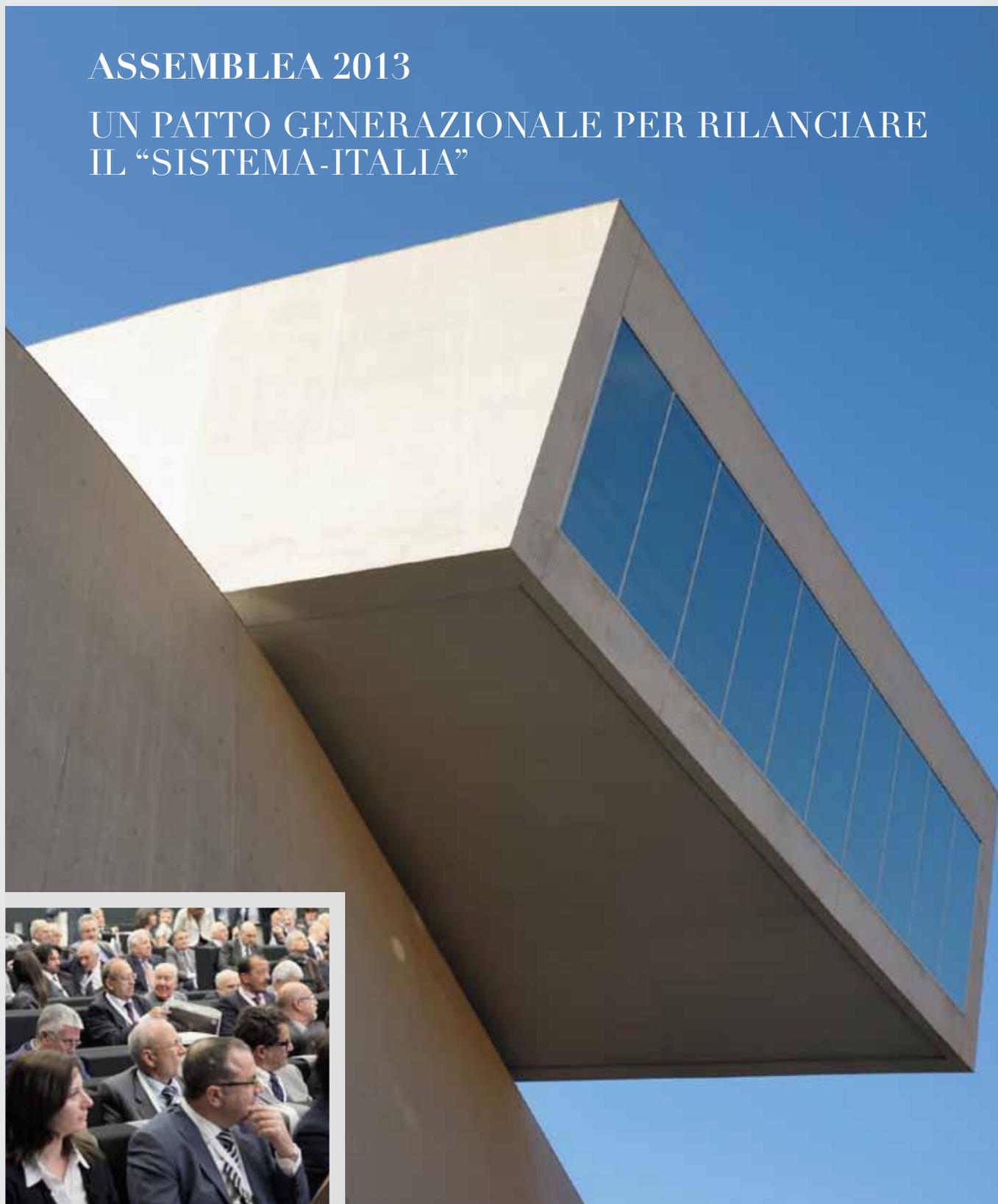


ASSEMBLEA 2013

UN PATTO GENERAZIONALE PER RILANCIARE IL "SISTEMA-ITALIA"



www.federmanager.roma.it // info@federmanager.roma.it



FEDERMANAGER
ROMA
ASSOCIAZIONE AGENZIE INDUSTRIALI ROMA PROFESSIONE PER IL VERBAIO

ANNO XI - N. 42 - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE DL 353/2003 CONVERTITO IN LEGGE IL 27/02/2004
N. 46 - ART.1 COMMA 1 DCB ROMA AUT. DEL TRIB. DI ROMA N. 00012/94 DEL 14/01/1994 - ISCRIZIONE ROC N. 10103
IN CASO DI MANCATO RECAPITO INVIARE AL CMP ROMANINA PER LA RESTITUZIONE AL MITTENTE PREVIO PAGAMENTO RESI

vita privata

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

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

salute

professione

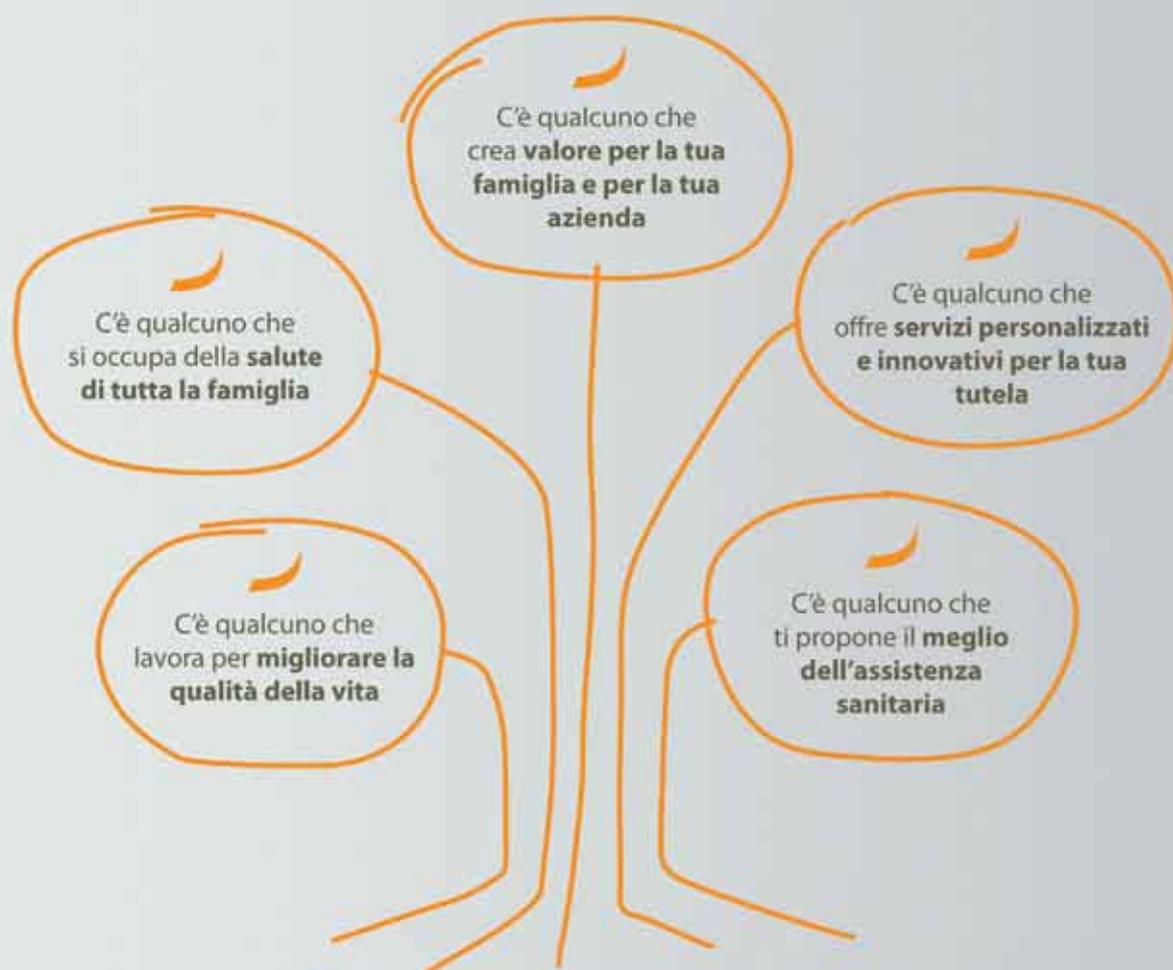
**Programmi Assicurativi
PER LA PERSONA**

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

**Programmi Assicurativi
PER L'AZIENDA**

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

Difendi il tuo benessere



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

Editoriale

RIPARTIAMO DALLA FIDUCIA SENZA CEDERE ALLE TENTAZIONI

di Nicola Tosto

Il nostro Paese si trova in una situazione molto grave. E non solo perché continua a scontare il dramma di una crisi economico-finanziaria andata ben al di là di ogni previsione, ma anche perché sta vivendo una crisi di fiducia, come evidenzia molto bene l'ultimo Rapporto sulla Classe Dirigente realizzato da Fondirigenti, AMC e Luiss. Il quale, invece di attardarsi ad elencare i noti mali e le solite diagnosi di cui sono pieni i giornali, sottolinea il "deficit" di visione delle nostre élites, arrivate con il fiato corto proprio nel momento in cui bisognava produrre il massimo sforzo per uscire dal guado.

L'Italia si è "sgonfiata", ha scritto il direttore del Censis Giuseppe Roma: clientele, tangenti, burocrazia, debito alle stelle hanno tolto forza fisica, ma soprattutto energie morali, per cui l'impatto della recessione ci appare ancora più drammatico. In questo quadro il rischio è di rispondere a tanta negatività abbassando definitivamente la guardia, ma non possiamo permettercelo. Così come sarebbe letale cedere alla tentazione della menzogna che, in anni recenti, ci ha trascinati nell'illusione, nel gioco devastante della demagogia e del populismo: ingredienti, particolarmente diffusi in questa delicata fase storica, che hanno determinato un oggettivo ritardo delle scelte vitali; ritardo che, però, non può più essere giustificato. Mi riferisco a quelle riforme strutturali che dovrebbero ridisegnare la macchina dello Stato, il fisco, il lavoro, le pensioni, dal cui esito dipende la competitività del nostro tessuto produttivo.

Le classi dirigenti, per definirsi tali, devono abbandonare ogni atteggiamento riluttante, smettere di praticare l'esercizio dello scaricabarile e sentire, invece, un'esigenza che dovrebbe essere comune: praticare una governance responsabile, tesa non tanto a puntare il dito su ciò che gli altri non hanno fatto o saputo fare, quanto, piuttosto, a spingere più avanti l'orizzonte della sfida (la nascita di Prioritalia, di cui riferiamo in questo numero, risponde a questo requisito).

È evidente che se non si mettono in campo adeguati meccanismi di selezione dei gruppi dirigenti, senza l'attuazione di un autentico processo di accountability da parte di una classe politica che deve finalmente cominciare a rispondere del proprio operato secondo parametri di qualità, efficienza e misurabilità, ogni riflessione rischia di rimanere nell'ambito della pura accademia.

GETTIAMO UN PONTE TRA GENERAZIONI

Per ritrovare una "sintonia al rialzo", riavvicinando le élites al corpo collettivo, bisogna però scongiurare innanzitutto il rischio di contrapposizione tra giovani e meno giovani o, se vogliamo, la dicotomia che separa memoria e futuro. Nessun Paese può pensare di cancellare il valore dell'esperienza, senza il quale anche i percorsi dell'innovazione risultano impraticabili. Questa riflessione vale ancora di più per il nostro Paese, vale a dire per il motore culturale di quella grande ci-

viltà mediterranea che ha dato identità a tutto l'Occidente. Sulla scia di questa convinzione l'Assemblea annuale di Federmanager Roma, di cui riferiamo ampiamente nelle pagine che seguono, ha trattato il delicato tema del "Diversity Management" per tratteggiare la necessità di gettare un ponte proprio tra le generazioni. Il "sistema Italia" ha infatti bisogno di disporre di tutta la forza lavoro nell'articolazione completa delle sue competenze, delle sue espressioni, della sua esperienza. "Non facciamo arrugginire i giovani", ci ha messo in guardia il prof. Carlo Dell'Aringa, ma, aggringerei, non confiniamo anzitempo in esilio forzato chi può dare molto in termini di trasferimento di conoscenze e di metodo. Su questo tema abbiamo invitato Unindustria, alcune delle maggiori aziende presenti sul nostro territorio e l'Assessore al Lavoro della Regione Lazio ad aprire un confronto. Il primo incontro si tiene il 18 luglio con la speranza di individuare soluzioni anche innovative.

L'ECONOMIA RIPARTE DAI TERRITORI

Vengo ora ad un altro termine chiave che Federmanager Roma non può trascurare perché conteso alla sua stessa mission: mi riferisco alla centralità dei territori, che devono tornare ad essere il fulcro della ripresa. Le tecnologie ICT hanno di certo rimodellato i confini fisici, politici e organizzativi abbattendo le frontiere rigide oggi presenti in realtà in perenne trasformazione. L'affermarsi di questo trend non vuol dire che i fattori della ricchezza non si concentrino in alcuni territori, com'è storicamente avvenuto e continua ad avvenire in Italia. Voglio dire, in sintesi, che se non è più il distretto il paradigma esclusivo di aggregazione, sostituito dal modello "a rete", occorrerà comunque far sì che in un'ottica di maggiore coesione tra Nord e Sud si creino - attraverso interventi di politica industriale - le condizioni perché le nostre imprese si rafforzino sia sui mercati interni sia, cosa sempre più importante, su quelli esteri. Il prof. Stefano Manzacchi, economista della Luiss, ha individuato i tre fattori che, a suo parere, contribuiscono al successo delle imprese sui territori: il ruolo delle Amministrazioni pubbliche che, se snelle ed efficienti, possono trasformarsi da peso in opportunità; le infrastrutture materiali e immateriali, che possono cambiare il destino di un contesto geografico; gli investimenti in conoscenza e in capitale intangibile. Federmanager Roma su questi fronti, che attengono anche a un nuovo modo di concepire la



rappresentanza degli interessi, è impegnata in prima linea, determinata più che mai a far sentire il proprio apporto. Va in questa direzione, ad esempio, lo studio sui costi dell'energia condotto con l'Associazione Italiana degli Economisti dell'Energia, presentato con grande successo - anche mediatico - alla Facoltà di Ingegneria dell'Università di

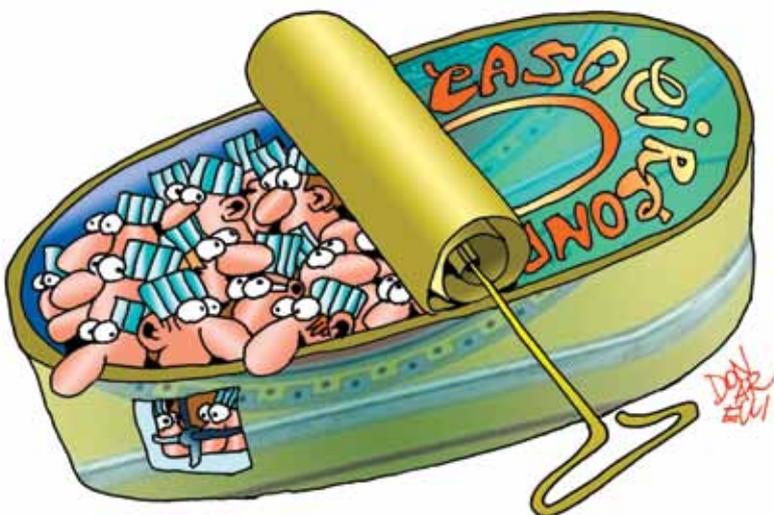
Roma Tre lo scorso 2 luglio, o l'analogo studio che stiamo avviando sui trasporti nella nostra Regione. L'idea, ormai consolidata, è che una Organizzazione come la nostra non possa delegare a nessuno la propria rappresentanza, ma debba invece attrezzarsi per farlo valorizzando le proprie competenze e le proprie idee al servizio del Paese.

