti acquisiti penalizzando i giovani, ma ormai non ci si può più sottrarre al ricambio generazionale. Occorre agevolare nuove iniziative imprenditoriali giovanili, favorendo l'accesso al credito, e proseguire in una riforma del mercato del lavoro che lo renda necessariamente dinamico ed inclusivo".

"Il valore dell'iniziativa - conclude Leonardo Bertini dell'Associazione Concreta-Mente - sta anche nella sinergia tra le classi dirigenti pubbliche e private, che vogliono dimostrare come fare le riforme sia possibile attraverso la realizzazione di 'progetti pilota' sui quali le Associazioni promotrici del Manifesto si propongono come 'agenti del cambiamento' e costruttori di consenso".

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ROMA

La Banca di Credito Cooperativo di Roma opera nel Lazio e nell'Abruzzo con una rete di 146 Agenzie e 36 sportelli di Tesoreria. Vieni a scoprire presso le nostre Agenzie le offerte di prodotti e servizi dedicati alle imprese, ai liberi professionisti, ai dipendenti, ai giovani universitari ed ai pensionati e naviga il sito www.bccroma.it



Investimenti



Finanziamenti



Servizi



Banca elettronica



Sistemi di pagamento



Assicurazioni

Banca di Credito Cooperativo di Roma
Via Sardegna, 129 - 00187 Roma
Tel. 06.52861 - Fax 06.52863305
www.bccroma.it

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

Per le condizioni contrattuali del prodotto illustrato e per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento ai Fogli Informativi che sono a disposizione dei clienti su supporto cartaceo, presso tutte le Agenzie della nostra Banca e sul sito www.bccroma.it

BCC CREDITO COOPERATIVO
Roma
DIFFERENTE PER FORZA.

SPORTELLO CAF 2013

Anche quest'anno è attivo fino al 31 maggio prossimo, nella nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, il **Centro di raccolta dei Modelli fiscali**, elaborazione dei Mod. 730, Mod. Unico e IMU.

Il servizio, a cura del dott. Infantino, si svolge **lunedì e mercoledì dalle ore 9.30 alle ore 17.45**.

Di seguito, le tariffe praticate

COSTI	
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
Modello RM per IVAFE attività finanziarie all'estero	da concordare
RED/INPS/INPDAP	GRATUITO
DICHIARAZIONE IMU x unità immobiliari (comprese relative pertinenze)	€ 50,00
I.S.E.E.	da € 10 a € 30 (per raccolta documentazione)
MODELLO 69 (compilazione)	€ 80,00
MODELLO SIRIA (compilazione e trasmissione)	€ 80,00

Ricordiamo ai **Soci pensionati** che da quest'anno l'INPS non spedisce il modello CUD 2013 ai propri assistiti. Tuttavia, la copia cartacea del CUD INPS non è più necessaria per il modello 730:

- chi si è rivolto al nostro sportello fiscale nel 2012 troverà i propri dati inseriti in automatico;
- tutti gli altri dovranno firmare una delega e fornire copia del documento di identità al momento della consegna della documentazione, per permettere l'acquisizione dei dati stessi.

Chiunque sia in ogni caso interessato a ricevere una copia fisica del CUD può, alternativamente:

- richiederne copia a casa, telefonando al numero verde INPS 800.43.43.20 (da telefono fisso);
- scaricarlo sul sito internet INPS tramite PIN;
- ritirarlo presso la sede territoriale INPS di appartenenza.

Indagine conoscitiva

CHI SONO, E COSA VOGLIONO, I NOSTRI DIRIGENTI

a cura della redazione

Come spiegato nell'ultimo numero di "Professione Dirigente", Federmanager Roma ha condotto nei mesi scorsi un'approfondita indagine per meglio conoscere i dirigenti presenti nell'ambito territoriale della nostra associazione (province di Roma Viterbo, Frosinone e Rieti) - caratteristiche professionali, sociali e demografiche - ed ascoltare direttamente da loro richieste, idee, proposte, al fine di migliorare ulteriormente i propri servizi, crearne eventualmente di nuovi e, in generale, comprendere quali siano gli strumenti più efficaci per avere un'Associazione sempre più forte e numerosa (proselitismo e fidelizzazione).

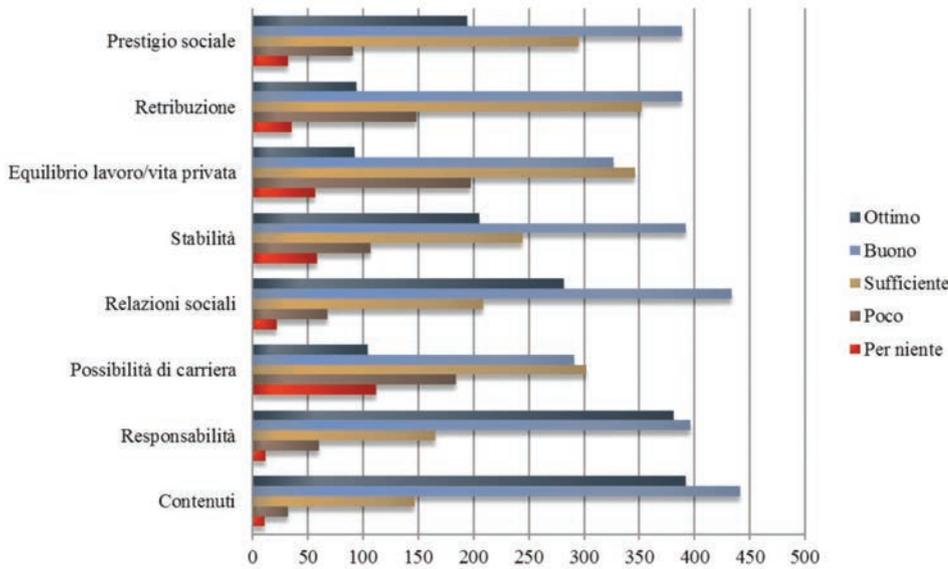
Nato per iniziativa del Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager Roma e supportato dall'organizzazione interna dell'Associazione, il progetto ha avuto i seguenti step:

1. elaborazione di un questionario con 75 domande sia di carattere generale (formazione personale, professione, tempo libero, abitudini, ecc.) sia di carattere specifico (ad esempio, rapporti professionali, desiderata sulle RSA);
2. somministrazione del questionario in modalità online e anonima, via internet;
3. sollecitazione alla compilazione attraverso:
 - a. la pubblicazione della notizia nel sito di Federmanager Roma e nel gruppo Federmanager Roma su LinkedIn (oltre 500 iscritti);
 - b. l'invio di oltre 6 mila email di cui il 20% a non iscritti;
 - c. l'invio di recall tramite email, monitorando la frequenza di compilazione.

La redemption al questionario è stata del 28% rispetto agli inviti effettuati via email: di gran lunga superiore ai risultati attesi e alle iniziative precedenti. Per leggere i risul-

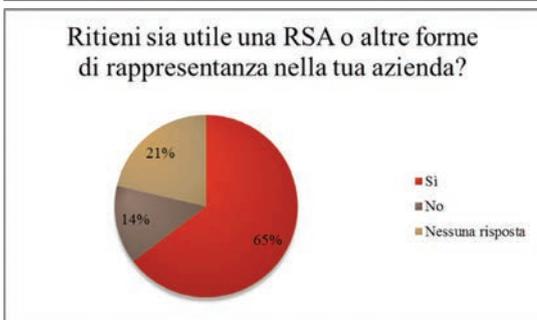
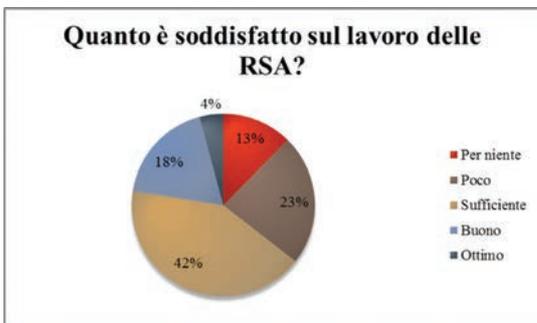
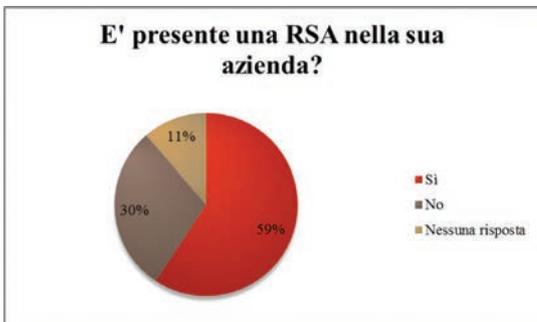
tati dell'analisi, si rimanda alla home page del nostro sito www.federmanager.roma.it.
Di seguito, alcune delle evidenze emerse.