IL NUOVO CONTRATTO

Il Consiglio Nazionale di Federmanager tenutosi lo scorso 5 e 6 luglio a Milano ha approvato le linee guida del contratto collettivo. Si è trattato di un appuntamento cruciale che ci ha consentito di toccare problematiche vitali per la nostra categoria. Questo passaggio formale è stato preparato da una lunga e partecipata serie d'incontri su tutto il territorio nazionale, oltre che da una consultazione on line, che hanno permesso di ascoltare le opinioni e le aspettative di tutta la dirigenza, facendo registrare un'ampia ricchezza di visioni, sensibilità e culture. Questo sforzo organizzativo messo in atto da Federmanager ha avuto come obiettivo principale far sì che il contratto che rinnoveremo alla fine di quest'anno abbia tutte le connotazioni per esaltare la bilateralità e offrire ai Colleghi e all'intero Paese un modello di relazioni industriali avanzato e al passo con i tempi, fondato sulla nuova prospettiva del dialogo sociale. L'apporto di esperti esterni coinvolti nel lavoro preparatorio, oltre a dare qualità e profondità al confronto, ha conferito una spinta positiva al dibattito, che ha mantenuto un respiro molto ampio proiettando la nostra Federazione su posizioni innovative e all'avanguardia. Importanza del ruolo manageriale, centralità del modello retributivo, anche in relazione ai meccanismi che ne regolano il funzionamento, sviluppo del welfare, dinamiche evolutive pertinenti agli ambiti della tutela, sono i grandi temi che non solo informano le linee guida ma - possiamo esserne fin d'ora certi - domineranno il dibattito nazionale anche negli anni a venire, considerato il forte processo di evoluzione e di cambiamento che sta investendo le associazioni di categoria e tutto l'universo della rappresentanza degli interessi.



REGALIAMOCI UN SORRISO



UN SUCCESSORE
IL NUOVO CENTRO
COMMERCIALE:
ANCORA NON HA
APERTO E GIÀ
TUTTA QUELLA
CALEA!

MA NO, I SOLITI
DISOCCUPATI CHE
SI SEGNANO
TRA LORO PER
UN POSTO



SOMMARIO

| | | | |
|--|---------|---|---------|
| Assemblea 2013 UN PATTO GENERAZIONALE PER RILANCIARE IL SISTEMA-ITALIA | pag. 6 | Dibattiti PER UN CAPITALISMO SOSTENIBILE | pag. 34 |
| UN ANNO DI INTENSA ATTIVITÀ AL SERVIZIO DEI DIRIGENTI | pag. 14 | EVENTI | pag. 37 |
| Federmanager CONTRATTO E PENSIONI SFIDE INCOMBENTI | pag. 18 | Salute ANEURISMA DELL'AORTA ADDOMINALE: UNA MALATTIA "SILENTE" | pag. 42 |
| Nuova CIDA CON PRIORITALIA UN MODELLO DI GOVERNANCE RESPONSABILE | pag. 20 | ODONTOIATRA E POSTURA | pag. 44 |
| Enti collaterali IL MANAGEMENT NON PUÒ FARE A MENO DELLA PREVENZIONE | pag. 22 | Convenzioni PREVENZIONE? DA ARTEMISIA LAB | pag. 45 |
| PRAESIDIUM, BILANCIO 2012 E SVILUPPI 2013 | pag. 24 | SI ALLARGA LA RETE ODONTOIATRICA ROMANA | pag. 45 |
| Formazione 19 GIORNATE PER I VOUCHER FORMATIVI DI 5.000 EURO FINANZIATI DA FONDIRIGENTI | pag. 26 | NUOVI SERVIZI CON IL PATRONATO ENASCO | pag. 46 |
| LA COSCENZA DELL'ASTA | pag. 28 | LA LIBRERIA DEL MANAGER | pag. 47 |
| Innovazione IL TELELAVORO COME OPPORTUNITÀ DI ECONOMIA ED EFFICIENZA | pag. 30 | Vises FRANCO BOLLATI, UN RICORDO | pag. 48 |
| | | | |



PROFESSIONE DIRIGENTE

Anno XI - n. 42 Luglio 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

Foto Copertina © PaoloGaetano

Assemblea 2013

UN PATTO GENERAZIONALE PER RILANCIARE IL “SISTEMA-ITALIA”

a cura della redazione

Tenutosi il 21 maggio scorso al MAXXI di Roma, l'annuale appuntamento della nostra Organizzazione era incentrato su un tema di straordinaria attualità: l'Age Diversity Management. Forte il messaggio lanciato dal Presidente Nicola Tosto: “Occorre che la crescita, le imprese, il lavoro riconquistino il ruolo centrale che loro compete. Saranno le aziende capaci di accettare la sfida di gestire il fenomeno della diversità, intesa nell'accezione generazionale, quelle che trarranno i maggiori vantaggi sul terreno della competitività”

Più nessuno è incolpevole: Nicola Tosto, presidente di Federmanager Roma, ha scelto un incipit impegnativo per aprire con la propria relazione i lavori dell'Assemblea nazionale svoltasi lo scorso 21 maggio al MAXXI di Roma. “Unire le competenze per il bene del Paese” il tema scelto quest'anno, sul quale si sono confrontati - nella parte pubblica dell'evento - manager, imprenditori, politici ed esperti soffermandosi sulle prospettive e le politiche da adottare per rafforzare il processo di Age Diversity Management. Moderati dall'editorialista del Corriere della Sera Antonio Polito e introdotti dal Vice Presidente di Federmanager Roma Giuseppina De Cicco, sul tema sono intervenuti: l'Assessore al Lavoro della Regione Lazio Lucia Valente, il Direttore Generale di Federmanager Mario Cardoni, il Vice Presidente di Unindustria Antonio Migliardi, il coordinatore Giovani Dirigenti di Federmanager Roma Emanuele Schirru, la coordinatrice dell'Osservatorio Diversity Management della SDA Bocconi di Milano Adele Mapelli. Ha portato infine il proprio contributo il Presidente della Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato Maurizio Sacconi.

NOI DIRIGENTI AL SERVIZIO DEL PAESE

L'incipit, desunto dalla “Primavera hitleriana” di Eugenio Montale, risale al 1938, anno in cui il patto di ferro tra Mussolini e Hitler avrebbe aperto le porte a una delle pagine più nere della nostra storia, con l'entrata in vigore delle leggi razziali. Oggi non siamo, fortunatamente, neppure vicini a quell'alba tragica. Eppure - questo il senso delle parole di Tosto - “quello che stiamo vivendo è un

momento di crisi senza precedenti. È in gioco la tenuta del sistema economico, ma sono anche in gioco i valori culturali ed etici che costituiscono il pavimento su cui poggia la civile convivenza”.

L'attualità preme non lasciando molto spazio all'ottimismo. In Italia quasi una famiglia su tre vive in uno stato di povertà e 230.000 sono in uno stato di disagio. Ogni giorno chiudono i battenti più di 40 dei circa 6 milioni e mezzo di aziende operanti sul territorio. Nel 2012 sono stati licenziati un milione di lavoratori, 5,7 milioni di persone sono inattive, il 38% dei giovani (che nel Mezzogiorno arrivano a uno su due) sono disoccupati. Il PIL nel 2012 è calato del 2,2% e per l'anno in corso si prevede un'ulteriore diminuzione non lontana dal 2%.

Malgrado queste cifre siano abbastanza note - ha proseguito il Presidente nella sua relazione - la lotta a sprechi e corruzione non fa registrare l'efficacia sperata, come dimostrano i circa 130 miliardi di euro di risorse “bruciate”. Se consideriamo poi il livello della pressione fiscale, che ha sfiorato il tetto del 44% (tra le più alte al mondo), si può comprendere perché molti studiosi e commentatori non parlino più tanto di crisi, ma di un declino che potrebbe rivelarsi senza ritorno.

“Se questo è il contesto - ha incalzato Tosto - noi come classe dirigente del Paese non possiamo gettare la spugna, dobbiamo abbandonare ogni atteggiamento riluttante facendo sentire una presenza critica, pronta all'analisi ma soprattutto alla proposta. È l'ora di fare delle scelte che mettano al centro gli interessi esclusivi del Paese. Occorre che la crescita, le imprese, il lavoro riconquistino il ruolo centrale che loro compete”.

Tanti i temi sul tappeto, di cui il Governo (che al momento dell'Assemblea era ai primi vagiti) deve farsi carico: la salvaguardia dei cosiddetti esodati, il pagamento almeno



*In questa pagina e nelle seguenti,
alcune immagini dell'Assemblea annuale
di Federmanager Roma tenutasi il 21 maggio
scorso al MAXXI*



UN SFIDA CRUCIALE DEL FUTURO

di Antonio Polito



Gestire l'aging sul posto di lavoro è una delle sfide cruciali del futuro. L'allungamento della vita lavorativa, dovuto alla fortunata circostanza che viviamo più a lungo, è obbligato dalle necessarie riforme di un sistema pensionistico che, altrimenti, non riuscirebbe più a reggere l'invecchiamento della popolazione. Esso ha però aperto problemi del tutto nuovi, dal punto di vista tanto sociale quanto culturale. Le nostre aziende sono sempre più affollate di lavoratori maturi, al punto culminante della loro carriera, della loro esperienza e della loro capacità lavorativa, ma che non hanno ancora raggiunto l'età per andare in pensione; e però sempre più vuote di giovani, ansiosi di apprendere e di dispiegare il potenziale di innovazione che solo i giovani, inesperti dello stato dell'arte e dunque pronti a superarlo, sanno dare.

È significativo che una riflessione su questa acuta contraddizione del nostro sistema industriale sia venuta proprio dall'Associazione dei manager di Roma e del Lazio: sono infatti i dirigenti a trovarsi più spesso nelle condizioni descritte. Al riguardo, interessante ma non risolutiva appare l'idea lanciata dal ministro di Lavoro Enrico Giovannini per favorire dal punto di vista fiscale e contributivo la staffetta generazionale. Lo spirito è certamente quello del trasferimento di competenze ed esperienze tra generazioni, esattamente ciò che serve; ma è importante che il risultato non sia a somma zero dal punto di vista dell'occupazione, come invece avverrebbe se la staffetta si limitasse a sostituire un anziano (più o meno pre-pensionato) con un giovane. Più efficaci potrebbero invece rivelarsi esperimenti di "tutoring" in cui un manager con esperienza "rallenta" nella parte finale della carriera, consentendo così anche un risparmio all'azienda, ma in cambio viene utilizzato per passare la sua esperienza ad un nuovo lavoratore.

Quello che è certo è che, particolarmente in lavori in cui l'invecchiamento non costituisce un handicap fisico, le società del futuro dovranno imparare ad usare al meglio la maturità dei lavoratori invece di farla diventare una forma di discriminazione non meno odiosa di altre.

di parte dei debiti della Pubblica Amministrazione verso le imprese, la riduzione delle tasse sul lavoro, gli incentivi per l'assunzione dei giovani, il sostegno alla crescita delle PMI e alla loro internazionalizzazione, la formazione e la ricerca, la valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale, la semplificazione amministrativa.

LA CENTRALITÀ DEL TERRITORIO

L'analisi del Presidente di Federmanager Roma non ha guardato solo agli scenari generali. Rimane, infatti, la Regione Lazio l'orizzonte su cui si saranno misurati i risultati di un possibile rilancio. Anche in questo caso le cifre di partenza sono scoraggianti: "Nel Lazio hanno chiuso i battenti nel 2012 ben 7 mila aziende: 30% in più rispetto all'anno precedente. La cassa integrazione ha continuato a tenere un trend molto superiore a quello nazionale: 27,5% rispetto a circa 9%. Dato significativo è quello del

turismo che, mentre vede aumentare del 30% le presenze, riduce dello stesso valore l'occupazione".

Numeri che, a parere di Federmanager Roma, devono spingere il soggetto pubblico ad adottare soluzioni efficaci. Intervenire con urgenza per tutelare e valorizzare le numerose imprese operanti in settori di eccellenza del terziario, dell'hi-tech e dell'agro-alimentare sarà un altro banco di prova, senza dimenticare il destino dei grandi gruppi industriali come Finmeccanica, Alitalia, Eni, Ilva, la cui sorte avrà influenza significativa in termini sia economici sia occupazionali non solo sul Lazio, ma sull'intero sistema industriale italiano. Forse l'unica grandezza positiva tra quelle snocciolate - anche se si registra qualche rallentamento rispetto agli anni precedenti - riguarda le esportazioni. Rispetto ad una crescita media dell'export italiano del 3,7% nel 2012 sul 2011, nel Lazio si registra un segno positivo del 5,1%, anche se la performance risulta inferiore rispetto al 13,9% del 2011 e al 25,7% del 2010. Il migliore risultato è stato ottenuto dalla provincia di Viterbo con un +20,5%.

PERCHÉ MANAGERIALIZZARE LE PMI

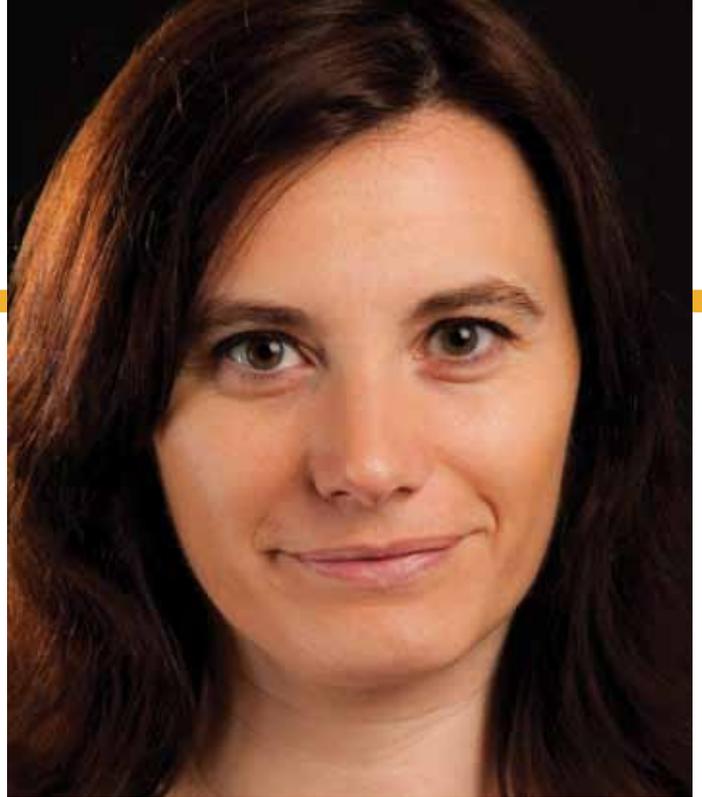
Nessun intervento potrà avere effetto se non si riflette sulla specificità del tessuto produttivo della nostra regione. “Come per il resto del territorio nazionale, le nostre imprese - ha ricordato il Presidente - sono per oltre il 95% di piccola dimensione, alcune le potremmo addirittura definire micro imprese. Circa il 65% sono di natura padronale e non hanno dirigenti. Meno del 2% hanno uno sbocco sui mercati esteri. Generalmente guardano alla sola Europa. In questa situazione le possibilità di superare la crisi sono ancora più difficili. Pensiamo che sia necessario incoraggiarne la crescita anche dimensionale e/o favorire la loro messa in rete anche mediante l'utilizzo di manager che, in numero peraltro massiccio, continuano ad uscire dalle grandi aziende. Basti ricordare che nel 2012 oltre 700 colleghi non sono più nel circuito produttivo”.

Managerializzazione delle PMI e innovazione rimangono dunque le parole chiave per affrontare con maggiore fiducia il futuro. Proprio per favorire questo processo in alcune regioni italiane, come la Liguria, le strutture loca-

li di Confindustria e Federmanager, insieme alle Amministrazioni regionali, hanno stipulato importanti protocolli d'intesa con il coinvolgimento di Fondirigenti: “Su questa scia - ha affermato Tosto - anche il Lazio dovrà presto sintonizzarsi”. Ancora, per cementare un'adeguata “culture innovation” bisognerà dare corpo all'Agenda digitale e orientare il pensiero architettonico verso la dimensione delle smart city, che oggi rappresentano le ulteriori frontiere da presidiare.

“Siamo pronti e anche sufficientemente attrezzati per dare il nostro contributo su altre questioni importanti a cominciare dalle azioni di stimolo e di supporto per facilitare la nascita delle start up aziendali, senza di cui l'innovazione latita. Peraltro, una recente indagine effettuata con i nostri colleghi del Lazio rivela come il 30% di loro sia interessato a impegnarsi in tale direzione. I nostri giovani insieme ai giovani industriali di Unindustria hanno così avviato una discussione che presto porterà all'elaborazione di un progetto specifico”.





CONTRO LA CRISI, IL DIALOGO TRA LE GENERAZIONI

colloquio con Adele Mapelli
a cura di Massimiliano Cannata

“Le aziende oggi si trovano e si troveranno sempre più a far convivere al proprio interno ben tre generazioni di età: i ‘baby boomers’ (i nati tra il 1946 e il 1964), la ‘generazione X’ (nati tra il 1965 e il 1980) e la ‘generazione Y’ (nati dopo il 1980). Tre generazioni con aspettative, valori e modelli di comportamento ed esigenze profondamente diversi. Ne consegue uno scardinamento del principio del ‘one best way’, sul quale finora si sono rette le politiche aziendali di gestione e sviluppo del personale. La sfida oggi per le imprese è quella di ragionare sull’opportunità di diversificare le proprie politiche in funzione dei singoli target, per fornire risposte più efficaci alle richieste di ciascun segmento, dai neo inseriti ai lavoratori vicini al pensionamento”.