Grado di soddisfazione del proprio lavoro



Federmanager Roma ha concluso un'approfondita indagine per meglio conoscere i suoi dirigenti - caratteristiche professionali, sociali e demografiche - ed ascoltare direttamente da loro richieste, idee, proposte, al fine di migliorare ulteriormente i propri servizi, crearne eventualmente di nuovi e, in generale, comprendere quali siano gli strumenti più efficaci per avere un'associazione sempre più forte e numerosa (proselitismo e fidelizzazione)

Rapporto con le RSA



Le richieste principali

- Aumento delle pensioni
- Benefici normativi
- Progetti di "riutilizzo" dei pensionati (es. Business Angels)
- Sportello pensioni
- Migliorare i servizi sociali, culturali e gli eventi di aggregazione
- Migliorare l'assistenza sanitaria
- Una migliore comunicazione ai Soci, semplice, trasparente e differenziata
- Avere maggiori informazioni sui propri diritti e su come comportarsi in caso di problemi lavorativi
- Non puntare al minimo salariale per evitare di essere espulsi dall'azienda per ragioni di costo
- Dare maggiore supporto ai dirigenti delle PMI e rafforzare i link di collegamento tra aziende e dirigenti
- Risolvere i problemi individuali e avere contatti diretti
- Avere una presenza politica
- Avere un contatto diretto con gli iscritti, non sempre tramite le RSA

EVENTI

Una task force di manager per promuovere l'agenda digitale

Con l'approvazione del decreto "Crescita 2.0" avvenuta nel dicembre 2012, si sono avviate le iniziative finalizzate ad imprimere una svolta di modernizzazione nell'area dei servizi al cittadino, attraverso l'utilizzo di soluzioni tecnologiche che possano migliorare e semplificare la vita di ognuno di noi, nell'ambito della cosiddetta "Agenda Digitale".

Federmanager, dopo aver organizzato tempestivamente, a pochi giorni dall'approvazione del decreto, un Bar Camp significativamente intitolato "Agenda Digitale: start o falsa partenza?" - cui hanno partecipato, moderati da Antonio Polito, prestigiosi esponenti della politica, della Pubblica Amministrazione e delle del settore ICT - ha costituito un Gruppo di manager di aziende dell'Information e Communication Technology allo scopo di fornire contributi in termini di proposte, progetti ma soprattutto verifica e controllo, relativamente alle materie oggetto del piano per l'Agenda Digitale italiana. La normativa approvata raggruppa infatti una serie di temi di fondamentale importanza, ai fini di determinare un mutamento significativo sia nell'utilizzo di nuove modalità di relazione tra i cittadini e la PA sia nell'avvio di programmi di infrastrutture che determinino l'abilitazione dei relativi servizi.

Fra i temi che il Gruppo si propone di approfondire: le Start-up innovative e il loro possibile contributo al rilancio dell'occupazione giovanile, anche attraverso forme di tutoraggio da parte di manager *senior*; le Smart Cities e la Sanità digitale, che verranno affrontati partendo dall'analisi dei bisogni e dei processi, in modo da rappresentare elementi di sana sollecitazione verso l'articolata *governance* posta alla base del piano dell'Agenda Digitale.

Il Gruppo di lavoro, coordinato da Guelfo Tagliavini (Commissione Innovazione e Tecnologie di Federmanager Roma), sarà aperto ai contributi di tutti coloro che siano interessati a segnalare casi di successo, proposte e progetti. Nelle attività della "Task Force" saranno anche coinvolti gli oltre 1.600 manager che hanno dato la disponibilità a collaborare all'iniziativa "1000 manager per 100 progetti" nata in occasione di "PRIORITALIA", il nuovo soggetto promosso da Federmanager e Manageritalia con l'obiettivo di fare politica - nel senso di interessarsi della "res publica" - attraverso un movimento non *partisan*, che vuole aggregare tutti i soggetti della società della conoscenza (manager, alte professionalità, liberi professionisti, ecc.) per lavorare a favore del Paese.

Le sintesi delle proposte elaborate, per cui ci si avvarrà



anche della collaborazione scientifica del Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa dell'Università di Roma-Tor Vergata, verranno sottoposte all'attenzione dell'Agenzia Digitale e delle altre Istituzioni competenti, anche a livello locale, al fine di contribuire a mettere a punto aspetti del programma di digitalizzazione del Paese, in linea con le aspettative e con la pianificazione generale.

La sicurezza NON è un optional

Safety and Security, la sicurezza in tutte le sue declinazioni. Questo il tema dell'incontro "La Sicurezza NON è un Optional", organizzato dalla Commissione Innovazione e Tecnologia di Federmanager Roma e tenutosi il 5 febbraio scorso nell'Auditorium Federmanager in via Ravenna 14. I manager industriali, in collaborazione con mondo accademico, industria pubblica e privata, enti e associazioni di settore, hanno affrontato i vari aspetti della Sicurezza: sicurezza e salute sul lavoro, legge 231, tu-

tela aziendale, Infrastrutture critiche, Cyber security, ecc. "Un'iniziativa - ha spiegato il coordinatore della Commissione Guelfo Tagliavini - che ha consentito di ascoltare, sui singoli aspetti della sicurezza, relatori illustri e docenti esperti del settore".

Sono intervenuti, dopo il saluto di apertura del presidente di Federmanager Roma Nicola Tosto: il gen. Giuseppe Fausto Milillo, presidente della Fondazione Italiana per la Legalità e lo Sviluppo; il prof. Michele Lepore, docente di Diritto della sicurezza sul lavoro dell'Università di Roma La Sapienza; l'ing. Franco Fiumara, direttore della Protezione Aziendale di Ferrovie Italiane; Maria Giovannone, amministratore delegato di ANMIL Sicurezza; Umberto Saccone, Senior Vice President Security ENI; Laura Schiavon, Client Manager BSI Group. In conclusione, il saluto del presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni.

"Sono soddisfatto per le interessanti attività che la nostra Commissione IT sta portando avanti - ha commentato il presidente Tosto -; quello della sicurezza è un argomento complesso e delicato, al quale va dedicata la giusta attenzione anche in relazione alle responsabilità che ne derivano".

Lo spread della prevenzione in sanità costa 8 miliardi

Il nostro Paese è ultimo in Europa per investimenti in prevenzione sanitaria, eppure ogni miliardo stanziato ne frutta 3 di risparmi in cura e riabilitazione. Allineandoci alla media europea, in dieci anni sarebbero possibili risparmi di valore più che doppi rispetto a tutti i ticket pagati ogni anno dagli assistiti. Questo il messaggio lanciato nel corso dell'incontro "Prevenzione: un investimento in salute e sostenibilità", promosso il 15 febbraio a Roma dall'Università Campus Bio-Medico di Roma e dal Fasi, il nostro Fondo sanitario integrativo dei dirigenti d'azienda, cui hanno partecipato: Paolo Arullani, presidente dell'Università Campus Bio-Medico di Roma; Stefano Cuzzilla, presidente Fasi; Joachin Navarro Vals, moderatore; Giovanni Cappelli, ordinario di Igiene all'Università di Cassino; Vincenzo Emiliani, direttore generale Fasi; Ginaluca Oricchio, direttore dell'Università Campus Bio-Medico di Roma.

In numeri, ogni anno di aumento della vita libera da disabilità (Healthy Life Year) consente un risparmio dei costi di finanziamento della spesa sanitaria di circa 2 miliardi di euro. I benefici cumulati per investimenti sistematici e capillari in prevenzione primaria e secondaria potrebbero valere fino al 10% della spesa per SSN in una ragionevole arco di tempo.

Affinché però l'investimento in prevenzione sia efficace, ha spiegato il prof. Cappelli, occorre che "le campagne preventive abbiano continuità e siano mirate ai target di popolazione a rischio: gli screening di massa indiscrimi-



nati servono solo a creare più liste d'attesa per accertamenti diagnostici". Altrettanto importante, ha concluso, è la prevenzione primaria, come quella sui corretti stili di vita o sulla salubrità dell'ambiente, "queste sì indirizzate alla popolazione generale e che spetta alla politica con la P maiuscola promuovere".

Riguardo alla prevenzione, nel mondo della sanità integrativa il Fasi ha fatto da apripista. "La nostra azione - ha ricordato il presidente Cuzzilla - ancorata ad un forte valore solidaristico, ci fa guardare all'anziano come a una risorsa per la società, mettendo in discussione quella cattiva progettazione sanitaria che tende a qualificarlo come problema, se non addirittura come concausa del rischio di insostenibilità del Sistema Sanitario Nazionale. Sotto questo profilo, la natura di Fondo contrattuale ci consente, anche nel campo della prevenzione, di programmare l'azione di assistenza a seconda del momento storico in cui operiamo e delle esigenze della nostra popolazione".

"Con il Progetto prevenzione abbiamo voluto investire per garantire in futuro maggiore sostenibilità finanziaria al Fondo e da subito più salute ai nostri iscritti", ha aggiunto Emiliani, il quale ha sottolineato come il progetto avviato nel 2011 "sia assolutamente innovativo nel mondo della sanità integrativa, con oneri a totale carico del Fasi".

Ricordiamo che le campagne di screening per le diagnosi precoci sono state realizzate dal Fasi all'interno di tre pacchetti: il primo rivolto alle donne di età uguale o superiore a 45 anni, per la prevenzione del cancro dell'utero, del colon retto e del seno; il secondo rivolto agli uomini di età uguale o superiore a 45 anni, per la prevenzione del cancro alla

prostata; il terzo per gli iscritti di entrambi i sessi di età uguale o superiore a 30 anni, per la prevenzione di maculopatie e glaucoma. A questi pacchetti se ne sono aggiunti, dall'8 marzo scorso, altri due, per la prevenzione del cancro alla tiroide e della cervice uterina, mentre un progetto ad hoc è previsto anche per l'odontoiatria.

"Anche il Campus ha deciso da tempo di puntare sia sulla prevenzione secondaria, sia sugli stili di vita e sul benessere esistenziale (well being)", ha concluso il direttore del Policlinico Oricchio parlando del "Vale", un nuovo programma di prevenzione primaria e secondaria personalizzato, pluriennale e integrato.

Big Data 2013

Che cosa sono i Big Data, quali sono le previsioni di crescita del fenomeno e perché rappresentano un tema sul quale, sempre più, si dovrà confrontare un crescente numero di aziende?

Queste le domande alle quali ha risposto l'incontro, patrocinato da Federmanager Roma, dal titolo "Big Data 2013. A cosa servono, quali sono le infrastrutture ICT ideali e come valorizzare il business", tenutosi il 12 marzo scorso presso lo Sheraton Hotel Golf di Roma.

L'evento si è articolato in tre conversazioni, due al mattino e una al pomeriggio, moderate da Ruggero Vota, caporedattore del mensile specializzato in ICT "Office Automation", precedute da un intervento di Marco Pancotti (Mate),





BIG DATA

“Big Data: uno sguardo all’evoluzione della tecnologia e del mercato”, che ha illustrato i termini generali della questione.

La prima conversazione - “Big Data, istruzioni per l’uso” è stata dedicata all’illustrazione delle opportunità derivanti da un utilizzo efficace dei Big Data, con particolare attenzione ad alcune specifiche aree di business. Temi affrontati:

- rapporto tra Big Data e processi aziendali;
- Big Data: nuove opportunità di business, integrazione con le operation e sentiment analysis;
- cosa cambia per i sistemi informativi aziendali e per i fornitori;
- Performance e Cloud Computing.

La “voce dell’utente” era rappresentata da Claudio Diotallevi, direttore Sistemi Informativi di NTV - Nuovo Trasporto Viaggiatori.

La seconda conversazione - “Preparare l’infrastruttura ICT per i Big Data” ha illustrato alcuni aspetti legati all’impatto di soluzioni per la gestione dei Big Data sui sistemi informativi esistenti. Sono stati toccati i seguenti temi:

- Il progetto di un’architettura per la gestione dei Big Data: ripartizione dei costi, tempi, strategie di consolidamento dei dati dispersi in più strutture;
- Il costo operativo di un’infrastruttura per gestire i Big Data e le strategie per affrontare la crescita dei dati;
- opportunità e limiti prestazionali del Cloud Computing.

La “voce dell’utente” era rappresentata da Gian Enrico Paglia, responsabile Architetture IT di Telecom Italia Information Technology.

La terza conversazione - “Come valorizzare il business con i Big Data” aveva l’obiettivo di descrivere i passaggi necessari per costruire un ambiente adeguato allo sfruttamento dei Big Data. Fra i temi discussi:

- varietà delle fonti dati, complessità dell’ambiente Big Data, qualità del dato ed elaborazione real time, valore di business dei Big Data;
- Integrazione tra il mondo transazionale e quello destrutturato. Riconoscimento dei dati rilevanti e loro correla-

zione con i dati transazionali;

- metodologie per allineare il business e IT su progettazione e gestione del cambiamento nel tempo dell’ambiente Big Data in produzione;
- costruzione di un business case e misurazione del ROI nel tempo.

La “voce dell’utente” era rappresentata da Emanuele Schirru, CIO di SOSE (Ministero Economia e Finanze - Banca d’Italia).

Utili aggiornamenti per “respirare meglio”

Si è tenuto a Roma il 23 marzo scorso, presso l’Auditorium di Federmanager di via Ravenna, l’incontro “Nuovi approcci mini-invasivi a ridottinvasività per la funzionalità delle vie respiratorie”, organizzato nell’ambito del Progetto Salute di Federmanager Roma. Dopo l’introduzione del presidente di Federmanager Roma Nicola Tosto, sono intervenuti: Patrizia Davanti e il prof. Carlo Cavazzini, che hanno illustrato le tappe del Progetto Salute in fase di attuazione (su ciò si vedano anche le pagine seguenti di questo numero); il prof. Lino Di Rienzo Businco (“Le sindromi ostruttive respiratorie: l’approccio interdisciplinare per vincere una pandemia sottostimata”); il dott. Andrea Di Rienzo Businco (“Diagnostica allergologica avanzata nella patologia allergica respiratoria: cosa deve sapere il paziente”); di nuovo il prof. Lino Di Rienzo Businco (“Sinuplastica dilatativa ‘balloon’ e nuove tecnologie a radiofrequenze nella moderna chirurgia mini-invasiva delle rinosinusiti e delle vie aeree a basso impatto sul paziente”); il dott. O. Cipriani (“Trattamenti integrati nella patologia respiratoria e del mascelare superiore: miti da sfatare nelle patologia di confine odontoiatrica e nasosinusale”); il dott. P. F. Bucci (“Attualità anestesilogiche e gestione del dolore nella chirurgia respiratoria miniinvasiva: cosa è cambiato con l’anestesia endovenosa”).

Assidifer

È TEMPO DI DIVENTARE “GRANDI”

di Alessandro Bonforti

Questo il messaggio lanciato nel corso del XXVI Congresso svoltosi a Rimini. Partendo dalla constatazione che “tutto è cambiato”, i dirigenti del Gruppo FS sono impegnati a partecipare attivamente a questo processo non solo per non subirlo ma, al contrario, per cavalcarlo

Partecipazione quasi al completo dei delegati eletti da tutta Italia (80). Un’ampia risposta da parte degli invitati: erano presenti il direttore Risorse Umane ed Organizzazione di FSI, Domenico Braccialarghe, i presidenti di Federmanager Giorgio Ambrogioni, di Federmanager Roma Nicola Tosto, del Fasi Stefano Cuzzilla, di Praesidium Bruno Villani, del Previdai Vittorio Betteghella. In questo scenario si è svolto dall’8 al 10 febbraio scorso il Congresso nazionale 2013 di Assidifer-Federmanager, presso l’Hotel Sporting di Rimini.

Sul palco si sono avvicendati moltissimi interventi, su temi tutti di grande rilievo: dal confronto fra sindacato ed azienda in tempi di crisi all’apertura ad un mondo più vasto costituito da Federmanager e CIDA con l’obiettivo di svolgere un ruolo più attivo politicamente e socialmente; dal confronto dell’autunno prossimo con Confindustria per il rinnovo del Contratto Nazionale Collettivo all’apertura ai ruoli manageriali dei “quadri apicali”; dal calo di partecipazione registrato fra i giovani alla preoccupazione per la salvaguardia dei livelli delle pensioni, messi a dura prova dalla recente riforma Fornero; dal sostegno agli “esodati” alla valorizzazione degli strumenti di previdenza e di assistenza sanitaria integrativa.

“CON-CORRIAMO PER LA RIPRESA”

Il Congresso, ispirato al tema “Con-corriamo per la ripresa”, è stato introdotto dal presidente uscente Giorgio Asunis; dopodiché Paolo Parrilla, segretario generale uscente (poi riconfermato a fine lavori), ha elencato nella propria



relazione i grandi risultati aziendali conseguiti da FSI rimarcando come del processo di risanamento del Gruppo FS, cominciato sei anni fa, siano stati protagonisti ed in grande parte artefici proprio i dirigenti.

Dopo di lui è intervenuto Braccialarghe il quale, nel ricordare le pesanti conseguenze derivanti dalla lunga e difficile congiuntura, ha affermato come FSI si trovi a fronteggiare, nei servizi di punta quali l'AV, una concorrenza che non trova riscontro nel resto d'Europa. Ciononostante, ha proseguito, grazie al nuovo CCNL per la mobilità sottoscritto dalle Rappresentanze sindacali nel luglio 2012, il Gruppo può disporre di strumenti per competere in materia di regole di ingaggio, mobilità e flessibilità, organizzazione, coinvolgimento e turni.