Per Adele Mapelli, dal confronto e dalla collaborazione tra le generazioni le aziende, che stanno misurandosi con la terribile morsa di una crisi che pare non finire mai, potranno ritrovare slancio e risalire la china. Docente di comportamento organizzativo e coordinatrice dell’Osservatorio Diversity Management della SDA Bocconi School Of Management, Mapelli è intervenuta all’Assemblea di Ferdmanager Roma dimostrando, con rigore di argomenti ed esemplificazioni concrete, come il mutamento sociale e demografico in atto imponga scelte non più differibili, perché senza adeguate politiche di selezione, formazione e sviluppo il dialogo auspicato tra “senior e giovani” sarebbe irrimediabilmente compromesso, con conseguenze molto gravi per un quadro economico anch’esso, per molti aspetti, compromesso.

Quali sono le ragioni che impongono una nuova sensibilità rispetto a una problematica fino a poco tempo fa sottovalutata se non addirittura sconosciuta?

C’è un cambiamento in atto della popolazione che impone una riflessione forte. L’Italia è uno dei Paesi più longevi e, parallelamente, uno con i più bassi tassi di natalità in Europa: il rapporto fra anziani e giovani ha assunto proporzioni tali da toccare al 1° gennaio 2012 quota 147,2%. In altre parole, ogni 100 giovani (sotto i 15 anni) vi sono 147 persone over 65. Questo profondo mutamento sociale si ripercuote necessariamente sulla struttura della forza lavoro: la recente riforma Fornero ha innalzato i requisiti anagrafici richiesti per la pensione di vecchiaia per rendere sostenibile il sistema pensionistico e previdenziale.

Il management è preparato ad affrontare quello che molti studiosi, Marc Lazar in testa, hanno definito il “conflitto tra le generazioni”, un rischio, neanche troppo remoto, che riguarda tutto il mondo occidentale?

Le ricerche condotte negli ultimi anni rivelano un interesse crescente da parte del mondo aziendale, e dell’area Human Resources in prima battuta, rispetto al tema dell’Age Diversity. Come riuscire a motivare le persone a lavorare, data la

L’ETÀ, UNA RISORSA DA VALORIZZARE

In questo ambizioso programma rientra il tema dell’Age Diversity Management, fulcro dell’Assemblea 2012. Che, tradotto in italiano, vuol dire “gettare un ponte tra le generazioni”: “Le aziende, in particolare in questi ultimi anni, hanno pensato di risanare i bilanci riducendo il personale, cominciando proprio dai dirigenti: è un errore”, ha scandito Tosto. Anzi, è una strategia dissennata, perché oltre a com-

portare enormi difficoltà per i lavoratori che vengono espulsi dal circuito produttivo, impoverisce le aziende delle risorse di know-how e di esperienza più preziose: “Stiamo correndo il rischio di trovarci impreparati nel momento in cui la ripresa finalmente arriverà. Al contrario, creare le condizioni che consentano alle aziende di valorizzare i giovani talenti senza penalizzare i colleghi più esperti potrà essere la car-

proroga alla pensione della legge Fornero? Come parallelamente riuscire a sviluppare i giovani talenti? Come garantire un passaggio di competenze tra senior e junior? Sono domande, in questa fase, all'ordine del giorno. Esiste quindi una diffusa consapevolezza dell'esistenza del problema che fatica, però, a tradursi in risposte pratiche e incisive.

È vero che permangono molti pregiudizi relativamente al fattore anagrafico?

Robert Neil Butler, direttore del "National Institute of Aging", nel 1969 ha coniato un neologismo, "Ageism", per indicare lo stereotipo verso le persone anziane, cui vengono generalmente attribuite caratteristiche negative quali una decrescita delle prestazioni intellettuali, una maggiore lentezza e rigidità. Questo processo sistematico di stereotipizzazione è stato messo in discussione da recenti ricerche afferenti alla psicologia cognitiva che hanno evidenziato come il problema del deficit cognitivo sia ascrivibile alle esperienze personali e professionali, non all'età. Nonostante ciò, lo stigma legato all'anzianità è ancora molto forte nelle imprese, come testimoniano i risultati della ricerca del nostro Osservatorio: per il 23% degli intervistati, di fronte alla sensazione che alcuni colleghi siano stati discriminati, l'età avanzata risulta la prima causa addotta. Un altro 20% ritiene l'anzianità una delle cause di un'eventuale ostilità riscontrata sul luogo di lavoro. Infine, alla domanda "Supponiamo che la sua azienda voglia assumere qualcuno e abbia la possibilità di scegliere tra due candidati con uguali capacità e requisiti: secondo lei, quali delle seguenti caratteristiche può giocare a sfavore?", l'anzianità è ancora una volta la prima risposta.

Che suggerimenti dare a imprenditori e manager perché diventino interpreti intelligenti della "mutazione" sociale che l'Italia, e non solo, sta sperimentando?

Le prassi fino ad oggi praticate nelle imprese italiane mostrano un modello gestionale standardizzato, con pochi gradi di personalizzazione per i bisogni dei lavoratori nelle diverse fasce di età e una generale assenza di un vero ri-

pensamento dei sistemi di gestione delle risorse umane. Bisogna invertire il paradigma prevalso finora. L'attenzione in azienda è ancora troppo orientata verso il bacino dei talenti o degli alti potenziali a cui riservare percorsi di formazione e di carriera ad hoc. Dobbiamo guardare con maggiore forza ai lavoratori con più di 45 anni, cercando di andare al di là dei programmi di protezione della salute e della riprogettazione delle postazioni lavorative in un'ottica ergonomica: azioni che sicuramente servono, ma che sarebbe bene affiancare ad azioni di vera valorizzazione dell'Age, quali ad esempio le iniziative di cross fertilization generazionale (comunità di pratica, scuole aziendali di competenza, gruppi di lavoro misti per età, mentoring, reverse mentoring), soprattutto nel caso di lavoratori senior detentori di competenze tecniche altamente distintive.

Nel suo intervento lei suggerisce di "passare da una logica formale e retorica a una sostanziale e incisiva": che vuol dire in concreto?

Occorre trovare modalità per valorizzare i contributi che le persone appartenenti a differenti generazioni possono apportare alle aziende: per esempio, esperienza e capitale di conoscenze accumulato da chi ha una maggiore seniority, l'uso delle tecnologie, skills comunicative. Tra gli interventi che possono risultare utili, richiamerei: l'introduzione di politiche di flessibilità taylor made, tarate sulle esigenze dei dipendenti, come il flexible work, il part time a chiamata o il coinvolgimento in progetti temporanei; banca delle ore calcolata sull'intera vita professionale; adozione del phased retirement, che comporta una riduzione graduale di ore e carichi di lavoro. Un secondo step necessario è la rivisitazione delle politiche HR e l'introduzione di sistemi più equi soprattutto nella selezione, nelle valutazioni, nella formazione e nella carriera. Un terzo passaggio fondamentale sta nella creazione di una cultura realmente inclusiva, dove la diversità non rimanga uno slogan accattivante da rivendere sul mercato esterno, ma diventi finalmente un valore cardine dell'organizzazione.

ta vincente che porterà valore all'azienda e alla società". Come ampiamente dimostrato dalle ricerche più recenti, infatti, le realtà imprenditoriali che hanno accettato la sfida di gestire il processo di Diversity Management (inteso anche nell'accezione generazionale) sono quelle che sono riuscite a trarre i maggiori vantaggi anche in termini di produttività". Occorrerà che questo problema complesso sia affronta-

to con la dovuta serietà, superando stereotipi, pregiudizi, luoghi comuni, come ha spiegato nel suo intervento Adele Mapelli, direttrice dell'osservatorio su Diversity Management di SDA-Bocconi (per maggiori approfondimenti, si veda l'intervista sopra): "La sfida di oggi - ha affermato - consiste nel diversificare le proprie politiche in funzione dei singoli target, per fornire risposte più efficaci alle

richieste di ciascun segmento, dai neo inseriti ai lavoratori vicini al pensionamento”. Ma quali possono essere in concreto le azioni da porre in essere per creare un ponte tra le generazioni? “Bisognerà sempre di più - ha continuato Mapelli - guardare con forza ai lavoratori con più di 45 anni, con azioni che sicuramente servono, ma che sarebbe bene affiancare ad azioni di vera e propria valorizzazione dell’Age, quali ad esempio le iniziative di cross fertilization generazionale, soprattutto nel caso di lavoratori senior detentori di competenze tecniche altamente distinte”.

ORGANIZZAZIONE E CAMBIAMENTO

Risulterà inoltre determinante la rivisitazione delle politiche HR e l’introduzione di sistemi più equi soprattutto nella selezione, nelle valutazioni, nella formazione e nella carriera, come è emerso dalle testimonianze portate nel corso dell’Assemblea dai manager che si occupano del tema in alcune delle più significative realtà aziendali del territorio: Telecom Italia, Poste Italiane, Manageritalia, Ferrovie dello Stato, FG Tecnopolo, Astral Strade Lazio, Almaviva.

“Per attuare quello che la letteratura definisce oggi come Age Diversity Management - ha spiegato uno di loro - nella nostra organizzazione operano in strettissima sinergia e simbiosi giovani ventenni e professionisti tanto appassionati del loro lavoro che, alla tenera età di oltre 70 anni, non conoscono ancora il senso della parola pensione. Basta sapersi mettere in gioco ed essere aperti allo scambio: la spinta propulsiva e rivoluzionaria, che solo un giovane può dare, può trovare grande supporto ed aiuto

dalla seniority di chi più anni di esperienza. Noi abbiamo cercato di creare una situazione ed un ambiente dove tutti abbiano la sensazione che il proprio lavoro è considerato e rispettato. Il metodo non è scritto su un manuale di management, ma è costruito giorno per giorno dalle persone, con alti e bassi ma sempre con fiducia”.

Concetto ribadito anche da Marcella Mallen, Presidente di Manageritalia Roma, che si è pronunciata contro ogni gap, “di età e di genere”, ancora oggi fortemente presente fra le aziende italiane: “Secondo una nostra recente indagine, solo il 14% delle aziende ha oggi politiche per la gestione del cosiddetto inter-aging, il 14% si propone di introdurle a breve e il restante 71% non si pone neppure il problema”. Ciò non vuol dire che sia in atto una guerra fra generazioni, ha concluso, “ma esiste un’arretratezza che va velocemente colmata”.

UN RITARDO DA COLMARE VELOCEMENTE

Sul come farlo la strada è aperta. Alcuni elementi sono già emersi con chiarezza nel corso dell’Assemblea. Intanto, come ha ricordato Schirru nel proprio intervento, non deve trattarsi di un passaggio meccanicistico tra “vecchi” e “giovani”, fuori uno dentro l’altro, secondo l’interpretazione più semplicistica della staffetta generazionale proposta dal ministro del Lavoro Enrico Giovannini; quanto, piuttosto, di un “trasferimento della conoscenza, utile alla preparazione del nuovo dirigente”, in una logica di continuità e innovazione della conoscenza.

L’Assessore Valente, nel corso del proprio intervento, ha espresso la massima disponibilità della Regione Lazio ad intessere un serrato confronto sul tema della valorizzazione





ne delle risorse manageriali (disponibilità tradottasi in un primo incontro tenutosi a metà luglio e sul quale si veda anche l'Editoriale di questo numero), in particolare di quelle "senior", anche attraverso un robusto programma di formazione e di placement sia per i dirigenti in servizio sia per quelli involontariamente inoccupati.

Migliardi (Unindustria) ha parlato di "mondo nuovo creato dalla crisi prima e dalla riforma Fornero poi" nel quale, però, l'ingresso nel mondo del lavoro avviene troppo tardi rispetto agli altri Paesi. In particolare, ha avvertito, l'incontro fra domanda e offerta di lavoro manageriale rimane difficile per mancanza di conoscenza reciproca e per la fatica dell'offerta ad adeguarsi alla domanda attraverso efficaci strumenti di formazione e riconversione professionale.

Il Direttore Generale di Federmanager ha inquadrato il tema dell'Age Diversity in un contesto più ampio, "che per molto tempo ha mirato a dividere giovani e anziani o, se

si preferisce, junior e senior". A parere di Cardoni, occorre puntare sulla crescita per creare le risorse capaci di rispondere, nel contempo, alle esigenze di allungamento della vita lavorativa e a quelle di ingresso nel mercato da parte delle nuove generazioni.

La strada, dunque, appare chiara e per molti aspetti tracciata. Occorre ora percorrerla con decisione. Molti - a giudicare dall'esperienza pilota della Lombardia con i primi contratti Bayer, Techint, A2a, Campari, e da quanto sta succedendo in Paesi come Francia e Germania - hanno cominciato a farlo. Se "essere stati è la condizione per essere", come ci insegnato il grande storico degli Annales, Fernand Braudel, quando parliamo di confronto generazionale - ha concluso Tosto - "merito e politiche dell'innovazione dovranno tenerlo sempre bene a mente, per costruire un Paese migliore, capace di valorizzare la memoria e di intercettare il futuro".

UN ANNO DI INTENSA ATTIVITÀ AL SERVIZIO DEI DIRIGENTI

Un'intensa attività 2012, tanto sul fronte "interno" dei servizi ai Soci, con l'implementazione di quelli esistenti e l'aggiunta di altri pensati per rispondere alle crescenti, e spesso nuove, esigenze dei dirigenti, quanto sul fronte esterno, con la prosecuzione dell'accreditamento di Federmanager Roma quale interlocutore primario sia del sistema economico-produttivo del territorio sia delle Istituzioni locali (e nazionali).

L'intendimento, in corso di attuazione, di proseguire nel 2013 sulla strada intrapresa, mettendo in particolare a frutto le numerosissime risposte pervenute all'indagine conoscitiva dei dirigenti di Roma e del Lazio effettuata nello stesso 2012. Questa, in estrema sintesi, la politica di Federmanager Roma esposta dal Presidente Nicola Tosto nella Relazione tenuta nella parte riservata ai Soci dell'Assemblea 2013, e presentata all'approvazione della stessa Assemblea che, al termine del lungo pomeriggio al MAXXI, ha approvato a grandissima maggioranza sia la Relazione del Consiglio Direttivo sia il Bilancio 2012 e il Budget 2013 di Federmanager Roma.

IL BILANCIO DEL 2012 E GLI OBIETTIVI DEL 2013

Nelle pagine che seguono vengono illustrati, con il prezioso ausilio delle slides preparate per accompagnare l'intervento del Presidente Tosto, alcuni dei risultati raggiunti dall'attività di Federmanager Roma nei due ambiti, esterno e interno, sopra indicati. Mentre sul nostro sito, nella sezione Il Bilancio Federmanager Roma - Relazioni annuali di bilancio, è possibile leggere e stampare la parte della Relazione dedicata specificamente al Bilancio, illustrata nel corso dell'Assemblea dal nostro Tesoriere Andrea Penza.

Prima però di esaminare nel dettaglio le linee d'indirizzo valide per l'anno in corso, due indispensabili annotazioni di cronaca. La prima è la consegna - divenuta una consuetudine tanto ineludibile quanto piacevole - degli attestati ai Colleghi che hanno raggiunto i 50 anni (!) di iscrizione alla nostra Organizzazione. Stavolta è toccato a Umberto Belelli, Giuseppe Biggio e Giuseppe Zucconi ritirare l'ambita pergamena (gli altri aventi diritto, i Colleghi Aldo Campagna e Giuseppe Giannuzzi, non erano presenti e, dunque, hanno ricevuto l'attestato a domicilio). La seconda si riferisce ai saluti che, come ogni anno, hanno portato all'Assemblea i massimi rappresentanti di molti di quegli Enti che rappresentano, per il prezioso servizio offerto ai dirigenti, una delle più significative conquiste ottenute e consolidate negli anni dalle nostre Organizzazioni di rappresentanza. Quest'anno, in ordine di apparizione, sono intervenuti: Giovanni Bigazzi, Presidente di Federmanager Academy; Lorena Capoccia, Presidente di Assidai; Bruno Villani, Presidente di Praesidium; Salvatore Benedetto, Tesoriere di Vises; Stefano Cuzilla, Presidente del Fasi.

R.S.A.