Le difficoltà maggiori permangono in quei servizi - passeggeri in TPL e regionale e cargo per le merci - per i quali sempre più scarso è il contributo dello Stato e delle Regioni e più pressante il vincolo europeo. Ciò non toglie, ha proseguito Braccialarghe, che si siano compiuti anche in questi settori dei passi avanti significativi: "I nuovi rotabili TPL ed AV, ETR 1000 si acquisteranno in autofinanziamento; è stata acquisita ATAF a Firenze; e sempre più forte è la presenza di Italferr, che raccoglie consensi e commesse anche sul mercato mondiale".

L'ultimo passaggio del suo intervento ha riguardato il delicato processo in atto di riduzione di numero dei dirigenti. Premesso che nel precedente Congresso Assidifer l'amministratore delegato Mauro Moretti aveva fissato in 500 il numero di dirigenti compatibili con una corretta logica industriale, il Gruppo FS da allora ha cercato di procedere con una sensibilità della quale Assidifer gli ha dato atto. Braccialarghe ha affermato che certi accordi, come quello che ha portato alla creazione dei cosiddetti "novati", pur di difficile accettazione sul piano individuale, abbiano costituito una soluzione che poche altre aziende avrebbero reso disponibile. Ben diverso, invece, è stato il trattamento riservato a chi "presentava delle mani che avrebbero dovuto essere senza macchie".

“ESSERE BRAVI MANAGER, DENTRO E FUORI L'AZIENDA”

“Manca una classe dirigente che abbia un sogno!” Così ha iniziato il proprio intervento Ambrogioni, presidente Federmanager. “Non è una denuncia - ha subito precisato - ma l'invito ad un colpo d'ala”. Ambrogioni ha spronato i delegati Assidifer a prendersi le proprie responsabilità politiche anche al di fuori dell'azienda, aprendosi alle prospettive del mondo. Il rilancio della CIDA, ha proseguito, presuppone che i dirigenti svolgano un ruolo più politico, capace di incidere sulle grandi sfide del Paese: “Non basta essere bravi tecnici - ha scandito -: il Paese ha bisogno di una guida per lo sviluppo, e manager preparati e motivati possono esserlo”.

Ambrogioni ha posto poi un quesito all'assemblea: che cosa ci manca per intercettare la partecipazione dei giovani? E ha risposto chiedendo un sindacato che offra opportunità ed “impiegabilità” sul mercato del lavoro. “I limiti

del nostro sistema Paese - ha proseguito - nascono dal 'nanismo industriale' e da una non sufficiente presenza manageriale. Il piccolo imprenditore dev'essere convinto a non fare da solo, e il management FS deve anch'esso costituirsi come risorsa per il Paese. In tale ambito, il dirigente che per motivi di ristrutturazione aziendale esca dall'azienda, può e deve essere reimpiegato come tutor in altre imprese più piccole. Dobbiamo dimostrare alla politica - ha concluso - di poter giocare un ruolo; e per questo non basta essere solo un bravo ferroviere”.

“DENTRO IL CAMBIAMENTO PER COGLIERNE LE OPPORTUNITÀ”

A trarre le conclusioni di questa parte del dibattito è stato il presidente di Federmanager Roma, e storico dirigente di Assidifer, Tosto. Per prima cosa egli ha rivendicato come vincente per Assidifer la scelta di aderire, in passato, al contratto delle aziende industriali: “Se non l'avessimo fatto - ha spiegato - avremmo avuto meno forza e non ci sarebbero stati per noi dirigenti istituti come il Fasi, l'Assidai, il Previndai, ecc.”. Ora occorre, a parere del presidente di Federmanager Roma, continuare nella strada intrapresa e svilupparla ulteriormente. Per questo però ci vuole partecipazione, specie da parte dei giovani. Battendo su un tema a lui caro, Tosto ha ricordato quanto Federmanager Roma stia investendo su questo finanziando, ad esempio, le attività di studio e ricerca promosse del proprio Gruppo Giovani.

In riferimento al fenomeno in corso di progressiva sostituzione dell'attuale classe dirigente del Gruppo FS, Tosto ha di nuovo ricordato come Federmanager svolga per gli iscritti, in modo riservato e gratuito, un servizio di “bilancio di competenze” utile sia ad affermare il proprio bagaglio di professionalità all'interno dell'azienda sia a candidarsi come formatore per altre imprese. Ciò detto, egli ha auspicato che abbia fine nel Gruppo uno “stile direzionale” che, forse comprensibile all'epoca in cui fu introdotto, oggi, dopo 6 anni, non ha più giustificazione. “Ora - ha scandito - serve un periodo differente, quello del coinvolgimento. Non bisogna essere più duri, ma solo più convincenti. E recuperare il senso di appartenenza ad un mondo (Federmanager) che è più grande”.

È su questo, ha concluso Tosto, che i dirigenti possono e debbono impegnarsi: “Come mai - ha domandato - ai corsi di formazione che si organizzano nella nostra regione viene tutto il Lazio ma non vengono i ferrovieri? Se non si supera questa impasse, non verremo percepiti dall'Azienda come parte di qualcosa più grande. Il mondo è cambiato, non c'è più niente intorno di quanto ci fosse anche solo 3 o 4 anni fa. Sentitevi più partecipi di un mondo più ampio - ha concluso - perché un mondo più grande è pieno di grandi opportunità”.

CONVENZIONI

Allo scopo di offrire ai propri Associati un pacchetto di servizi di qualità a condizioni di favore, Federmanager Roma ha stipulato due nuove convenzioni: una con lo studio legale Guerini-Bises per la consulenza legale specialistica in materia di sicurezza sul lavoro; una con il Podere Caliedro per corsi estivi full immersion di lingua inglese. Per l'elenco delle le convenzioni oggi in essere, si veda www.federmanager.roma.it - Area Convenzioni).

Sicurezza sul lavoro

Federmanager Roma ha attivato una convenzione con lo Studio Legale GUERRINI-BISES che assicura agli Iscritti una qualificata attività professionale di consulenza legale specialistica in materia di sicurezza sul lavoro (ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m. e int. D.Lgs. 231/2001).

La consulenza, fornita a mezzo di sportello telematico (sicurezza@federmanager.roma.it) e/o telefonico al n. 064417081, comprende:

- consulenza e assistenza per la risoluzione di problematiche relative alla sicurezza sul lavoro;
- consulenza in materia di delega di funzioni;
- consulenza e assistenza in caso di prescrizioni da parte di organismi di vigilanza;
- consulenza e assistenza in caso di procedimenti penali per la violazione di norme di cui al d.lgs 81/2008, D.Lgs 231/2001 e Codice penale - Difesa e rappresentanza in giudizio;
- consulenza e assistenza su procedure ex art. 26 D.Lgs 81/2008 (contratti di servizi e appalti - DUVRI-POS-PSC);
- sopralluoghi sui luoghi di lavoro;
- assistenza in materia di Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro (SGSL art. 30 D.Lgs 81/2008);
- formazione dei Dirigenti (art. 37 comma 7, D.Lgs 81/2008 e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011).

Il primo contatto, riguardante le questioni che esauriscono la pratica, e i pareri, anche telefonici o telematici, che non importino informativa e studio particolare sono forniti a titolo gratuito.

In caso di svolgimento di attività ulteriori che importino conferimento di mandato, saranno applicate le tariffe minime previste dal Decreto Ministeriale n. 140/2012 decurtate di un ulteriore 10%.

Campus estivi

In esclusiva per gli Associati Federmanager Roma, uno sconto del 10% sulla tariffa settimanale dei nuovi campus estivi di Podere Caliedro (Narni, Terni), "Ride your English".

In programma dal 16 giugno al 27 luglio e riservati ai ragazzi dagli 8 ai 14 anni, i campus consistono in corsi full immersion di lingua inglese tenuti da insegnanti britannici e americani madrelingua. L'unica possibile "distrazione", facoltativa, è rappresentata da corsi di equitazione (da cui il nome dei campus). Il podere, immerso in un'oasi di verde a solo un'ora da Roma, è dotato di appartamenti con aria condizionata e di una piscina.

Per maggiori informazioni: www.poderecaliedro.com.



ENGLISH CAMP
PODERE CALIEDRO "Ride Your English" NARNI-UMBRIA





INGLESE

EQUITAZIONE

ATTIVITÀ RICREATIVE

Offriamo ai ragazzi, dagli 8 ai 14 anni, un'esperienza unica per 1 o 2 settimane, con o senza pernottamento, nell'oasi lacustre di San Liberato- Narni in Umbria. Immersi nella natura con insegnanti di madrelingua inglesi e scuola di equitazione. Servizio navetta gratuito da Narni Scalo.