Rinnovi e costituzioni

Nel 2012 sono state rinnovate e/o costituite le R.S.A. di Aci Informatica, Atac, Centro Sviluppo Materiali, Cotral, Ericsson Telecomunicazioni, Ferservizi, Kuwait Petroleum Italia e Sogei

Nei primi mesi del 2013 sono state rinnovate le R.S.A. di Italferr, Gruppo Autostrade, Gruppo Eni e Telespazio.

Sono in fase di rinnovo le RSA di Trenitalia e di RFI.

Incontro con i Direttori HR

12 luglio 2012. Principali protagonisti i colleghi che operano nel settore delle Risorse Umane di grandi e medie aziende.

- Roberto Blanda Mercedes-Benz
- Sofia Nasi Ferrovie dello Stato
- Massimo Marocchini Ericsson

Tema dell'incontro: iniziative presso le aziende per attenuare gli effetti dell'allungamento dell'età della pensione (Legge Fornero)



FORMAZIONE

PIANI AZIENDALI

I Piani Aziendali e di Gruppo sono lo strumento, promosso da Fondirigenti, per consentire alle aziende aderenti di utilizzare le risorse disponibili per finanziare interventi formativi *ad hoc* per i propri dirigenti.

Nel 2012 Federmanager Roma ha condiviso con Unindustria ben 124 Piani Formativi, per un totale di 64.434 ore di formazione erogate di cui hanno usufruito 2.773 colleghi.

PIANO SOLIDALE 2012

- Le aziende associate a Fondirigenti che non avevano utilizzato in tempo le risorse di competenza, hanno potuto condividerle con realtà aziendali piccole e consentire ai loro dirigenti di partecipare a progetti ambiziosi altrimenti non realizzabili dalle singole aziende
- LEADERSHIP E VALORE PER LA CRESCITA il titolo del piano realizzato da Federmanager Roma e Unindustria con Federmanager Academy e Unionservizi
- Si è svolto tra giugno e novembre 2012
- Si è sviluppato in 5 Workshop, condotti da studiosi di livello internazionale
- 55 le aziende coinvolte
- 184 i colleghi in formazione, di grandi ma anche di piccole aziende
- Più di 2.672 ore di formazione erogate



EVENTI 2012

| | | | |
|---|---|--|--|
| 27 gennaio 2012 Etica & business: un binomio possibile | 31 gennaio 2012 La rappresentanza efficace: metodi e strategie | 21 febbraio 2012 Liberalizzazioni: Cosa cambia? | 6 marzo 2012 Donneoltre: un'iniziativa per combattere la sclerosi multipla |
| 7 marzo 2012 Un ponte sul Digital Device | 24 marzo 2012 AID: una realtà su cui riflettere | 26 marzo 2012 Perché bisogna riformare il lavoro | 19 giugno 2012 Nuovi orizzonti del sindacalismo: i Comitati Europei |
| 12 luglio 2012 Age Diversity Management e Riforma Previdenziale | 16 novembre 2012 Politiche di prevenzione: come affrontare i disturbi del sonno | 19 novembre 2012 Come vincere la partita del Web | 20 novembre 2012 Smart Cities e Smart Communities |

Alcuni NUMERI dei nostri servizi

- CONSULENZA PREVIDENZIALE**
 - circa 1.100 dirigenti ricevuti in sede
 - oltre 700 soci assistiti telefonicamente
- CONSULENZA LEGALE CONTRATTUALE E VERTENZE**
 - circa 430 dirigenti ricevuti in sede
 - Circa 150 iscritti assistiti telefonicamente
- CONSULENZA SINDACALE**
 - circa 900 dirigenti assistiti
- SPORTELLO FISCALE**
 - oltre 250 dirigenti ne hanno usufruito



Sportello FASI / ASSIDAI

| | 2012 | 2011 | |
|--------------------|--------------|-------|-------|
| >Accessi Sportello | 9.820 | 9.370 | +4,8% |
| >Gestione Pratiche | 4.762 | 4.751 | +0,2% |

L' **82%** degli utenti sono **Colleghi Pensionati**

Da registrare un incremento dal 10% al 18% dei Colleghi in servizio che hanno usufruito della nostra assistenza rispetto ai dirigenti in pensione che - nel 2011 - erano il 90%

Attività di assistenza GSR-Fasi nel 2012

Tipologia di contatto



| Tipologia di contatto | Numero |
|-----------------------|--------|
| APPUNTAMENTI | 1173 |
| E-MAIL | 189 |
| CONTATTI TELEFONICI | 1645 |

Conciliazioni 2012



- 558 verbali di conciliazione, di cui 426 per risoluzione del rapporto di lavoro. Il numero totale dei casi di risoluzioni sostanzialmente stabile rispetto al 2011 ma tutt'altro che in diminuzione. (Nei dati rilevati da Federmanager Roma non rientrano le risoluzioni avvenute al di fuori della sede sindacale, stimate in circa il 30/40% del totale)
 - 93 Accordi di Solidarietà (in aumento rispetto al 2011)
 - 27 Novazioni (Retrocessioni a quadro - in aumento rispetto al 2011)
- La percentuale dei Colleghi con i requisiti pensionistici, usciti dalle aziende è pari al 17% (contro il 20% del 2011 e del 40% nel 2010)



I PROGRAMMI PER IL 2013

- ▶ Dare maggiore supporto alle RSA e incentivare la loro costituzione anche nel mondo delle PMI.
- ▶ Avviare campagne di proselitismo e di comunicazione mirate, a seconda del profilo comportamentale o aziendale di appartenenza, in considerazione della diversità delle esigenze.
- ▶ Strutturare meglio la comunicazione di Federmanager Roma.
- ▶ Dare supporto ai dirigenti, cercando di aumentare la fiducia nell'associazione e di diminuire l'aspetto d'incertezza nella stabilità lavorativa, dando forza ai servizi di tutela del lavoro.
- ▶ Aumentare il grado di soddisfazione dei servizi offerti.

ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI



- Alla data del 31 dicembre 2012, il numero degli iscritti al Sindacato era pari a 8.841, rispetto ai 9.131 del 31 dicembre 2011 (diminuzione del 2%).
- I dati del primo trimestre 2013 - rispetto allo stesso periodo del 2012 - fanno intravedere un incremento: i nuovi iscritti - da gennaio a marzo sono stati 185 (di cui 124 in servizio) rispetto ai 143 (di cui 108 in servizio) del 2012.

Questa mattina i nuovi iscritti erano 224 !



SERVIZI 2013

Sportello Esodati

Tra le iniziative poste in essere da Federmanager Roma su questo delicato fronte, va ricordata la recente apertura, di uno sportello telematico attivo sul nostro sito - nella sezione *Servizi* alla voce *Esodati*.

L'apertura dello sportello, che fornisce informazioni a tutti i Colleghi Interessati, è stata possibile anche grazie ai colleghi Ettore Cambise e Nino Corallo

Temporary Management

Una iniziativa intrapresa da Federmanager Roma insieme a **Cdi Manager**, Società partecipata da Federmanager, che si occupa della ricerca di opportunità sia nel campo del *Temporary Management* che della Ricerca e Selezione del Personale.

CDI Manager, è operativa da alcuni anni ed ha già consentito la ricollocazione di numerosi colleghi. I Dirigenti disoccupati possono, ed hanno già iniziato a farlo, inserire il proprio *curriculum* nel data Base di Cdi Manager.



Così sono state riassunte, nella Relazione del Consiglio Direttivo, alcune delle azioni di miglioramento richieste dai nostri dirigenti nell'ambito dell'indagine conoscitiva effettuata nei mesi scorsi per iniziativa del Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager Roma (per saperne di più, si rimanda al n. 41 di "Professione Dirigente" e alla homepage del nostro sito).

In questa direzione si sono indirizzate molte delle iniziative svoltesi nel 2012; e lo stesso può dirsi per quelle programmate da Federmanager Roma nell'anno in corso, che si trovano descritte nella Sezione "Progetti 2013" del Bilancio, dove "si ribadisce l'importanza di poter utilizzare una parte delle finanze legate alle quote associative 2013 per finanziare servizi e prestazioni aggiuntive verso gli iscritti, ad alto contenuto innovativo". Il documento prosegue presentando i progetti più significativi 2013 associati alle responsabilità delle Commissioni e dei Gruppi di Federmanager Roma: le Commissioni Previdenza, Sindacale, Organizzazione e Studi; i Gruppi Energia, Innovazione e Tecnologie, Pensionati, Giovani Dirigenti, Infrastrutture e Trasporti. Alcune attività sono state svolte (si pensi allo studio sui costi dell'energia in Italia, presentato il 2 luglio scorso a Roma, di cui si dà notizia in altra parte di questo numero), altre sono in corso di ideazione e/o realizzazione, altre ancora si concluderanno l'anno prossimo.

Un cenno, in conclusione, a uno dei progetti più importanti: quello mirante a promuovere il proselitismo aumentando il numero degli iscritti e avvicinando, in particolare, nuovi giovani dirigenti alla nostra Organizzazione. L'incremento degli iscritti registrato nella prima parte dell'anno, pur se insufficiente, è significativo soprattutto perché ottenuto in un contesto che - com'è stato ripetutamente sottolineato - continua a mostrarsi tutto tranne che favorevole. Ed è un incoraggiamento ad andare avanti su questa strada nella consapevolezza, corroborata anche dall'Assemblea 2012, che Federmanager Roma abbia molto da dire, e da dare, alla crescita dei dirigenti in primis e dell'economia del territorio in generale.



Federmanager

CONTRATTO E PENSIONI SFIDE INCOMBENTI

di Giorgio Ambrogioni

Abbiamo ascoltato, letto ed interpretato: il nostro modo di fare rappresentanza

Chiunque faccia rappresentanza in modo intellettualmente onesto, e non autoreferenziale, ha ben chiaro come in certi momenti sia necessario rivolgersi ai rappresentati, mettersi in una posizione di ascolto, leggere ed interpretare correttamente i messaggi che vengono trasmessi dalla cosiddetta "base". Proprio partendo da questa convinzione e dalla consapevolezza della criticità e peculiarità dell'attuale situazione economica e sociale, la Presidenza e la Giunta di Federmanager hanno ritenuto di realizzare due importanti indagini conoscitive chiamando la categoria a riflettere su se stessa e ad esprimere il proprio pensiero e le proprie valutazioni.

2.627 VOLTE GRAZIE

La prima indagine ha riguardato il prossimo rinnovo contrattuale, i suoi auspicabili contenuti, le priorità avvertite. La seconda si è posta l'obiettivo, ambizioso, di scavare nel profondo della dirigenza, invitandola ad uno sforzo introspettivo di tipo sociologico, a domandarsi cosa significhi, oggi, essere un dirigente; quali siano i suoi tratti distintivi; con quali nuove sfide e modelli relazionali un dirigente, oggi, sia chiamato a confrontarsi.

Due indagini parallele ma quanto mai sinergiche, una sorta di viaggio attorno al "pianeta" dirigente visto sia nella dimensione professionale-categoriale sia sotto il profilo umano-individuale. Due indagini per rileggere ed aggiornare quanto emerse da due iniziative simili svoltesi ai primi degli anni Novanta: un arco temporale infinito alla luce dei cambiamenti intervenuti nei modelli gestionali delle imprese, nei criteri di selezione, nel concetto stesso di status professionale e sociale del dirigente. Cambiamenti che non potevano e non possono produrre ancora effetti nelle politiche di rappresentanza contrattuale, sindacale e sociale della Federazione e, a caduta, della Confederazione.

Ebbene, anche a nome degli Organi della Federazione, debbo dire 2.627 volte grazie, e questo perché tanti sono stati i Colleghi che hanno risposto alle due nostre indagini a campione: 1.529 questionari compilati, con una redemption del 37%, nell'indagine sul contratto; 1.098 risposte, con un ri-



torno del 25%, nella seconda. In entrambi i casi è stata altissima la quota di chi ha risposto pur non essendo associato: campioni, quindi, di assoluta rappresentatività ed attendibilità. Dell'indagine sociologica torneremo a parlare prossimamente, anche alla luce dei primi risultati che la società Episteme sta elaborando. Ne faremo un saggio ad alta diffusione che tracci un nuovo "ritratto del dirigente d'azienda" e costituisca occasione di riflessione e studio per noi stessi ma anche per imprenditori, esperti di management, formatori, accademici. Vogliamo offrire occasioni per riflettere in modo scientifico sull'uomo manager, sui suoi principi e sul suo valore economico e sociale.

SUL CONTRATTO COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE

Ma ora veniamo al rinnovo contrattuale, a quanto emerso dall'indagine e dai 14 incontri territoriali che in parallelo abbiamo svolto. Iniziative che ci hanno impegnato per vari mesi e che hanno dato vita ad una importante ed inedita fase preparatoria.

Ruolo del dirigente, modello retributivo, risoluzione del rapporto di lavoro e welfare contrattuale sono stati i filoni tematici su cui abbiamo sollecitato la categoria ad esprimersi per evidenziare giudizi, attese, priorità.

Ne è uscita una risposta assolutamente matura, non priva di rilievi anche critici, pienamente consapevole delle difficoltà. Una risposta da cui emergono chiare le priorità e le aspettative: pur all'interno dei vincoli tipici del negoziato, è nostro impegno morale non tradire tutto ciò.

Fra le aspettative più "gettonate" c'è il rilancio del nostro ruolo: viene chiesto il recupero di una concezione alta della figura manageriale, anche attraverso lo strumento contrattuale e l'apertura di un serio confronto con le rappresentanze imprenditoriali. C'è piena consapevolezza che tutto il resto discende da questo recupero.

Ovviamente non mancano le attese sul fronte retributivo, attese responsabili e coerenti con il momento. Forti le aspettative, specie da parte dei più giovani, in tema di retribuzione variabile: se ne chiede un'applicazione ancora più diffusa e, soprattutto, fondata su criteri più oggettivi e trasparenti. Significativa la domanda di strumenti contrattuali in grado di contrastare politiche aziendali che determinano immotivati e perduranti stalli retributivi.

Fortissima l'attenzione sul tema del welfare contrattuale: centrale il Fasi in tutte le sue declinazioni (gestione sanitaria e gestione separata di sostegno al reddito); più che convinta la domanda d'implementazione delle tutele e dei servizi utili al riorientamento e alla ricollocazione (placement, formazione, ecc.); nonostante i vincoli fiscali, è significativa la domanda in tema di previdenza integrativa a capitalizzazione. Molto forte e dettagliata la domanda di rafforzamento qualitativo delle norme relative alla risoluzione del rapporto di lavoro: è avvertita l'esigenza di salvaguardare la "dignità del lavoro manageriale" anche nelle fasi più difficili e critiche del rapporto con l'azienda.

Partendo da queste evidenze, il Consiglio Nazionale di Federmanager del 5 e 6 luglio scorso ha approvato le linee guida del contratto collettivo ponendo le basi - mi sento di dirlo - per un contratto che ha tutte le connotazioni per esaltare la bilateralità e offrire al Paese un modello di relazioni industriali avanzato e al passo con i tempi, fondato sulla nuova prospettiva del dialogo sociale.

Ma non intendiamo fermarci qui: intendiamo continuare nella nostra azione d'informazione, ascolto e coinvolgimento della categoria, attraverso incontri territoriali in cui daremo conto di come abbiamo letto ed interpretato i risultati dell'indagine sul contratto. Vogliamo che comunicazione, partecipazione e coinvolgimento siano i tratti distintivi della modalità di gestione di un negoziato che sarà, in ogni caso, difficile ed impegnativo.

CONTRO L'ESPROPRIO DELLE NOSTRE PENSIONI

A questo punto è doveroso affrontare un tema molto sentito dai pensionati e cioè quanto è in atto sul blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà.

Con la sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2013 - cui si è giunti a seguito di un ricorso giudiziario presentato dall'Associazione dei Magistrati della Corte dei Conti, collegata a Federmanager da un patto di collaborazione - è stata dichiarata l'incostituzionalità della norma che aveva introdotto il contributo di perequazione sui trattamenti pensionistici superiori a 90 mila euro, per il periodo 1° agosto 2011-31 dicembre 2014.

A seguito della pronuncia della Consulta, il prossimo agosto l'INPS provvederà d'ufficio a restituire gli importi già trattenuti nel periodo gennaio-luglio 2013 sulle pensioni coinvolte dal prelievo, senza necessità di presentare una specifica domanda da parte degli interessati; mentre l'Istituto non ha ancora definito le modalità per restituire gli importi relativi ai periodi precedenti.

La Consulta ha giudicato la citata norma in contrasto con gli artt. 3 e 53 della Costituzione, rispettivamente, per violazione del principio di uguaglianza e del principio di capacità contributiva dei cittadini che non ammette distinzione tra tipologie di reddito. La pronuncia è un segnale di una certa importanza e, visti i principi costituzionali richiamati dalla sentenza della Consulta, potrebbe costituire un precedente utile anche ai fini delle cause "pilota" che Federmanager ha avviato contro l'applicazione del contributo di solidarietà per gli ex Inpdai.

Per quanto riguarda infine le azioni giudiziarie contro il blocco della perequazione automatica delle pensioni, sono stati già depositati i ricorsi presso i Tribunali di Terni, Firenze, Agrigento e Vicenza; le prime udienze sono previste per febbraio 2014. I tempi della giustizia sono questi, ma l'impegno della Federazione per tutelare legittimi interessi contro ogni tentativo di "esproprio", presente e futuro, è e sarà massimo: di questo i nostri pensionati possono essere certi.

Nuova CIDA

CON PRIORITALIA UN MODELLO DI GOVERNANCE RESPONSABILE

di Massimiliano Cannata

Lo scorso 10 giugno è stata costituito presso la sede di Federmanager Prioritalia, un "Think Tank" di elaborazione e di proposte per la realizzazione di un progetto Paese, un catalizzatore di professionalità e di saperi che ha la mission ambiziosa di valorizzare la cultura e i valori manageriali facendone la base per la costruzione di una leadership responsabile.

Spiega il neopresidente Giorgio Ambrogioni, che sarà affiancato da Guido Carella alla vicepresidenza: "In coerenza con il manifesto della CIDA che ha individuato i grandi asset strategici del cambiamento, Prioritalia dovrà formulare delle proposte forti che aiutino l'Italia a superare una crisi particolarmente lunga e complessa, molto più grave rispetto a quanto previsto da studiosi ed economisti. Vogliamo attuare una governance partecipativa, un soggetto aperto alla diversità plurale, capace di praticare una contaminazione virtuosa con altre istituzioni e stakeholders ma anche con i tanti movimenti e realtà associative che hanno a cuore un rilancio del sistema Italia".

AMBASCIATORI DI IDEE

Ampio lo spettro d'intervento, che toccherà gli ambiti della politica e dell'economia incidendo sui trend evolutivi della società. "Non vogliamo creare ulteriori apparati di cui nessuno sente il bisogno - continua Ambrogioni - ma, piuttosto, avvalerci di una struttura snella, fatta di ambasciatori di idee, veloci nel cogliere le esigenze dei territori e nel fare sintesi. Dobbiamo, infatti, far sentire la qualità della nostra proposta programmatica sui tavoli che contano e nei luoghi della decisione. Mettiamo la nostra visione strategica al servizio della Confederazione, in modo da conferire smalto e visibilità al vasto corpus di idee e proposte che CIDA ha messo in campo. Modernizzazione, trasparenza, efficienza, eticità, con umiltà e spirito pragmatico - conclude - sono i nostri valori che vogliamo riportare in primo piano nel dibattito pubblico".

Alla stessa razionalità ed efficacia programmatica espres-

*Nella pagina seguente,
un momento del primo evento pubblico di Prioritalia
svoltosi lo scorso agosto a Roma*

sa da Ambrogioni, oltre che ad un sano empirismo metodologico, è sembrato ispirato l'intervento di Guido Carella: "Una cosa è certa - ha avvertito - non c'è più tempo da perdere. Mentre nel dibattito pubblico vengono sempre più evidenziate le responsabilità di una leadership politica che non ha saputo leggere i linguaggi di una realtà sociale in continuo divenire, come classe manageriale non possiamo tirarci indietro. Nessuno può, infatti, ritenersi incolpevole. CIDA ha tracciato gli orizzonti tematici, definito un perimetro; Prioritalia deve ora dare un contributo fattivo nel ridefinire quel percorso, individuando i problemi da affrontare per ridare fiato a un pensiero autenticamente riformista, che sembra essersi fiaccato negli ultimi tempi. Questa iniziativa, che ha preso le mosse nell'agosto 2012, ci ha permesso di disporre di un soggetto dinamico, che può tradurre le politiche sindacali e di tutela portate avanti da CIDA in un disegno più vasto, capace finalmente di coniugare gli interessi di parte con gli interessi generali. Per questo - ha concluso Carella - dobbiamo saper creare mobilitazione, smuovendo le coscienze, dimostrando di saper conquistare una presenza sul terreno del dialogo sociale, che nel tempo abbiamo, per ragioni dettate da un contesto negativo, inevitabilmente perso".

Parlare di mission significa ridefinire l'identità di quei soggetti capaci di esprimere e di rappresentare gli interessi legittimi, in coerenza con il generale mutamento dello scenario economico e produttivo. Tema caro al presidente CIDA Silvestre Bertolini: "CIDA è impegnata in un'azione di ricostruzione della propria identità rappresentativa nel contesto istituzionale. Prioritalia - conclude - deve affiancare il nostro lavoro di rappresentanza sindacale, animando i luoghi del confronto pubblico, suggerendo soluzioni sui grandi temi che dettano l'agenda dell'innovazione, non solo al livello italiano, ma europeo".



UNA PRIMA ROAD MAP

A CHIUSURA DELL'ASSEMBLEA, AMBROGIONI HA TRACCIATO UNA PRIMA ROAD MAP CHE AVRÀ COME TAPPE:

- la necessità di far conoscere il movimento di Prioritalia ai vari ambiti della società, alle istituzioni, ai media e al mondo della politica;
- la verifica effettiva degli spazi d'intervento e di manovra per avviare percorsi di collaborazione con Fondazioni tesi ad arricchire la proposta e i contenuti programmatici del movimento che vuole essere inclusivo e, soprattutto, aperto a nuovi linguaggi, profili, idee;
- l'attenzione per i giovani, il cui talento deve essere valorizzato per gettare le basi di un Paese migliore;
- l'affermazione della centralità dei territori: ambasciatori intelligenti dovranno lavorare per dare coerenza ed efficacia a un messaggio che deve coinvolgere un'ampia base sociale e produttiva;
- l'individuazione delle fonti e delle modalità di finanziamento che i soci dovranno assicurare al movimento per la costruzione della proposta.

Enti collaterali

IL MANAGEMENT NON PUÒ FARE A MENO DELLA PREVENZIONE

di Stefano Cuzzilla (*Presidente FASI*)

Il nostro Fondo di assistenza sanitaria offre oggi un nutrito numero di pacchetti (in ulteriore aumento) finalizzati a prevenire le patologie più diffuse fra uomini e donne di varie età, attraverso un accurato programma di screening e di diagnosi veloce effettuato nelle strutture sanitarie convenzionate in forma diretta

Credere nell'importanza della prevenzione sanitaria è innanzitutto una scommessa personale. L'esperienza alla guida del FASI mi ha profondamente convinto della necessità, per tutti i colleghi, di ripensare la quotidianità del lavoro, l'organizzazione aziendale, la serenità professionale - e perché no, familiare - nella prospettiva di un'attenzione maggiore alla propria salute e al proprio benessere. D'altronde, sono ormai numerosi gli studi scientifici che evidenziano i benefici della prevenzione primaria, quella che articola in senso virtuoso lo "style of life", le abitudini di comportamento, riducendo sensibilmente i fattori di rischio.

La classe manageriale deve compiere uno sforzo di volontà, poiché gli effetti di questo salto in avanti si ripercuotono anche sulla tenuta delle proprie aziende. Una collettività sana, infatti, produce risultati apprezzabili in termini di produttività e competitività che, a catena, sono in grado di coinvolgere tutta la compagine sociale.

Al fine di costruire una cultura che valorizzi le buone pratiche e il benessere, il FASI ha inaugurato un Progetto Prevenzione che si compone di alcuni interventi tipici di quella che è conosciuta come "prevenzione secondaria" (vedi tabella a pag. 24). Sin dal 2011, i pacchetti di screening e di diagnosi precoce sono sostenuti a intero carico del nostro Fondo, abbattendo la barriera della spesa che spesso si pone ad ostacolo dell'accessibilità alle prestazioni.

Come certificano i dati Ocse, l'Italia investe ancora poco nella prevenzione sanitaria, molto meno della media europea. Il FASI è determinato a offrire una tutela della salute il più possibile ampia e tempestiva, sostenendo quel cambiamento assiologico di cui la classe dirigente del nostro Paese deve farsi promotrice. L'obiettivo che si pone oggi il FASI è quello di informare, assistere e stimolare la consapevolezza individuale. Dare il buon esempio, insomma, convinti dell'importanza basilare di battere sul tempo l'insorgenza delle patologie più diffuse.



SEMPRE PIÙ COLLEGHI SCELGONO I PACCHETTI PREVENZIONE FASI

Aumenta il numero di colleghi che scelgono di sottoporsi ad alcuni dei programmi di prevenzione attivati e questo, a mio avviso, è il segnale del cambiamento auspicato. Ma bisogna anche sottolineare che i pacchetti di prevenzione tanto più sono utili quando prima sono intrapresi. Occorre agire con tempestività, quando la patologia è silente ed è asintomatica. E occorre eseguire tutti gli esami compresi nei pacchetti di prevenzione FASI, poiché soltanto la completezza della verifica assicura l'attendibilità di una diagnosi o di un referto.

Voglio dunque ricordare che i pacchetti di prevenzione FASI sono accessibili gratuitamente anche al nucleo familiare assistibile e che non necessitano di prescrizione medica. Le prestazioni sono erogate esclusivamente da quelle strutture convenzionate in forma diretta con FASI, che hanno aderito al Progetto Prevenzione. La procedura è semplice e rapida (vedi box), ma occorre far attenzione ai limiti d'età previsti per la fruizione dei singoli pacchetti. Tali requisiti anagrafici sono stati inseriti al fine di ottimizzare l'azione preventiva tarandola sull'incidenza della singola patologia sulla nostra popolazione e, in ultima istanza, per assicurare al Fondo la razionalità di spesa.

Se alcuni mali colpiscono più frequentemente di altri la no-

stra popolazione, allora è importante che il FASI garantisca continuità alla propria azione ed estenda l'ombrello della tutela. Sotto il profilo della continuità d'intervento, il livello di salute degli assistiti FASI è un barometro importante per valutare le iniziative intraprese in 36 anni di attività del Fondo nonché, dal 2011 a oggi, i risultati ottenuti proprio dall'investimento in prevenzione secondaria. Si tratta di un bacino di informazioni indispensabili alle scelte di programmazione, ma anche in grado di fornire elementi di cognizione utili sia alle istituzioni sanitarie nazionali, sia ai centri di ricerca scientifica e al sapere universitario. Per quanto attiene all'obiettivo dell'estensione della tutela sanitaria, a marzo 2013 è stato introdotto un nuovo pacchetto di prevenzione che riguarda le malattie cardiovascolari, e altre sperimentazioni sono attualmente allo studio delle nostre Commissioni per verificarne i tempi e le condizioni di fattibilità.

In questo percorso, non possiamo prescindere dai territori dove devono essere rintracciate le strutture sanitarie d'eccellenza, pubbliche e private, capaci di risolvere anzitempo l'insorgere della malattia in termini di efficacia ed efficienza dell'intervento. E incoraggiare quei colleghi che vogliono dare una sferzata in favore dell'affermazione della cultura della prevenzione.

COME ACCEDERE ALLA PREVENZIONE FASI

| | |
|----|---|
| 1 | Collegarsi all'area pubblica del sito www.fasi.it (anche senza password) |
| 2 | Nel menù a sinistra scegliere "Le Convenzioni" |
| 3 | Cliccare quindi sul campo "Pacchetti Prevenzione" |
| 4 | Identificare il Pacchetto Prevenzione di cui si intende usufruire in base al sesso e alla propria età anagrafica (o del familiare) |
| 5 | Individuare la Struttura convenzionata in forma diretta, cliccando su "Cerca le strutture sul territorio" |
| 6 | Individuare il tipo di prevenzione che si vuole eseguire tramite la finestra "Tipologia di struttura" |
| 7 | Scorrendo l'elenco a tendina, scegliere la Regione di interesse e avviare la ricerca |
| 8 | Il sistema fornisce il numero di strutture che effettuano quel Pacchetto di Prevenzione evidenziato e l'elenco dettagliato con gli estremi per poter contattare la struttura stessa |
| 9 | Eseguire personalmente la prenotazione per il Pacchetto presso la Struttura di interesse |
| 10 | Completare tutti gli esami e le prestazioni previsti nel Pacchetto di Prevenzione prenotato. Al termine, firmare il consueto allegato sulla privacy e farsi rilasciare fotocopia delle fatture, che verranno saldate in via diretta e interamente dal FASI alla Struttura Sanitaria interessata |

N.B. Per tutti i Pacchetti Prevenzione non è necessaria la prescrizione medica.

FASI - PROGETTO PREVENZIONE

| TARGET | ETÀ | PATOLOGIA |
|----------------------------------|-----------------------------|--|
| Pacchetto Prevenzione Donna | ≥ 45 anni | Cancro del collo dell'utero del colon retto e del seno |
| Pacchetto Prevenzione Uomo | ≥ 45 anni | Cancro della prostata |
| Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna | ≥ 45 anni | Carcinoma del cavo orale |
| Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna | ≥ 30 | Maculopatia e glaucoma |
| Pacchetto Prevenzione Donna | Tra il 14° e il 44° anno | Cancro della cervice uterina (ricerca del Papilloma Virus HPV) |
| Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna | ≥ 45 anni | Cancro della tiroide |
| Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna | Tra i 45° e il 65° anno | Malattie cardiovascolari |
| Pacchetto Prevenzione Uomo/Donna | ≥ 65 anni | Patologie a seguito di edentulia (tranne i casi in cui è prevista la compartecipazione alla spesa) |

FASI - Situazione aggiornata al 31 marzo 2013

Enti collaterali

PRAESIDIUM, BILANCIO 2012 E SVILUPPI 2013

di Bruno Villani (*presidente di Praesidium*)

Approvato il bilancio al 31.12.2012, Praesidium chiude ancora una volta con un risultato positivo, in crescita del 13,9% rispetto al 2011. Innovazione e miglioramento continuo sono alla base della crescita.

Nel 2012, in linea con il piano di riposizionamento strategico triennale della Società, si è proseguito nel percorso di miglioramento e ampliamento della struttura tecnico-gestionale-commerciale. Gli stessi rapporti con le A.A.T.T. risultano essere sempre più caratterizzati da una maggiore collaborazione e sinergia con Praesidium. Maggiore impulso è stato dato all'attività di telemarketing,

finalizzata al raggiungimento dei decision makers all'interno dell'Azienda, e allo sviluppo di una più intensa attività di cross-selling, legata all'intera offerta Praesidium.

L'offerta prodotto/servizio si è arricchita di nuovi ed efficaci prodotti, tra cui ricordiamo in particolare la polizza "Tutela legale" a contraenza Federmanager, riservata ai dirigenti in attività ed in pensione iscritti alle Associazioni territoriali di Federmanager che vi hanno aderito (circa 40 mila colleghi).

Un importante risultato ottenuto nel 2012 - che ha visto coinvolti, oltre a Praesidium, Federmanager Roma, Assidai e Federmanager nazionale - riguarda la forma-

lizzazione di un accordo tra Federmanager e l'Associazione Nazionale dei Magistrati della Corte dei Conti, che consente di estendere l'assistenza sanitaria Assidai ai loro associati. Una bella dimostrazione di gioco di squadra, e di quanto sia importante e determinante fare sistema e remare tutti nella stessa direzione; componente, questa, a nostro avviso essenziale per lo sviluppo della Federazione.

2013: SI AMPLIA L'OFFERTA PRODOTTO/SERVIZIO

A breve in Federmanager Roma vedrà la luce un nuovo servizio "Info Point", uno sportello Praesidium dedicato alla consulenza assicurativa, a disposizione dei colleghi iscritti. La gamma prodotti si arricchisce, tra gli altri, di due importanti novità:

- ▶ copertura assicurativa per la RC patrimoniale "colpa grave" riservata ai dirigenti aderenti al CCNL delle imprese dei servizi di pubblica utilità (Confservizi);
- ▶ copertura assicurativa RC Professionale riservata agli iscritti Federprofessional, che trae spunto dalla sempre maggiore esigenza e necessità di copertura assicurativa per il professionista.

Venendo poi al contesto generale, il mondo dei rischi è in continua evoluzione, e diventa sempre più difficile raggiungere i propri obiettivi, professionali e privati, senza adeguati strumenti, competenze e talenti. Inoltre il welfare aziendale, da strumento organizzativo, è diventato un vero e proprio mezzo di sviluppo. La parola d'ordine, come emerso da una recente indagine sui benefit attesi dal lavoratore, è il "People Care": benessere e salute in azienda come volano per la crescita.