Divertimento garantito!

Visita il sito: www.poderecaliedro.com

Emanuela: 338/9326803
info@poderecaliedro.com



Solidarietà

5 PER MILLE: PERCHÉ VISES

Come ogni anno, in occasione della dichiarazione dei redditi, Federmanager invita i dirigenti a ricordarsi della propria Ong di riferimento. Intervista al suo presidente, Franco Bollati

Presidente Bollati, è in corso la campagna del 5 per mille; che cosa si aspetta?

La raccolta del 5 per mille, rispetto alle potenzialità della nostra classe dirigente, è ancora inferiore alle attese. Anche in considerazione della grave crisi economica che ha praticamente cancellato le tradizionali fonti di finanziamento pubblico, si tratta di un passaggio vitale: con un gesto possiamo cambiare la vita di molti.

Lo slogan della campagna di quest'anno "Rifondiamo la solidarietà per cambiare il Paese" parte dalla convinzione che l'altruismo sia una leva anti-crisi. Perché?

Un'impostazione nefasta ha promosso negli ultimi decenni l'egoismo e l'individualismo mettendo in primo piano il denaro come unico valore. Se si prova a ribaltare questa concezione e a rimettere un ordine alle priorità, ponendo l'uomo e la sua esistenza al centro delle attenzioni, sono certo che una nuova stagione potrà farsi strada.

Che cos'è per VISES l'impegno sociale?

Il sociale per noi non è un semplice fatto economico. Nelle nostre politiche escludiamo l'esercizio della carità praticata in senso classico, attraverso la donazione di denaro. Il cuore della nostra *mission* risiede nell'intervento, nella progettazione e nella creazione di strutture che chiamano in causa i giovani manager e (tengo a sottolineare) i manager con maggiore *seniority* desiderosi di mettersi a disposizione degli altri. Per questo siamo impegnati nella realizzazione di infrastrutture, nel potenziamento delle istituzioni scolastiche, nella formazione: il nostro intento è far crescere integralmente le popolazioni cui ci rivolgiamo.

In che cosa le vostre iniziative si differenziano da quelle di altre realtà?

L'attenzione all'Italia è un punto qualificante. Fin dall'inizio VISES ha avviato inchieste sullo stato sociale degli anziani in un paese della Toscana e organizzato corsi di formazione, innovativi per metodo e concezione, rivolti ad ingegneri e architetti al fine di coniugare le esigenze dell'economia con la domanda di qualità abitativa e di vivibilità.

Quali sono i progetti italiani più importanti in cui è impegnata VISES?

Per limitarmi ai più recenti, abbiamo elaborato un progetto contro la pesca a strascico che è divenuto patrimonio del Ministero della Marina mercantile. Abbiamo donato un sistema fotovoltaico al paese abruzzese di Barisciano che andrà ad alimentare le scuole, la palestra il comune la casa di riposo. Stiamo costruendo a Lampedusa un impianto fotovoltaico che consentirà di dare energia alle scuole di ogni ordine e grado.

E all'estero?

L'elenco sarebbe lungo. Oggi la nostra attenzione è posata sui Paesi del Mediterraneo. Come il Marocco, dove esiste un grave problema di emarginazione sociale per i portatori di handicap e per molte donne. Per i primi abbiamo avviato un centro di formazione professionale per 50 giovani; per le seconde abbiamo dato vita a un centro di formazione a Marrakech frequentato da 150 persone.

Salute

IL WELFARE AZIENDALE VOLANO PER LA CRESCITA

di Massimiliano Cannata

“**Q**uale spazio ci sarà per la giustizia sociale e per le politiche di redistribuzione della ricchezza? Come tutelare le fasce più deboli, difendendo nel contempo l'universalità e la qualità di un sistema della sanità pubblica che

ha mostrato la corda in molti contesti geografici oltre a un dissesto economico-finanziario che è ottimistico definire preoccupante? Efficienza, solidarietà e rilancio dei cicli produttivi sono termini conciliabili? Stefano Cuzzilla, presidente del Fasi, snocciola con chiarezza le domande di fondo che hanno guidato la G&G Associated in un interessante lavoro di ricerca, dal titolo “Lo sviluppo della sanità integrativa: sinergie tra welfare pubblico e welfare privato”, presentato il 18 marzo scorso nell'Auditorium di Federmanager, in via Ravenna.

Lo studio ha coinvolto manager operanti nel settore della sanità e i direttori del personale di aziende dotate di sistemi di welfare aziendale e di sanità integrativa. L'analisi è arricchita dall'opinione di 2.500 soggetti che dispongono di copertura sanitaria integrativa, selezionati tra dirigenti, quadri, funzionari, dirigenti in pensione. “Un campione molto articolato - spiega Cuzzilla - che ha permesso di fare piena luce su un ambito relativamente nuovo: il welfare aziendale. Attualmente in Italia la spesa sanitaria si colloca intorno ai 110 miliardi di euro e quella privata intorno ai 30 miliardi di euro. Riguardo alla spesa privata l'87% è a carico dei cittadini utenti, mentre solo il 13% è assorbito da Fondi, Casse e Assicurazioni. È evidente - conclude - che questa voce è destinata a crescere, se si considera che il campione interpellato ha evidenziato con nettezza come questo strumento abbia le potenzialità per determinare non solo un innalzamento dei parametri di



tutela dei singoli lavoratori, ma anche un incremento della stessa competitività delle organizzazioni. Il sistema Fasi sta interpretando al meglio le esigenze del nuovo contesto, se si pensa che oggi assiste più di 300 mila persone, tra dirigenti iscritti e familiari e che, nel 2011, ha erogato quasi 600 mila prestazioni per un valore di circa 270 milioni di euro”.

È forse questo il dato più eclatante della ricerca: il welfare aziendale non è tanto un elemento di supporto, una “stampella” per un settore pubblico, quanto un elemento qualificante per la gestione delle risorse umane, e quindi un volano per la crescita che si aggiunge ai tradizionali fattori della produzione.

L'INTUIZIONE DI FEDERMANAGER E CONFINDUSTRIA

L'intuizione originaria di Confindustria e Federmanager che nel 1977, in concomitanza con la nascita del Sistema Sanitario Nazionale, compresero l'importanza di creare un Fondo per la sanità integrativa aziendale è dunque confermata dai fatti, anche se oggi ci si misura con una visione dell'impresa e con aspettative profondamente mutate. Dall'azienda “castello” gerarchizzata, costruita sulla rigidità di ruoli, compiti e funzioni, erede del taylorismo, si è passati all'“azienda-rete”, fondata sul know-how e sulla circolazione dei saperi, in una dimensione che vede gli asset intangibili come generatori di innovazione e di cambiamento. Come affermato da molti direttori del personale interpellati, i dipendenti contano sempre più su due valori divenuti centrali nella vita lavorativa: il benessere e la salute, che vanno a far parte di quegli asset relazionali su cui si costruisce il business dell'impresa globalizzata.

COSA NE PENSANO GLI IMPRENDITORI

Gli imprenditori hanno le idee chiare in proposito. La sanità integrativa aziendale assicura valore aggiunto per:

- “l'equilibrio di costi e benefici,
- gli effetti positivi sul clima lavorativo e sull'immagine,
- la coerenza rispetto alle crescenti difficoltà dei soggetti a usufruire delle prestazioni del Sistema Sanitario Nazionale,
- i benefici fiscali che se ne possono trarre”.

Nel contempo, però, dirigenti, quadri e funzionari sottolineano il ruolo che lo Stato dovrà continuare ad assolvere soprattutto in materia di riforma fiscale. L'intervento auspicato, oltre a farsi sentire sul lavoro dipendente, dovrebbe infatti essere esteso al versante aziendale per orientare un maggior flusso di risorse nell'ambito della sanità integrativa.

Altro elemento fondamentale è l'estensione della tutela e delle prestazioni a tutti i cittadini. Esiste una precisa consapevolezza, da parte del campione interpellato, sulla necessità di contenere i rischi cui è fatalmente esposto il sistema vigente. “La qualità della sanità italiana - spiega il dirigente di un'azienda sanitaria privata operante nel Nord Italia - è molto elevata nel complesso, ma anche disomogenea, per cui vediamo regioni ai vertici dell'eccellenza e altre che, invece, arrancano. Non è in discussione il fondamentale apporto che proviene dal pubblico, semmai sta prendendo piede l'esigenza di coadiuvare la buona politica ad assu-

mersi le responsabilità decisionali, utili a riequilibrare il divario territoriale e a ridurre sprechi e inefficienze”.

Una prospettiva pienamente condivisibile, se si considera che il rigore imporrà una prevedibile riduzione delle risorse a disposizione della sanità pubblica e, di conseguenza, un prevedibile peggioramento della qualità del servizio oltre a una riduzione dei livelli di assistenza. Bisognerà dunque agire su leve diverse, comprendere soprattutto che il nuovo paradigma di welfare dovrà prevedere un allargamento quantitativo del campo di azione e dei suoi beneficiari e un affinamento qualitativo che risponda a bisogni sempre più personalizzati e differenziati. Il vecchio schema non potrà più reggere: dovremo passare, come sostengono molti studiosi del settore, da un welfare di tipo statale a un sistema di tipo sociale e comunitario.

VERSO UN NUOVO WELFARE

Il modello che emerge dalla ricerca ha un aspetto propositivo, nel senso che non mira solo alla tutela di alcune categorie, ma tende ad allargarsi al contesto sociale in cui il lavoratore e l'azienda operano. Un dato interessante è che più della metà del campione intervistato ha esteso la copertura sanitaria anche ad altri membri della famiglia, a dimostrazione di quanto il tema dell'universalità, legato tradizionalmente alla dimensione del pubblico, sia sempre più contaminato da una sensibilità culturale nuova, che vede nella nuova alleanza pubblico-privato un nodo cruciale per il futuro.

Il campo è aperto a questa nuova visione, se si considera che la sanità aziendale è presente in circa il 15% delle imprese manifatturiere, con picchi che superano il 25% soprattutto nel Nord. “Numeri - spiegano i ricercatori della G&G Associated - in rapida ascesa, grazie ai numerosi rinnovi contrattuali, anche di secondo livello, che contemplan la sanità integrativa”.

PREVENZIONE E INNOVAZIONE

Un fronte decisivo sarà rappresentato dalla prevenzione, al fine di contribuire a rafforzare quelle connotazioni di universalità e di efficienza dei servizi cui nessun cittadino-lavoratore è disposto a rinunciare. Il Fasi si è mosso anche in questa direzione (si veda, al riguardo, questo stesso numero) presidiando le più importanti patologie, dalla maculopatia al glaucoma, oltre a strutturare un impegno specifico per la prevenzione dei tumori.

Per l'innovazione c'è sicuramente ancora molto spazio. Creare, inoltre, un welfare dell'educazione che sostenga le possibilità di sviluppo della formazione per tutti, nella convinzione che la società della conoscenza non esige solo la creazione di un'élite di meritevoli, ma anche una maggiore distribuzione per tutti del patrimonio di know-how e di conoscenza, potrà rappresentare l'ulteriore frontiera da guardare. La diffusione sul mercato sanitario di soggetti terzi come i Fondi e le Casse, conclude la ricerca, “potrà favorire l'emersione ‘automatica’ dei redditi e portare dunque benefici alle casse erariali, ‘autofinanziando’ l'estensione dei benefici fiscali su cittadini-lavoratori e imprese”. In tempi di latitanza di politiche industriali e di scarsità di risorse, non è poco.

Salute

L'ICTUS ISCHEMICO CEREBRALE DA PATOLOGIA DELLA CAROTIDE

di Carlo Cavazzini e Antonio Lorigo (studiomedicoeur.com)

Prosegue il Progetto Salute "Diagnosi e cura delle malattie vascolari", predisposto da Federmanager Roma, che offre agli Associati la possibilità di approfondire tematiche d'interesse medico in meeting trimestrali e articoli scientifico-informativi, nonché di beneficiare di visite mediche specialistiche ed esami strumentali non invasivi a tariffa agevolata (tariffario FASI).

Nel prossimo numero daremo conto del terzo incontro, tenutosi nei giorni scorsi, dedicato a "La dilatazione delle arterie: prevenzione della rottura dell'aneurisma dell'aorta addominale". In questo approfondiamo invece, con il contributo del prof. Carlo Cavazzini, ideatore ed animatore del Progetto, il tema del secondo modulo: la "Prevenzione dell'ictus da patologia della carotide".

La parola ictus deriva dal latino e significa "colpo". È infatti un forte insulto quello che il nostro cervello subisce quando improvvisamente si riduce l'apporto di sangue e quindi di ossigeno, carenza alla quale le cellule neuronali sono estremamente sensibili. Clinicamente si presenta come un'improvvisa comparsa di segni e/o sintomi della durata superiore alle 24 ore, riferibili ad un deficit focale come la paresi di un arto, la deviazione della rima bucale o la difficoltà nell'eloquio (afasia). In altri casi, i più gravi, il deficit è globale con uno stato di coma. In ogni caso è l'alterazione delle funzioni cerebrali riferibile a vasculopatia cerebrale a permettere una diagnosi di ictus cerebrale. In Italia si verificano quasi 600 ictus cerebrali al giorno, rappresentando la terza causa di morte e la prima di invalidità. Inoltre, il 75% dei pazienti che hanno subito un ictus sopravvive con un deficit neurologico permanente e la metà di questi perde completamente l'autosufficienza.

Spesso le cause dell'ictus ischemico sono da ricercare al di fuori del cervello: emboli a partenza dal cuore per patologie del ritmo cardiaco come la fibrillazione atriale possono determinare quadri neurologici a volte fortemente invalidanti. Un'altra causa extracerebrale, ma al cervello strettamente correlata perché ne rappresenta la vascolarizzazione, è la patologia che coinvolge l'arteria carotide. Le carotidi sono le arterie che originando dall'aorta nel suo tratto toracico

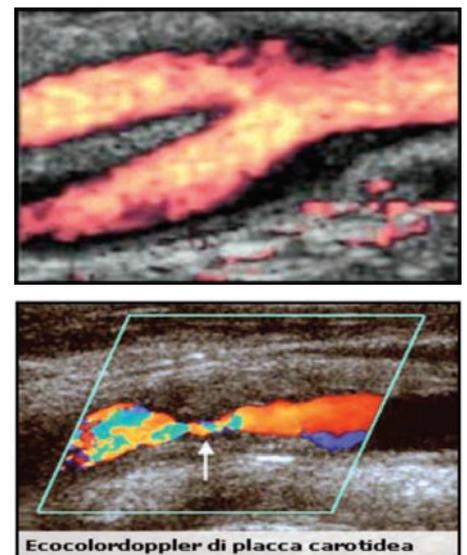


Fig. 1 - Immagini eco-colo-doppler di stenosi della carotide

(arco dell'aorta) percorrendo il torace ed il collo arrivano fino all'interno del cervello dove, sfioccandosi in molteplici diramazioni, provvedono alla vascolarizzazione, insieme alle arterie vertebrali, dell'encefalo.

La patologia che principalmente riguarda le carotidi come le arterie di altri distretti (coronarie, femorali, tibiali, ecc.) è la famigerata "aterosclerosi". Questa si manifesta con il progressivo accumulo di colesterolo, fibrina, calcio e piastrine all'interno del vaso, contribuendo alla formazione della "placca aterosclerotica", la quale protrudendo all'interno dell'arteria ne determina il progressivo restringimento fino, in alcuni casi, all'occlusione completa.

Ad un quadro emodinamico così drammatico, quale l'occlusione completa di una delle arterie deputate alla vascolarizzazione cerebrale, non sempre si accompagna un altrettanto grave quadro clinico: il compenso fornito dalla carotide controlaterale e dal circolo cerebrale posteriore (arterie vertebro-basiliari), a volte, riesce a supplire al deficit perfusionale. Non esiste, altresì, nessun tipo di compenso quando la placca si frammenta e le piccole parti embolizzano ovvero migrano nel parenchima cerebrale producendo deficit neurologici molto spesso drammatici ed irreversibili. Non tutte le placche, fortunatamente, vanno incontro ad embolizzazione: il rischio è legato alla loro morfologia (irregolarità dei margini) ed alla loro composizione biochimica (lipidica o fibro-lipidica).

PREVENZIONE, L'ARMA PIÙ EFFICACE

La prevenzione rappresenta sicuramente l'arma più efficace che possediamo contro l'ictus ischemico causato dalla malattia della carotide. Il primo passo, fondamentale, è legato alla correzione dei fattori di rischio per la formazione della placca aterosclerotica. Da una parte esistono fattori di rischio immutabili (perché geneticamente determinati), come il diabete e la familiarità per malattie vascolari; dall'altra, e sono quelli su cui la prevenzione deve agire maggiormente, fattori modificabili perché generalmente legati alle abitudini di vita (tabagismo, ipercolesterolemia, ipertensione arteriosa). L'associazione di due o più fattori di rischio aumenta esponenzialmente la probabilità di sviluppare una placca aterosclerotica nel distretto carotideo; in particolar modo la concomitanza di ipertensione, ipercolesterolemia e fumo di sigaretta si associa ad un rischio dieci volte maggiore.

Alla correzione delle abitudini di vita è necessario spesso associare una terapia medica farmacologica rappresentata sia da farmaci in grado di evitare l'aggregazione delle piastrine che compongono la placca (i cosiddetti antiaggreganti), sia da farmaci in grado di ridurre i livelli di grassi nel sangue e stabilizzare la placca (le statine). La finalità di queste due categorie di farmaci è quella di rallentare la progressione della placca, non potendo eliminare quello che si è già formato.