Proprio in questo quadro si inserisce il ruolo di Praesidium, un ruolo da giocare in modo pro-attivo, mettendo a disposizione dei colleghi e delle aziende tutti gli strumenti assicurativi necessari, finalizzati a coadiuvare i diversi attori nel raggiungimento degli obiettivi.

Molto è stato fatto ma, ne siamo consapevoli, molto è ancora da fare e da migliorare, con umiltà e con grande determinazione. Con tale premessa, anche nel 2013, pur in uno scenario sempre più complesso e competitivo, Praesidium, in linea con il nuovo Piano di Marketing Strategico, investirà in nuove risorse (puntando anche su giovani a potenziale), dando sempre maggiore impulso all'attività di proselitismo associativo.

Siamo pertanto molto fiduciosi: il 2013 sarà per noi ancora un anno "duro" ma ricco di successi e di belle soddisfazioni, grazie soprattutto ad una squadra forte e determinata, molto coesa ed in continua crescita.



Formazione

19 GIORNATE PER I VOUCHER FORMATIVI DI 5000 EURO FINANZIATI DA FONDIRIGENTI

Anche a Roma dalla metà di maggio è cominciata la raccolta di manifestazioni di interesse e di iscrizioni ai percorsi finanziabili sull'Avviso 1/2013 di Fondirigenti, che dà un voucher di 5000 euro lordi ai dirigenti disoccupati provenienti da aziende aderenti a Fondirigenti. Federmanager Academy ha costruito una serie di 19 proposte, e sta agendo con Federmanager Roma per ampliare il numero delle aule da offrire ai dirigenti della Capitale e del Lazio. È necessario affrettarsi, dal momento che l'Avviso resterà aperto fino a esaurimento delle risorse.

I seminari proposti da FMA intendono sviluppare le aree di competenza orientate al rafforzamento delle competenze manageriali specifiche e trasversali, per colmare i gap specifici dei manager o per valorizzarne i punti di forza, prendendo come riferimento tematico una "Needs Analysis" predisposta ad hoc e somministrata fra aprile e maggio a un campione di dirigenti inoccupati.

Tra i seminari proposti i dirigenti possono scegliere 6 incontri barrando la relativa casella del documento qui allegato, in cui Vi invitiamo a manifestare il Vostro interesse. Le prime 3 giornate hanno come oggetto i percorsi di riconversione del dirigente: si propone la frequenza di tutte e tre, anche se l'indicazione ovviamente non è obbligatoria.

Seguono le giornate tematiche, all'interno delle quali è possibile scegliere nel modo più ampio. Dal punto di vista dei contenuti la proposta di FMA è articolata su 4 aree:

- 1. Amministrazione, finanza e controllo**
- 2. Il manager nelle relazioni: leadership e team, marketing e new media**
- 3. Organizzazione, lean e project management**
- 4. Internazionalizzazione**

La metodologia didattica dei seminari si avvarrà di simulazioni, esercitazioni, analisi di casi concreti ed affiancamento/coaching individuale, al fine di porsi in un'ottica di ascolto delle problematiche e criticità che i partecipanti possano avere rilevato nel corso della propria attività professionale, e di individuare soluzioni e risposte concrete in vista di una nuova prospettiva occupazionale.

Tendenzialmente, per ogni area tematica troverete:

- 1 giornata introduttiva;
- 3 di approfondimento.

Il partecipante avrà la possibilità di operare tutte le scelte (giornate introduttive di più aree, giornate di approfondimento nella stessa o in diverse aree, e naturalmente 1 o più giornate di riconversione più giornate tematiche fino ad un massimo di 6 incontri). Il numero di giornate sarà di 5 o 6 a seconda del numero di aderenti ai percorsi tematici (almeno 6 Dirigenti per ogni giornata) e delle "convergenze" che si registreranno nelle singole sedi territoriali, in cui ovviamente si creeranno classi aperte a dirigenti di ogni provincia.

MODULO DI MANIFESTAZIONE DI INTERESSE



Barrare fino a 6 corsi:

- COME PREPARARSI AL NUOVO IMPIEGO E NON SOLO - GIORNATA 1
- COME PREPARARSI AL NUOVO IMPIEGO E NON SOLO - GIORNATA 2
- ALTRI PERCORSI DI RICONVERSIONE DEL DIRIGENTE
- IL BILANCIO PER NON SPECIALISTI: LETTURA E INTERPRETAZIONE IN CHIAVE GESTIONALE E STRATEGICA
- IL BUSINESS PLAN: ELEMENTO DI CONCRETEZZA STRATEGICA E DI PIANIFICAZIONE FINANZIARIA E GESTIONALE
- STRATEGIA, CREAZIONE DI VALORE E FINANZA STRATEGICA
- IL PRINCIPALE VALUE DRIVER DELL'INNOVAZIONE: GLI INTANGIBLES E LA LORO VALORIZZAZIONE
- POLITICHE DI VENDITA E STRATEGIE DI MARKETING
- IL MARKETING E I SOCIAL MEDIA: I NUOVI PARADIGMI PER GENERARE CONTATTI COMMERCIALI
- IL LEADER CHE CREA EMPATIA CON IL TEAM
- SVILUPPARE E MIGLIORARE LE CAPACITÀ DI COMUNICAZIONE: PARLARE IN PUBBLICO, GESTIRE CON EFFICACIA RIUNIONI DI LAVORO, PRESENTAZIONI, RELAZIONI
- PRODUTTIVITÀ PER COMPETERE: DALLA SUPPLY CHAIN ALLA CATENA POST-VENDITA
- LA LEAN ORGANIZATION: ORGANIZZAZIONE E ASSETTI PRODUTTIVI
- LE BASI DEL PROJECT MANAGEMENT
- IL MULTIPROJECT MANAGEMENT IN CONTESTI AVANZATI ED IN CONDIZIONI DI COMPLESSITÀ
- STRATEGIE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE: COMPETERE SUI MERCATI INTERNAZIONALI
- COME OTTENERE RISULTATI DI SUCCESSO DA UNA OPERAZIONE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE: MATERIALI, ATTIVITÀ, VENDITE E PERSONE
- COMPETERE CON I PAESI LOW COST, FARE BUSINESS CON LA CINA: PROBLEMI ED OPPORTUNITÀ NEL MERCATO GLOBALE
- COMMUNICATION IN ENGLISH FOR BUSINESS

Nome e cognome: _____

Azienda di provenienza: _____

Ultima posizione ricoperta in azienda: _____

Indirizzo: _____

E-mail: _____

Recapito telefonico: _____

Firma

*Per informazioni e per la restituzione del modulo di manifestazione di interesse (via fax o e-mail):
Federmanager Academy - Tel. 06 44070231 - Fax 06 4403421
E-mail: info@federmanageracademy.it*

Formazione

LA CONOSCENZA ALL'ASTA

di Maria Cecilia Santarsiero

È sempre più diffuso il fenomeno di aziende che adottano il criterio del costo più basso per appaltare progetti e interventi formativi, specie se rivolti a un numero elevato di dipendenti. Ma trattare la questione solo dal punto di vista quantitativo, senza valutare la dimensione qualitativa (progettuale, di contenuto, erogativa), è un evento così discutibile da dover suscitare, almeno, un po' di riflessioni

“**C**ollegati a questo link! Vinci un'asta se offri di meno! È un meccanismo semplicissimo, prova, non costa niente... clicca qui sotto!”.

Non c'è dubbio, le aste al ribasso forniscono nuove opportunità a chi acquista. Con le aste al ribasso online si possono infatti comprare - a bassissimi costi - telefonini, viaggi, auto usate, libri e oggetti vari. Le aste al ribasso mettono in primo piano la quantità del costo di qualcosa, a prescindere dalla qualità di ciò che si compra, che rimane di responsabilità di chi acquista, del cliente che deve saper distinguere e avere sufficienti informazioni per compiere la propria scelta.

Ma generalmente le aste sia online sia dirette mettono in vendita oggetti. Che dire quando la logica dell'asta viene applicata agli strumenti e ai manufatti della conoscenza? Si può mettere in vendita la conoscenza al prezzo più basso? Si può valutare la bontà di un intervento di formazione, per esempio, come fosse un oggetto, un'auto, un computer?

NON È LA QUANTITÀ, MA LA QUALITÀ CHE FA LA DIFFERENZA

Mi riferisco in particolare a quel fenomeno per il quale aziende che hanno la necessità di formare su competenze “comportamentali specifiche” quantità elevate di popolazioni aziendali, trattano l'acquisto dei relativi interventi di formazione attraverso aste al ribasso, in cui l'unico criterio assunto nella gara come possibilità di vincere la partita è quello del minimo costo.

Secondo il pensiero di una filosofia razionalista, questa modalità non fa una piega. La quantità ha la sua importanza: avere in proprietà cinque case piuttosto che una fa una certa differenza, avere cinque interventi di formazione al costo di uno ha il proprio tornaconto economico.

Ma proviamo ad analizzare la questione da un altro punto di vista: una certa quantità di suoni uguale ad un'altra non rende le due esperienze uguali, poiché una quantità di suoni nel traffico e la stessa quantità di suoni in un concerto produce un risultato completamente diverso. Ma se dal punto di vista quantitativo è uguale, allora in cosa consiste la differenza? Si può misurare quantitativamente un pezzo di musica, ma questo non dirà nulla sulla sua qualità: la qualità riguarda il fenomeno particolare e unico che questo pezzo di musica è.



La logica della quantità in larga misura prescinde dalla dimensione estetica, etica, ambientale e storica della realtà. La logica della quantità mette in primo piano l'oggetto separandolo dall'esperienza e dalla realtà fenomenica a cui quell'oggetto rimanda. Ciò che differenzia i rumori dalla musica è la qualità, non è la quantità. E la qualità - questo è il fatto importante - non può in nessun modo essere ridotta al solo piano quantitativo.

Trattare la conoscenza come oggetto seriale, mettendo all'asta un programma di formazione, è come non riconoscere la differenza che c'è tra una mela e una fragola: entrambe appartengono alla categoria della frutta, ma l'esperienza che si fa mangiandole è completamente diversa.

Ciò vuol dire una cosa fondamentale: esistono realtà che sono strutturalmente differenti, e questa differenza le rende incomensurabili e incompatibili, non possono cioè esser ridotte l'una all'altra e, quindi, vanno assunte nella loro diversità.

Un intervento di formazione non sarà mai uguale ad un altro; le dimensioni e le variabili qualitative in gioco (per fare qualche esempio: ambientali, tipologia di gruppo, contenuto della materia trattata, tipologia del livello professionale delle persone, ecc.) sono molteplici, e la loro combinazione conduce a risultati ogni volta diversi.

La misurazione adattata al mondo della conoscenza è una misurazione qualitativa, ed è evidente che in questo ambito la misura della quantità, cioè aggiudicarsi l'appalto di un intervento di formazione sulla base del solo costo minore, non porta da nessuna parte, o meglio svilisce l'intervento stesso ad un oggetto trattato allo stesso modo di un ombrello o di un'auto usata.

C'è anche da chiedersi con quale motivazione, con quale interesse, con quale sentimento di autostima e dignità il trainer che condurrà l'intervento parteciperà o interpreterà il proprio ruolo.

Per garantirsi la qualità dell'intervento, quelle aziende che adottano l'asta al minor costo per appaltare progetti e interventi di formazione stabiliscono dei criteri quali, per esempio, il numero di anni di esperienza del trainer nella formazione di quella competenza specifica, ricorrendo ancora una volta nello stesso errore di sostituire e confondere quantità con qualità.

L'esperienza, così come la conoscenza, è fenomeno qualitativo che concorre a determinare le differenze tra "un bravo e un cattivo maestro", perché anche in questo caso non è la quantità dell'esperienza che conta, ma il come una persona sia stata capace di elaborare le proprie conoscenze ed esperienze, il senso e i significati che ne ha tratto rispetto a sé e alla propria relazione con gli altri e con il mondo.

Certo è pur vero che è necessario, dal momento che ancora non si è riusciti a integrare empirismo e razionalismo, assumere criteri e vincoli oggettivi per selezionare e differenziare; ma nessuno dei criteri cosiddetti oggettivi è in grado di garantire il livello qualitativo in funzione dei soli vincoli quantitativi adottati. E comunque trattare la formazione solo come oggetto quantitativo, e non come percorso di conoscenza che va valutato e scelto nelle proprie dimensioni qualitative (progettuali, di contenuto, erogative), è un evento così discutibile da dover suscitare, almeno, un po' di riflessioni.

Innovazione

IL TELELAVORO COME OPPORTUNITÀ DI ECONOMIA ED EFFICIENZA

di Guelfo Tagliavini (*consigliere Nazionale Federmanager*)

Nell'ambito del programma di collaborazione avviato con l'Agenzia Digitale, Federmanager Roma sta organizzando un evento sul tema con particolare riferimento alla PA centrale e locale. Sarà l'occasione per un ulteriore confronto con le Istituzioni al fine di promuovere l'adozione di soluzioni in linea con gli obiettivi di modernizzazione del Paese

Il nuovo Governo ha ricevuto la fiducia da Camera e Senato presentando al Parlamento un programma che punta a cambiare radicalmente la fase di "bonaccia" nella quale ci siamo venuti, pericolosamente, a trovare negli ultimi mesi. I provvedimenti che l'Esecutivo ha già varato, o si accinge a varare, determineranno - ci auguriamo - importanti passi in avanti in materia di sostegno al lavoro, soprattutto giovanile, di incentivi alle imprese per favorire ripresa e sviluppo, di aiuto ai ceti meno abbienti al fine di ridurre quelle sacche di inaccettabile povertà in cui, in modo sempre crescente, sono finite intere aree del cosiddetto ceto medio.

È certamente un impegno straordinario che richiederà una coesione tra differenti anime della politica nazionale che, per troppo tempo, hanno gestito questioni interne di partito anziché assolvere la funzione sociale oggetto della delega elettorale ricevuta. Non sarà facile conciliare l'attuazione del corposo programma di Governo con le ridotte riserve disponibili. Uno sforzo che metterà a dura prova chi è chiamato ad individuare potenziali risorse, al momento impegnate in attività marginali, da indirizzare verso settori fondamentali e strategici per lo sviluppo del Paese.

Fra le ultime iniziative poste in essere dal Governo Monti annoveriamo quella che va sotto il nome di "Decreto 2.0", ovvero le ricette per un'Italia Digitale. Una serie di norme il cui obiettivo è creare le condizioni per dotare il Paese di strumenti che consentano di far uscire il motore della Pubblica Amministrazione da una fase di pericoloso stallo. Di fronte a un programma impegnativo, che

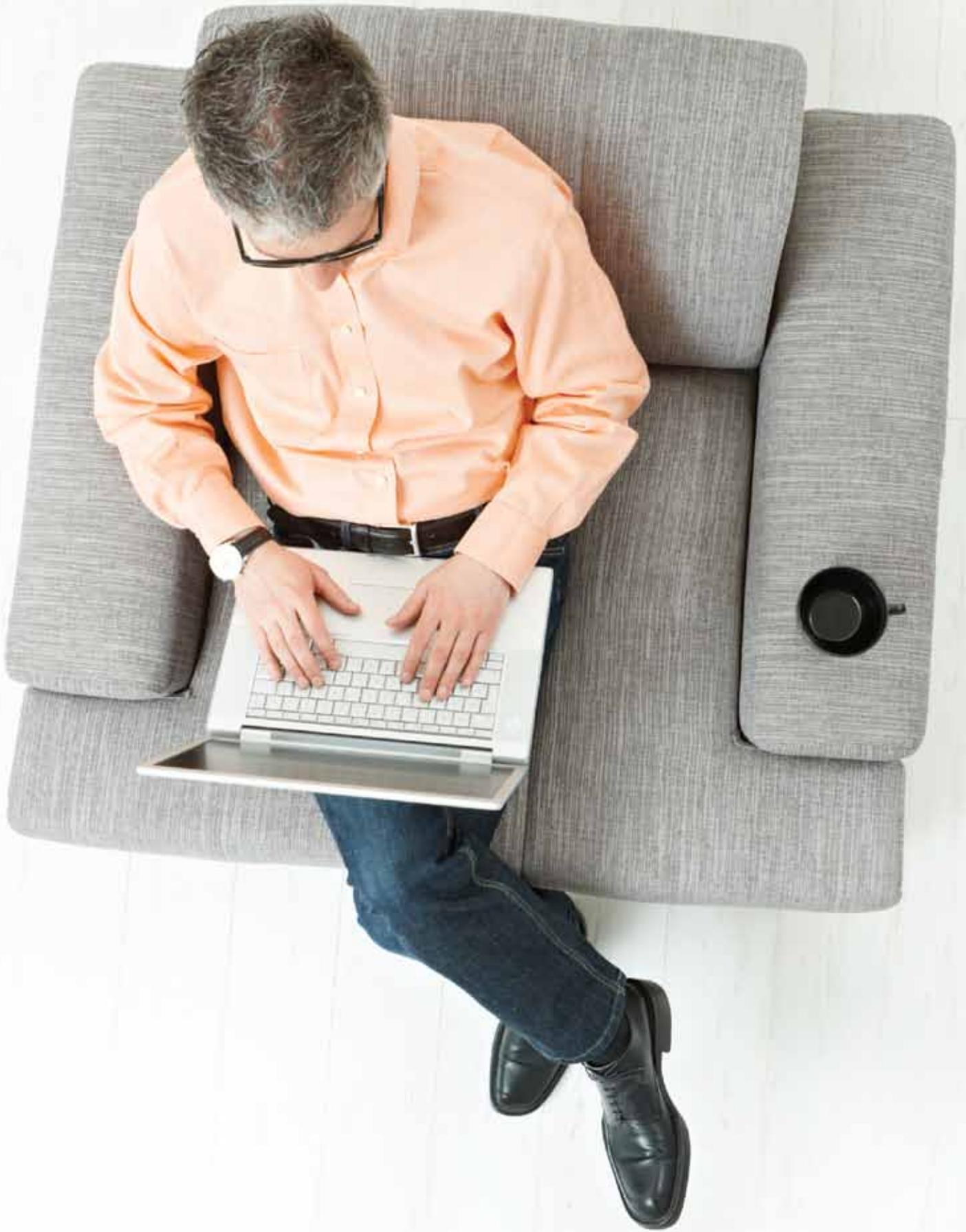
individua nell'innovazione tecnologica e di processo la chiave di volta per riqualificare in un articolato progetto PA, imprese e cittadini, rimane però la preoccupazione che vengano a mancare sia le risorse sufficienti per finanziare le attività intraprese, sia le capacità di esprimere una autorevole governance capace di assumere azioni efficaci di indirizzo ed attuazione.

TELELAVORO: LA BARRIERA NON È TECNOLOGICA, MA CULTURALE

Per rimanere al tema delle risorse, non si può non ritornare su un tema che ormai da qualche anno, non senza fatica, stiamo portando avanti come Federmanager: il telelavoro. Se fino a qualche anno fa si poteva invocare la carenza di infrastrutture tecnologiche abilitanti a rendere applicabili le modalità di "telelavoro" sia nell'impresa privata sia nella PA, oggi questo problema è risolto o, comunque, reso marginale dalla introduzione di soluzioni e applicativi derivanti dal mondo dell'ICT.

E allora constatare come ancora nel 2013 la percentuale di utilizzo di modalità di telelavoro rappresenti, nel nostro Paese, una quota che si aggira intorno al 2% della popolazione lavorativa attiva rispetto al 7-8% (con punte del 20-22%) dei Paesi del nord Europa e di oltre il 30% degli USA, ci induce a pensare - e una serie di indagini condotte anche dalla nostra Federazione lo confermano - che si tratti essenzialmente di una questione culturale.

Ma le abitudini, soprattutto quelle cattive, si possono cam-



biare. L'Automobile Club d'Italia ha stimato in 40 miliardi di euro il costo annuo del tempo perso nel traffico urbano da parte degli italiani. Per non parlare dei costi determinati dal consumo di carburante, dai pedaggi, dai parcheggi, dalle giornate di malattia provocate da stress, dai costi della gestione sanitaria per far fronte alle cause d'invalidità determinate dal crescente volume di incidenti, spesso mortali, provocati dall'intenso traffico automobilistico e motociclistico privato.

Lo studio che abbiamo condotto in collaborazione con l'Università di Roma Tor Vergata ha messo in evidenza che l'adozione di soluzioni di telelavoro in una percentuale dell'ordine del 5-6% della popolazione attiva determinerebbe una riduzione di costi di circa 3 miliardi di euro all'anno, in modo strutturale e crescente in ragione del numero di unità inserite in modalità di "telelavoro". Oltre un quarto di punto del PIL nazionale.

Se a queste economie di scala aggiungiamo i benefici derivanti dall'innalzamento dei livelli di produttività e di qualità della vita, viene fuori una fotografia che dovrebbe indurre chi ha responsabilità istituzionali e di governo a varare tempestivamente misure in grado di porre il nostro Paese, ultimo in Europa per adozione di modalità di telelavoro, in condizione di recuperare il divario che

lo caratterizza anche in questo settore. Qualche timido richiamo all'uso di soluzioni di telelavoro è riportato nel decreto 2.0 "Agenda Digitale", ma è ben altro l'impegno che dovrebbe essere messo in campo per fornire una soluzione idonea al problema.

In tempi rapidissimi PA e imprese avrebbero la possibilità di integrare, dove necessario, la propria piattaforma tecnologica per rendere abilitante l'uso e l'erogazione dei servizi. L'Agenzia Digitale, il nuovo organismo chiamato a governare i processi di informatizzazione del Paese, sembra mostrare interesse verso questo tema ponendolo fra le priorità da promuovere. Ora si tratta di dare la giusta impostazione alla questione. Adeguando, fra l'altro, i contratti di lavoro in modo da eliminare barriere che alimentano principi di discriminazione sia sul piano della qualità dell'attività lavorativa sia su quello della crescita professionale.

Nell'ambito del programma di collaborazione che Federmanager ha avviato con l'Agenzia Digitale, la Commissione "Innovazione e Tecnologie" di Federmanager Roma sta organizzando un evento sul tema del telelavoro con particolare riferimento alla PA centrale e locale. Sarà l'occasione per un ulteriore confronto con le Istituzioni e l'opportunità per promuovere, ancora una volta, l'adozione di soluzioni in linea con le politiche e gli obiettivi di modernizzazione del Paese.

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.



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.

ab | 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

Dibattiti

PER UN CAPITALISMO SOSTENIBILE

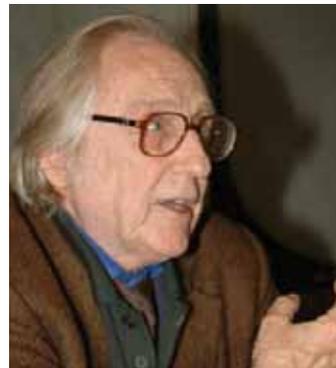
A colloquio con Giorgio Ruffolo e Stefano Sylos Labini

“Sarebbe necessario un nuovo compromesso storico tra il capitalismo e la democrazia, come quello che si instaurò alla fine della seconda guerra mondiale. L’esasaperata finanziarizzazione dell’economia non è più sostenibile, occorre tornare a un capitalismo governato”. Giorgio Ruffolo, giornalista e saggista, già ministro della Repubblica, e Stefano Sylos Labini, ricercatore dell’Enea tra i massimi esperti di economia ambientale e di energia, con “Il film della crisi” (ed. Einaudi) hanno scritto un saggio straordinariamente lucido, in cui viene gettato uno sguardo analitico sul difficile momento che il mondo occidentale sta vivendo.

Chiara la tesi di fondo che sottende il loro lavoro: c’è una grande questione sociale ed etica che va affrontata, rispetto alla quale la freddezza cartesiana di certi economisti che non hanno saputo prevedere la “tempesta” dentro ci siamo trovati, non basta più. Nuove povertà (vedi “Il prezzo della disuguaglianza” di Joseph Stiglitz) sollecitano una risposta che la politica e i Governi, a livello sia nazionale sia internazionale, non riescono a formulare, forse per scarsa consapevolezza e per un deficit di cultura delle classi dirigenti, sicuramente per un eccesso di miopia, alimentato da troppa avidità e ignoranza.

Inutile sottolineare l’attualità del tema che ha catalizzato l’attenzione degli autori. L’ultima denuncia articolata da papa Francesco che ha detto, non facendo sconti, “In un mondo che muore di fame, non si può pensare alle banche”, appare come la silloge più efficace, l’estremo grido di allarme che testimonia che qualche cosa si è rotto, facendo saltare un modello economico e produttivo. Il clima negli ex Paesi ricchi è mutato, l’illusione ottica del benessere diffuso è evaporata, ingoiata dal debito l’Europa è scivolata alla periferia del mondo. A questo punto la domanda è: come fare a invertire la tendenza?

“Prima di tutto - esordisce Ruffolo - dobbiamo impegnarci a costruire un nuovo sistema di relazioni internazionali in cui il dollaro non sia più la moneta dominante. Contenere, poi, i movimenti di capitale di brevissimo termine con misure fiscali del tipo tobin tax e dichiarare guerra ai paradisi fiscali sono le altre azioni da intraprendere. Ridurre i divari della redistribuzione della ricchezza deve essere la stella polare dei Governi, non solo perché disuguaglianze troppo



marcate sono moralmente inaccettabili, ma anche perché costituiscono un freno allo sviluppo dell’economia su scala globale”.

Quando è cominciato il declino?

Nel luglio 2012 uno studio di James Henry di McKinsey stimava il patrimonio nascosto dai super-ricchi nei paradisi fiscali in oltre 32 mila miliardi di dollari, una cifra equivalente alla somma delle economie degli Stati Uniti e del Giappone. In questa fase il capitalismo realizza l’obiettivo mancato dal movimento operaio: una vera e propria “internazionale capitalistica” che provoca enormi disuguaglianze tra capitale e lavoro e minaccia di deprimere la domanda. Questa minaccia viene fronteggiata attraverso un indebitamento sistematico che dà luogo a una “grande sbornia” del credito e ad una vera e propria inflazione finanziaria. L’indebitamento delle famiglie e delle imprese che ne risulta viene sistematicamente rinnovato, così da rendere il nuovo capitalismo finanziario un sistema nel quale i debiti non si rimborsano mai.

In che cosa hanno sbagliato i Governi?

Il sistema di moltiplicazione del debito avrebbe dovuto mettere in allarme, in quanto appariva chiara l’insostenibilità del modello che stava prendendo piede. Eppure i Governi hanno incentivato questo andazzo avallato, contro ogni logica, anche dalle agenzie di rating. Ma le onde del debito che si accavallano l’una sull’altra, prima o poi, s’infrangono sulla riva. È questo il momento della crisi. L’immensa liquidità creata dalle banche e dagli altri intermediari finanziari si essicca di colpo. La liquidità sparisce. Le banche cessano di farsi credito tra di loro.

Ma molti hanno dimenticato che i debiti restano e devono essere pagati.

Così torna in campo la leva del denaro pubblico: ma in un contesto di risorse scarse è davvero la strada più illuminata?

Per salvare il capitalismo dal collasso sono state mobilitate risorse pubbliche di una portata mai vista nella storia contemporanea. A differenza però degli anni Trenta, quando vi furono massicci interventi statali nell'economia reale (protezionismo, nuove regole, nazionalizzazioni), la crisi attuale è stata fronteggiata attraverso la sostituzione del debito privato con quello pubblico e con l'espansione della moneta da parte delle banche centrali. L'intervento dello Stato ha privilegiato il salvataggio delle banche mentre è stato molto debole sul lato della crescita. Così i Governi vengono "puniti" per i loro disavanzi dalle agenzie di rating, riducono le spese sociali e, di conseguenza, addossano i costi della crisi sui ceti più deboli.

Sylos Labini, il saggio denuncia anche una scarsa volontà politica: che cosa intendete esattamente?

Mi spiego in termini semplici. Ci sono tre mosse fondamentali che andrebbero attuate. La prima è la restituzione alla politica del controllo dei movimenti internazionali dei capitali, quale esisteva prima della loro "liberazione". La seconda è la riproposizione di un modello d'impresa capitalistica simile a quello profilatosi con la teoria dell'impresa manageriale: un'impresa non più prigioniera della massimizzazione del profitto nel breve periodo ma dispiegata verso una serie di azioni rivolte al suo sviluppo economico, sociale e culturale. La terza è il ritorno non al disegno di Bretton Woods ma al suo progetto rivale, quello proposto sempre a Bretton Woods da John Maynard Keynes e basato su un ordine mondiale senza egemonia americana e su una pari responsabilità dei Paesi creditori e di quelli debitori.

Il rapporto tra democrazia e capitalismo appare sempre più squilibrato. Quali fattori hanno generato questo sbilanciamento?

La democrazia e il capitalismo rappresentano le due grandi forze che agiscono nell'età moderna per assicurare all'Occidente una netta superiorità sulle altre economie del mondo. La democrazia dà la possibilità di una selezione e di un ricambio tra le classi dirigenti favorendo la partecipazione e la solidarietà sociale. Il capitalismo, attraverso la mobilitazione dei fattori di produzione, permette di conseguire una crescita formidabile della produttività. Non è detto tuttavia che le due forze cooperino sempre tra loro, anzi, spesso entrano in contrapposizione perché le classi dirigenti capitalistiche cercano di appropriarsi del plusvalore per aumentare la propria ricchezza a scapito dei lavoratori.

Il libro denuncia anche l'eccessiva fiducia nelle politiche di stampo liberista. Il ciclo negativo che stiamo attraversando prende le mosse da questa impostazione economica e culturale?

La liberazione dei capitali promossa agli inizi degli anni Ottanta da Ronald Reagan negli Stati Uniti e da Margaret

Thatcher in Inghilterra ha determinato un completo rovesciamento dei rapporti di forza sia tra capitale e lavoro sia tra capitalismo e democrazia, poiché ha creato una condizione di fortissimo vantaggio per le grandi imprese private nei confronti degli Stati nazionali. Da quel momento la capacità d'intervento dello Stato nell'economia va incontro ad un drastico ridimensionamento, mentre i lavoratori cominciano a subire i ricatti delle delocalizzazioni produttive. *Altra conseguenza da non trascurare è la rottura dell'alleanza tra capitale e lavoro, che aveva dato fiato alla grande espansione degli anni Ottanta. Nel libro sostenete la centralità del capitalismo manageriale, capace di coniugare l'etica e il profitto. Non è una posizione troppo astratta?*

Nell'età compresa tra il secondo dopoguerra e le riforme di Reagan e della Thatcher il profitto aveva subito una certa riduzione della propria importanza relativa, mentre erano diventati più rilevanti altri fattori che qualificano la vita dell'azienda: l'attenzione alle relazioni sociali, l'innovazione, la cultura. Si era così affermato un capitalismo manageriale contrassegnato non solo dall'obiettivo del profitto. Con la liberazione del movimento dei capitali e l'inondazione che seguì, il profitto di breve periodo riconquista un'importanza centrale nell'economia dell'impresa, e tutte le attività finanziarie legate all'aumento della profittabilità segnano una ripresa costante e rilevante. La distribuzione di dividendi agli azionisti e la ricerca continua dell'incremento delle quotazioni azionarie diventano indice supremo di efficienza e di forza. I finanziari conquistano così un ruolo centrale nella gestione delle grandi unità produttive imponendo la propria visione del mondo, che può essere rappresentata dal guadagno immediato da ottenere con ogni mezzo. Questo fenomeno va arginato.

Il nostro presidente del Consiglio ha ricordato che l'unica vera priorità è il lavoro. Esiste uno spazio per operare scelte di politica economica di fronte a un'Europa che non vuole cedere sul piano del rigore?

Non c'è alternativa. Le risorse per la crescita vanno trovate innanzitutto a livello europeo. A mio avviso Enrico Letta dovrà lavorare per costruire una solida alleanza con la Spagna e la Francia oltre che con gli altri Paesi europei in difficoltà quali Grecia e Portogallo. L'obiettivo è quello di avanzare proposte molto precise e concrete alla Germania, come un nuovo statuto della Banca Centrale Europea sul modello della Federal Reserve, che può intervenire per contribuire alla lotta contro la disoccupazione, l'eliminazione del fiscal compact, la mutualizzazione dei debiti dei singoli Paesi, il lancio degli Eurobond per finanziare un grande progetto di innovazione e sviluppo a livello continentale.

Nel saggio non è celato un certo scetticismo rispetto al mito della "autoregolazione" del mercato. Che significa in concreto?

Crediamo che il futuro debba essere quello di un'economia mista dove coesistono imprese pubbliche e imprese private, specialmente in settori strategici come il credito, l'energia e le assicurazioni.

**LA BANCA
CHE HA
A CUORE
I TUOI
INTERESSI.**

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

iblbanca.it



IBL Banca
GRUPPO BANCARIO

CHIAMATA GRATUITA
800 91.90.90



• **Prestiti Personali** • **Cessione del Quinto**
• **Conti di Risparmio** • **Carte di Credito**

EVENTI

Per far ripartire l'Italia occorre ridurre il costo dell'energia



Nel 2013 la domanda energetica nazionale è destinata a scendere ancora. Un calo che, entro fine anno, si stima possa raggiungere il -5,1%. In pratica si passerà dai 184,2 milioni di TEP del 2011 ai 174,8 del 2013.