L'altro aspetto fondamentale è rappresentato dalla necessità di porre precocemente la diagnosi. Nei soggetti potenzialmente a rischio di malattia perché portatori di uno o più fattori rischio, la visita accurata da parte di uno specialista, supportata da un esame strumentale come l'eco-color-doppler, rappresenta il primo momento diagnostico-terapeutico. L'eco-color-doppler (fig. 1) è un esame non invasi-

vo, ripetibile, rapido, a basso costo, estremamente sensibile e specifico che permette di "fotografare" in maniera precisa le caratteristiche morfologiche della placca nella carotide e di discernere quindi le placche a potenziale rischio emboligeno da quelle più stabili. All'immagine si associa anche il suono (effetto doppler) che il sangue produce nel vaso quando incontra un ostacolo (placca). Questi due parametri (visivo e sonoro) consentono nella stragrande maggioranza dei casi una diagnosi di certezza.

Dove non arriva però la prevenzione e la terapia medica, arriva la terapia chirurgica. Quando la placca aterosclerotica raggiunge un certo grado di stenosi (>70%) o la sua morfologia è giudicata "pericolosa" dallo specialista o, soprattutto, ha già dato un sintomo neurologico transitorio o permanente, l'unica strategia terapeutica che si è dimostrata efficace per prevenire il rischio di ictus cerebrale è rappresentata dall'intervento chirurgico. Il trattamento chirurgico tradizionale consiste nell'apertura e nella "pulizia" dell'arteria dalla cosiddetta placca aterosclerotica (endarterectomia) e può essere condotto in anestesia sia locale sia generale. È un intervento sicuro, efficace e ormai validato nel tempo (la prima endarterectomia è stata effettuata negli anni 50).

L'altra opzione chirurgica oggi disponibile è rappresentata da un intervento endovascolare mini-invasivo che permette in anestesia locale, attraverso una puntura all'inguine (caterismo femorale), il posizionamento di uno stent (fig. 2), cioè di un piccolo cilindro metallico all'interno della carotide malata, in grado di "schiacciare" la placca contro la parete del vaso garantendone di nuovo la completa pervietà. Onde evitare che la placca stessa possa rompersi e frammentarsi per la pressione esercitata dallo stent, viene preventivamente posizionato a valle della placca un "filtro cerebrale", ovvero un piccolo "cestino" in grado di raccogliere gli eventuali frammenti della stessa che a fine procedura viene rimosso. La minore invasività di questa opzione chirurgica endovascolare consente al paziente un più rapido recupero post-operatorio, con risultati pressoché sovrapponibili, in mani esperte, a quelli della chirurgia tradizionale.

Appare quindi chiaro come gli effetti devastanti di una patologia che può evolvere silenziosamente nel tempo in punta di piedi senza dare sintomi eclatanti, ma che quando decide di farsi avanti lo fa in maniera fragorosa rendendo spesso totalmente inabili, possano essere prevenuti a volte semplicemente modificando alcune nostre erronee abitudini di vita. In ogni caso, affidarsi a un costante controllo medico ci permette di evitare danni a volte irreparabili.

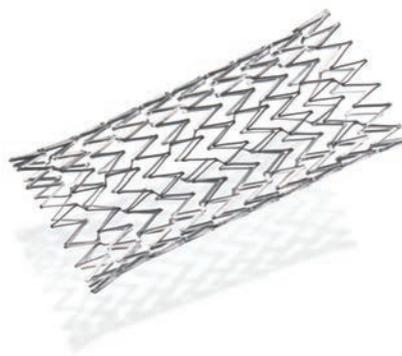


Fig. 2 - Stent carotideo

Salute

IMPLANTOLOGIA MINI INVASIVA PER I DENTI DELLA TERZA ETÀ

di Salvatore Polito e Elio Bava (Studio S.G.S.)

L'osso alveolare, che circonda la radice dei denti, è molto diverso da tutte le altre ossa del corpo umano, in quanto va incontro a notevoli cambiamenti. Esso ha però una funzione importante, in quanto mantiene il dente all'interno dell'osso e resiste alle sollecitazioni meccaniche derivanti dalla masticazione. Quando non svolge più questa funzione, ha inizio un processo di riassorbimento dovuto a una delle seguenti cause: estrazione dei denti; malattie paradontali; traumi; osteoporosi; invecchiamento.

La soluzione più certa e sicura a questo problema non è il ponte, una protesi fissa che si costruisce utilizzando i denti attigui all'elemento estratto, ma l'inserimento di un impianto dentale. Questo, infatti, è l'unico elemento che, sostituendo la radice del dente, mantiene nel tempo l'osso, la forma e l'anatomia del dente naturale; inoltre impedisce la migrazione dei denti naturali e la retrazione gengivale. Senza inserimento precoce dell'impianto, l'osso alveolare va incontro a un progressivo riassorbimento che può provocare alterazioni morfologiche, funzionali ed estetiche. In molti casi sarebbe bastato sostituire ogni radice estratta con un impianto dentale per evitare di indossare poi la odiata dentiera: un evento non semplice per molte persone, soprattutto a causa della perdita di spontaneità negli atti della pratica quotidianità, come il parlare, il ridere, il mangiare, o semplicemente per la sgradevole sensazione di avere un corpo estraneo in bocca. Fortunatamente oggi, grazie alla moderna implantologia mininvasiva, l'impatto chirurgico è ridotto al minimo, come pure gli effetti collaterali quali tagli, suture e dolore. Il tutto sempre svolto con la massima precisione ed evitando,

nel post operatorio, i grandi ematomi e gli stravasi ematici per lo scollamento dei tessuti molli. Un ulteriore vantaggio, non da poco, è la possibilità di inserire contestualmente all'intervento chirurgico una protesi provvisoria preparata in precedenza. Inoltre oggi sono migliorate le tecniche post estrattive, che permettono il posizionamento dell'impianto subito dopo l'estrazione del dente nell'ambito di un unico intervento chirurgico.

Ancora, con l'utilizzo dei sistemi computerizzati si può effettuare una simulazione preoperatoria e una programmazione dettagliata e, dove necessario, si preparano le dime: mascherine che permettono di trasferire in bocca le informazioni necessarie allo svolgimento dell'atto chirurgico. La programmazione preoperatoria permette inoltre di prefabbricare il manufatto protesico che può essere inserito subito dopo l'intervento.

LA SOLUZIONE IDEALE PER MOLTISSIME PERSONE

L'implantologia mini invasiva è quindi la soluzione ideale per moltissime persone, anche per i portatori di dentiere o per quei soggetti ansiosi, che rifiutano interventi chirurgici importanti di rigenerazione ossea, oppure impressionabili perché hanno orrore del sangue, o - infine - per chi presenti problemi che impediscono la chirurgia.

L'implantologia mini invasiva consente insomma di affrontare, molte volte con successo, le problematiche cliniche che non rendono possibile effettuare la classica implantologia. Evitando, così, di dire al paziente che per il suo caso non c'è più nulla da fare.

L'implantologia mini invasiva ha tariffe FASI.

Formazione



SAILING DÀ DI PIÙ: 40 CORSI E BLENDED E-LEARNING

di Giovanni Bigazzi, presidente di Federmanager Academy

Anche quest'anno Federmanager Academy propone un insieme di proposte formative con il catalogo Sailing, più ricco nel numero di corsi (40 rispetto ai 26 del 2012) e con ospiti internazionali di grande prestigio, come il prof. Dominick Salvatore e il prof. David Ryback, quest'ultimo docente presso alcuni atenei americani e consulente di corporations importantissime e di realtà quali l'ente formativo degli ufficiali dell'Esercito USA e la NFL, la lega professionistica di football americano. Tra maggio e giugno Ryback - tra i maggiori esperti mondiali di intelligenza emotiva e di leadership - tratterà delle tecniche per affrontare gli interlocutori difficili nelle negoziazioni e nelle vendite.

Salvatore è già stato ospite di Federmanager Academy e di Federmanager Roma nell'ottobre scorso, offrendo una lezione straordinaria sull'economia internazionale e la competitività dei sistemi Paese. Candidato al Nobel per l'Economia, docente in importanti Università internazionali fra cui New York, Shanghai e Pretoria, nonché consulente di Onu, Fondo Monetario Internazionale e Banca Mondiale, Salvatore nel giugno prossimo, nell'ambito di Sailing, tratterà delle condizioni che le imprese italiane dovrebbero costruire per essere considerate "eccellenti" e ad alta competitività nel mercato globale.

Docenti illustri e modalità all'avanguardia

Su un altro terreno la collaborazione fra Federmanager Roma e Federmanager Academy si è rivelata fonte di sperimentazione (al punto che consideriamo la realtà associativa romana il beta-site di Academy): quello dell'e-learning in modalità blended. Fra ottobre e novembre, Federmanager e Unindustria Roma hanno lanciato un piano di formazione per le PMI dell'area romana e laziale, sostenuto da Fondirigenti, affidandone la progettazione a Federmanager Academy, che ha proposto un percorso di Finanza strategica (anche per non specialisti) in modalità blended e-learning, vale a dire articolato in: una parte preparatoria e descrittiva, erogata con uno strumento on line avanzato (Lectron), e alcune giornate in cui trattare col docente in aula le parti più critiche e interattive.

Dopo questa sperimentazione, molto riuscita, Federmanager Academy ha deciso di offrire 6 dei 40 corsi previsti nel 2013 con lo stesso strumento: 2 sull'area finanziaria e del controllo di gestione, 2 sull'area Innovazione e Strategia e 2 (corso base e corso avanzato) sul Project Management. Tutti i nostri corsi sono di elevato profilo qualitativo, ma accessibili nei prezzi (invariati rispetto al 2012), e mirano a partire dalla formazione creare delle communities di dirigenti, quadri, imprenditori e professional che continuino a riflettere su certi temi, in ottica applicativa, anche oltre la chiusura del corso. Un servizio che non si limita agli iscritti a Federmanager (che usufruiscono però di prezzi agevolati, nonché finanziabili anche con i Fondi interprofessionali) e che trovate descritto con le schede dedicate a ciascun corso sul nostro sito (www.federmanageracademy.it); per altre informazioni, scrivere a marialuisa.lusetti@federmanageracademy.it. Grazie ancora a Federmanager Roma per l'ottima collaborazione.

PER ASPERA

E quindi usciremo a riveder le stelle

Due anni fa, nel cercare un titolo per questa rubrica, all'editore venne l'idea - non originalissima, in verità - di recuperare il motto latino "per aspera ad astra", letteralmente "attraverso le asperità (si arriva) alle stelle". Il tutto in una sorta di realismo della speranza dove la difficoltà risiedeva non tanto nell'esercitare il primo - la congiuntura economica stava da tempo mordendo la vita degli italiani, compresa quella di tanti dirigenti - quanto nel dare corpo alla seconda, disegnando una prospettiva concreta di uscita del Paese dalla crisi.

Il fatto che alla fine la rubrica avesse mantenuto solo la prima parte della frase era stato, già allora, il segno del *sentiment* predominante. *Sentiment* che gli eventi politico-economici dei 24 mesi seguenti, per non dire delle ultime settimane, si sono incaricati di confermare con un'evidenza tale da annichilire anche il più ostinato panglossiano. Dunque le "asperità" continuano e le stelle, che di per sé vicine non sono, sembrano oggi ancor più lontane. Né si capisce bene, per parafrasare il sommo poeta, quando "usciremo a rivederle". Che fare, dunque?

Come i lettori sanno, nell'ultima campagna elettorale i dirigenti si sono spesi politicamente in modo forte e chiaro; e attraverso le propria maggiore associazione di rappresentanza, la nuova CIDA, hanno elaborato un articolato pacchetto di proposte su cui hanno chiamato a confronto la gran parte delle forze politiche. Le quali dal canto proprio, un po' per maniera, un po' per furbizia, ma anche per davvero, hanno dichiarato di dividerle pressoché in toto.

Tuttavia, che il cammino intrapreso da noi dirigenti non fosse in discesa lo sapevamo già. O almeno avremmo dovuto averne sentore.

Senza voler aggiungere altri vagoni al già chilometrico treno del senno di poi che attraversa il campo delle riflessioni di queste settimane, un anno fa, in questa rubrica, si commentava un articolo di "Repubblica" (28 febbraio 2012) che raccontava il completo fallimento della sbandierata riforma della Pubblica Amministrazione nel senso di una maggiore efficienza voluta dall'allora ministro della Funzione pubblica Renato Brunetta.

A parere degli autori, per trovare le cause vere di tale fallimento occorre rifarsi a una "più profonda questione culturale: secondo il World Value Survey, organismo di studi internazionale che fotografa lo stato morale e socio-culturale delle nazioni, 'il 60% degli italiani ritiene che tutti dovrebbero guadagnare allo stesso modo'; nei meritocratici Stati Uniti, all'opposto, il 90% della popolazione ritiene che le persone dotate di maggiori abilità debbano guadagnare di più".

Se questo è il contesto culturale, ma anche sociale e politico in cui ci muoviamo, è giusto che i dirigenti lo tengano presente per misurare la dimensione, davvero importante, delle "asperità" che occorrerà superare per tornare a quelle che, nella loro (ma non soltanto loro) visione, sono le "stelle". Ossia uno Stato civile, moderno, tollerante, che favorisce in primo luogo chi crea lavoro e ricchezza; e un Paese che riconosce la competenza, il merito, l'onestà, il talento delle persone - pilastri di quella che chiamiamo "cultura manageriale" - come il valore più importante su cui costruire la ripresa, non solo economica, dell'Italia.

Sul tema la riflessione dei dirigenti, come dice il presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni in questo numero, è già aperta. Ne daremo puntuale conto nei prossimi mesi.



LE STRUTTURE E I SERVIZI DI FEDERMANAGER ROMA PER I SOCI

Tel. Centralino: 06.441708.1

Attraverso l'opera di personale e consulenti specializzati, Federmanager Roma 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@federmanager.roma.it)
Delia Di Stefano 06.4417.0814 (distefano@federmanager.roma.it)

• • • •

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli 06.4417.0815 (marinelli@federmanager.roma.it)
Martina Buratti (buratti@federmanager.roma.it)

• • • •

ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

Patrizia Spaziani 06.4417.0816 (spaziani@federmanager.roma.it)
Maddalena Catani 06.4417.0821 (catani@federmanager.roma.it)

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

• • • •

COMUNICAZIONE (comunicazione@federmanager.roma.it)

Irma Forleo 06.4417.0819 (forleo@federmanager.roma.it)
Valeria Pulcinelli 06.4417.0829 (pulcinelli@federmanager.roma.it)

• • • •

CONTRATTUALE SINDACALE, RAPPORTI CON LE R.S.A. - SOSTEGNO AL REDDITO GSR-FASI

Maria Grazia Cancia 06.4417.0820 (cancia@federmanager.roma.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

• • • •

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini
Nicoletta Prioletta 06.4417.0822 (prioletta@federmanager.roma.it)

Solo per appuntamento (06.4417.0822)

• • • •

LEGALE E VERTENZE

Avv. Stefano Minucci (legale@federmanager.roma.it)

Solo per appuntamento (sig.ra Catani - 06.4417.0821)

FORMAZIONE (formazione@federmanager.roma.it)

Maria grazia Cancia 06.4417.0820 (cancia@federmanager.roma.it)
Irma Forleo 06.4417.0819 (forleo@federmanager.roma.it)

• • • •

SPORTELLO FASI - ASSIDAI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al Fasi, in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti a Federmanager Roma per presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Mariagrazia Assorgi 06.4417.0838 (assorgi@federmanager.roma.it)
Cristina De Angelis 06.4417.0839 (sportellofasi@federmanager.roma.it)

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

• • • •

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO

Presso gli Uffici di Federmanager Roma è attivo lo Sportello di Orientamento come un servizio gratuito. Il servizio offre una consulenza, a cura di LHH/DBM, 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@federmanager.roma.it)

• • • •

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci (legale@federmanager.roma.it)

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

Solo per appuntamento (sig.ra Catani - 06.4417.0821)



Nuova Audi A4. Il futuro ha un nuovo impulso.

Audi apre la strada verso il domani con le nuove Audi A4 berlina e Avant. Lasciatevi conquistare dal design più dinamico e dai motori di ultima generazione con emissioni e consumi ridotti ma performance ancora più entusiasmanti, come il nuovo 2.0 TDI da 177 CV con cambio multitronic e il 3.0 TDI da 204 CV, il V6 più efficiente della categoria. Per maggiori informazioni: www.audi.it

Venite a scoprirla presso gli Showroom Audi.

Audi A4 è anche disponibile con Audi Complete Package a copertura della manutenzione ordinaria e straordinaria, in combinazione con Audi Extended Warranty.
Consumo di carburante circuito combinato (l/100km) 4.5 - 7.1; emissioni CO₂ (g/km) 119 - 163.

Audi 
All'avanguardia della tecnica

Autocentri Balduina riserva condizioni particolari agli appartenenti alla Associazione.

Autocentri Balduina

Via Salaria (ang. via Casale di Settebagni, 5/9) - tel. 06.88.56.91

Via Appia Nuova, 803 - tel. 06.78.46.11

Via Terenzio, 29 - tel. 06.68.13.60.60