Un trend negativo quello della domanda di energia che - secondo lo studio "Il costo dell'energia. Vincoli allo sviluppo e alla competitività", commissionato da Federmanager Roma all'AIEE (Associazione Italiana degli Economisti dell'Energia) e presentato il 2 luglio scorso nel corso di un convegno svoltosi alla Facoltà di Ingegneria di Roma Tre - è già in atto da diversi anni e si è aggravato con l'avvio della crisi economica internazionale del 2008. Un trend cui fa da contraltare un altro fenomeno, l'eccessivo costo dell'energia elettrica, che se non affrontato vigorosamente mette a serio rischio qualsiasi prospettiva di ripresa dell'economia italiana. "Non c'è più tempo da perdere - ha avvertito il Presidente di Federmanager Roma Nicola Tosto - nell'agguerrire le cause del problema e definire, al più presto, un nuovo Piano energetico nazionale che manca da 25 anni".

Le principali problematiche energetiche che l'Italia si trova a dover affrontare sono due: sicurezza dell'approvvigionamento e compatibilità economica dello stesso. Sul secondo punto lo studio Federmanager Roma-AIEE indica come dal 2000 al 2012 la fattura energetica sia passata da 37 a 64 miliardi di euro, con un'incidenza del 4,5% del PIL. Parallelamente, l'onere per l'approvvigionamento dei soli prodotti petroliferi è salito da 18,6 a 34 miliardi di euro. In totale, l'incidenza della fattura energetica sul PIL è salita dal 2,4% al 4,5%, con una crescita dell'87,5% in 12 anni.

In Italia incide pesantemente, rispetto alle altre realtà europee, l'elevato carico fiscale di accise e imposte che gravano sui prodotti petroliferi come, ad esempio, il gasolio per trazione (che viene consumato per oltre il 60% a fini di trasporto commerciale), con gravi danni per la competitività del settore rispetto ai trasportatori stranieri. "In Italia - ha denunciato Armando Bianchi, coordinatore della Commissione Studi e Organizzazione di Federmanager Roma e promotore dello studio - i prodotti energetici vengono utilizzati come veicoli di prelievo fiscale, con la trasformazione di molti operatori in veri e propri sostituti d'imposta. Ciò finisce con l'incidere negativamente sulla competitività delle nostre aziende, a causa degli elevati costi che si trovano a dover sostenere". Relativamente al costo dell'energia elettrica, "l'Italia paga un prezzo superiore del 30-35% a quello dei principali Paesi concorrenti - ha aggiunto Edgardo Curcio, presidente della Fondazione Energia di AIEE -. E il differenziale è particolarmente significativo proprio nei settori produttivi. Uno squilibrio dovuto sia al mix delle fonti utilizzate per la produzione, sia al carico fiscale e parafiscale che, negli anni, è costantemente cresciuto. In questo quadro c'è anche da segnalare il costo derivante dagli oneri di sistema a sostegno dello sviluppo delle fonti rinnovabili, che ha ormai superato i 10 miliardi di euro all'anno. Questa situazione rende necessario un ripensamento delle nostre politiche energetiche nazionali, altrimenti si rischia di perdere ulteriori posizioni in termini di competitività rispetto alle aziende straniere".

EVENTI

Ma quali sono i fattori di squilibrio che l'Italia si trova a dover affrontare? Bianchi ha focalizzato l'attenzione su 7 punti:

- struttura della copertura energetica sbilanciata verso l'utilizzo delle fonti energetiche più pregiate e costose (gas naturale e petrolio), con una scarsa o nessuna disponibilità verso carbone ed energia nucleare;
- incentivi allo sviluppo di fonti rinnovabili eccessivi, che hanno stimolato iniziative anche di carattere speculativo;
- scarsa ricaduta per l'indotto italiano, poiché lo sviluppo delle fonti rinnovabili ha favorito in prevalenza i produttori stranieri;
- scarso coordinamento tra le varie fonti, con conseguente eccedenza di capacità di produzione di elettricità, perché l'Italia accusa un esubero di capacità di produzione di energia elettrica da fonte termica;
- eccedenza di capacità di raffinazione, con basso utilizzo degli impianti e prospettive di ulteriore peggioramento;
- ultimo, ma primo per importanza, mancanza di una politica energetica (l'ultimo Piano Energetico Nazionale è datato 1988).

“L'energia - ha concluso - ha bisogno di una visione strategica di lungo periodo, che richiede anche una valutazione dell'opportunità di lasciare agire il mercato o di tornare ad agire attraverso attività diretta dello Stato”.

Gli interventi prioritari suggeriti da Federmanager Roma i seguenti:

- rimodulare la fiscalità a carico soprattutto dei consumi energetici per usi produttivi (energia elettrica, gasolio per trazione);
- avviare un processo di razionalizzazione degli impianti di produzione in un'ottica di armonizzazione nella distribuzione fra energia elettrica da fonti rinnovabili ed energia elettrica da fonte termica;
- impostare una ulteriore, nuova diversificazione delle fonti energetiche e delle basi di approvvigionamento.

Per fare tutto ciò, avverte Federmanager Roma, “occorre recuperare una visione di lungo periodo, che ponga in primo piano la ricerca e sviluppo e l'attenzione a nuove fonti che si stanno affacciando sul mercato internazionale”. Ha concluso Tosto: “Se non recupereremo la cultura e la capacità di allungare la visione oltre il contingente, con il gusto delle sfide strategiche, non avremo speranza di uscire dall'attuale stato di penalizzazione”. A seguire, una sintesi degli interventi degli altri partecipanti al convegno.

L'apertura del workshop, coordinato da Goffredo Galeazzi, direttore della Staffetta Quotidiana, è stata affidata al preside della Facoltà di Ingegneria, Paolo Mele, che ha sottolineato l'attualità dell'argomento e la forte assonanza tra Federmanager Roma e la sua Facoltà su questo tema, al fine di creare un valido e sempre più stretto legame tra il mondo dell'università e quello aziendale.

Paolo De Ioanna, coordinatore dell'Osservatorio Energia di Italiadecide, ha ribadito come il rilancio dell'attenzione all'innovazione rappresenti il vero terreno di gioco per la competitività, e in questo senso ha proposto che i fondi da destinare alla copertura degli incentivi alle fonti rinnovabili

siano, invece, destinati a finanziare eccellenze tecnologiche presenti nel nostro Paese. In particolare, Italiadecide ha individuato 12 filiere tecnologiche di eccellenza che possono essere finanziate attraverso bandi con requisiti simili a quelli dei bandi di ricerca europea. In questo modo, ha concluso, l'obiettivo diviene il rilancio della politica industriale nazionale e dell'efficienza energetica.

Leonardo Senni, capo Dipartimento Energia del Ministero dello Sviluppo Economico, ha confermato come il costo o prezzo dell'energia sia un fattore fondamentale per la competitività anche a livello macroeconomico. A suo parere, due sono le grandi differenze tra il nostro sistema Paese e i nostri competitors: il mix di generazione e l'impatto degli incentivi. Da questo punto di vista, il Libro Verde dell'UE assume una notevole importanza, in quanto offre la possibilità di riflettere su cosa fare dopo il 2020. L'attuale sistema di incentivazione con vari incentivi per varie tipologie di fonti non può più funzionare ed occorre puntare ad un sistema con un unico obiettivo: l'abbattimento della CO₂ al minor costo.

Alla prima parte dei lavori è seguita una tavola rotonda moderata da Stefano Sylos Labini, il quale ha ribadito la necessità del rilancio della ricerca anche da parte delle grandi imprese energetiche, così da far dell'Italia un Paese leader nell'innovazione.

Renato Pesa, rappresentante Confcommercio, ha sottolineato come parlare di energia sia complesso in quanto è cresciuto il peso degli oneri e non si può attendere che essi vadano a scemare con il loro progressivo processo di fine vita: ciò significherebbe attendere il 2026. Secondo Confcommercio, politica energetica e politica industriale devono essere viste unitariamente: i troppi aumenti registrati in breve tempo nel costo dell'energia (10 in 2 anni) determinano una crescente morosità delle aziende, le quali non possono modificare così rapidamente e di continuo i propri prezzi.

Nino Morgantini, presidente Aicep, l'associazione confindustriale delle aziende grandi consumatrici di energia, ha anch'egli sottolineato la gravosità degli oneri di sistema e della fiscalità, più elevati dei puri costi di produzione dell'energia: una situazione insostenibile. La ricetta dell'Aicep per risolvere questo problema è la possibilità per gli “energivori” di accedere a meccanismi di tax credit, che da un lato non stravolgerebbe l'attuale sistema di ripartizione e fatturazione degli oneri parafiscali in bolletta, dall'altro scongiungerebbe l'abbandono del nostro territorio da parte di queste imprese.

Carlo Andrea Bollino, presidente AIEE, ha concluso ponendo l'attenzione sul punto a suo avviso fondamentale nelle attività di investimento sulle fonti rinnovabili: il ROI, fissato dall'Autorità pubblica al 7%. Un tasso importante per costruire il benchmark di riferimento di ogni attività nel settore energetico. Al termine dell'intensa giornata, Paolo Atzeni, direttore Dipartimento Ingegneria dell'Università Roma Tre, ha sottolineato l'importanza dell'evento in linea con la sfida che l'Università deve affrontare per formare gli studenti al meglio, affinché possano interfacciarsi efficacemente con il mondo del lavoro.

EVENTI



Sicurezza del lavoro e responsabilità del dirigente

Il 22 aprile 2013 si è svolto nell'auditorium Federmanager di via Ravenna il convegno, curato da Federmanager di Roma, sul tema "Sicurezza del lavoro e responsabilità del Dirigente". Nell'introdurre i lavori, il nostro presidente Nicola Tosto ha ricordato le diverse iniziative già intraprese da Federmanager Roma per la tutela e il supporto ai dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro. A seguire, il saluto del col. Giuseppe Milillo, in rappresentanza della Fondazione italiana per la legalità e lo sviluppo, che ha brevemente trattato le problematiche dei responsabili della sicurezza nelle caserme, e l'intervento dell'avv. Massimo Guerrini, dello Studio legale Guerrini-Bises, che ha illustrato la convenzione sottoscritta nei mesi scorsi con Federmanager Roma concernente l'attività di consulenza ed assistenza sul tema (si veda, al riguardo, lo scorso numero di "Professione Dirigente").

La prima relazione è stata tenuta dal prof. Michele Lepore su "Ruolo e responsabilità del Dirigente e del titolare dell'Unità produttiva nel D.Lgs.81/2008". Il quale ha subito chiarito come la responsabilità dirigenziale in materia tragga origini, prima ancora che dalle specifiche norme di sicurezza del lavoro, dalle norme generali civilistiche (Libro V del Codice civile) laddove, fra l'altro:

- ▶▶ si prevede che l'imprenditore sia il capo dell'impresa da cui dipendono gerarchicamente i lavoratori (art. 2086);
- ▶▶ si dividono i lavoratori subordinati nelle categorie dei dirigenti, quadri, impiegati e operai (art. 2095);

- ▶▶ si stabilisce che il lavoratore debba osservare le disposizioni sul lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo da cui gerarchicamente dipende (art.2104);
- ▶▶ si impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori (art.2087).

A ciò si aggiunge - sulla base delle norme di sicurezza del lavoro emanate a partire dalla metà degli anni Cinquanta - la responsabilità anche penale in materia; e questa non fa carico solo all'imprenditore, in qualità di datore di lavoro, ma anche ai suoi collaboratori, quindi sia ai dirigenti sia a quei quadri o impiegati o operai che si trovino a svolgere le funzioni di preposto. Le responsabilità del dirigente sono assimilabili a quelle del datore di lavoro in quanto lo stesso si trovi a svolgere, nell'esercizio delle proprie mansioni contrattualmente stabilite, la funzione di alter ego dell'imprenditore; in altre parole egli, per essere considerato dirigente ai fini della sicurezza, deve avere una propria autonomia decisionale, nella quale il potere dirigenziale si sostanzia.

Per inciso, si nota che la figura del preposto è anche, indirettamente, richiamata nello Statuto dei Lavoratori del 1970, dove si prevede che i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbano essere comunicati ai lavoratori interessati (art.3 Legge 300/1970). Fino agli anni Settanta si tendeva



quasi sempre ad allocare le principali responsabilità a livello di preposto; successivamente, invece, la giurisprudenza e la normativa sono gradualmente arrivate a configurare la responsabilità dirigenziale come si presenta oggi. Prima si è cominciato a far risalire la responsabilità al datore di lavoro, nella misura in cui non egli non avesse predisposto una precisa organizzazione in materia di sicurezza. Di fronte a ciò, i datori di lavoro hanno sempre più utilizzato il sistema delle deleghe e delle procure a dirigenti e collaboratori. Relativamente ai primi, con l'evoluzione normativa e giurisprudenziale, si è arrivati ad affermare il principio che i dirigenti devono essere chiaramente individuati ed espressamente incaricati degli adempimenti di sicurezza del lavoro. Infine, con il recente "Testo Unico" emanato con D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, è stato sancito il principio che le posizioni di garanzia del datore di lavoro, dirigente e preposto possono gravare anche su chi, pur sprovvisto di formale investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici relativi (art. 299). Lo stesso Decreto ha introdotto il principio (art. 16 comma 2) che la delega al dirigente non esclude comunque l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite; istituito questo che viene ormai denominato dalla giurisprudenza come "alta dirigenza". Ma si è previsto altresì che tale obbligo si intenda assolto in caso di adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione fondato su varie attività e adempimenti, quali relazioni periodiche, monitoraggi e verifiche. Il secondo relatore, avv. Lorenzo Fantini, ha sviluppato il tema dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza e dei loro riflessi sulla responsabilità dirigenziale. Si è anzitutto rammentato che, se è ben vero che la delega non esclude l'obbligo di vigilanza, è altresì vero che, se la vigilanza viene effettuata, la responsabilità del datore di lavoro è esclusa.

Ciò premesso, è stato ribadito come il dirigente civilistico non sia necessariamente tale anche ai fini della sicurezza del lavoro: un dirigente che non abbia i relativi poteri non può essere responsabile, in base al principio secondo cui nessuno può essere punito per un reato, se l'evento da cui dipende l'esistenza del reato stesso non è conseguenza della sua azione od omissione (art. 40 Codice Penale). Di conseguenza, è ora espressamente previsto che il documento di valutazione dei rischi debba contenere l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale

che vi debbono provvedere, a cui vanno assegnati solo soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri (art. 28 comma 2 lett. d D.Lgs.81/2008).

In tale contesto, si è stabilito altresì che i modelli di organizzazione e gestione della sicurezza - se adottati ed efficacemente attuati - sono idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. La vigilanza del datore di lavoro non deve essere quindi svolta continuamente momento per momento, ma va espletata nell'ambito di tali modelli. In caso di necessità - ha proseguito l'avv. Fantini - occorre poter dimostrare che le procedure ci sono, sono idonee e sono state attuate; e questo esonera dalla responsabilità amministrativa, ma incide anche sulla responsabilità penale del datore di lavoro delegante. Si è ribadito, inoltre, che la vigilanza da parte dei dirigenti non può ritenersi implicitamente presunta dalle dimensioni dell'impresa, ma dev'essere ritualmente attribuita.

Infine, la giurisprudenza ha meglio precisato che la delega del datore di lavoro richiede una inequivoca e certa manifestazione di volontà anche dal punto di vista del contenuto, con conferimento al delegato, persona esperta e competente, di poteri adeguati, nonché di autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate (Cassazione Penale, Sez. IV, 18 ottobre 2012, n. 40894). Tutto ciò comporta, fra l'altro, che anche le attività di vigilanza spettanti ai preposti vadano ben specificate; e conferma quindi quanto sia opportuna l'espressa individuazione dei preposti.

Il terzo relatore, Elio Munafò, ha parlato dei rischi specifici del dirigente, in particolare del rischio da stress lavoro-correlato. Illustrando i risultati di un recente studio canadese in materia, si è osservato che lo stress tende a prodursi quando la domanda di lavoro e le sue condizioni non si incontrano con i bisogni e le aspettative del lavoratore. In particolare, lo stress appare collegato all'incremento di determinati fattori, quali: crescente precarietà e insicurezza del lavoro; aumento dell'età media dei lavoratori; sovraccarico di lavoro per contrazione delle risorse lavorative; squilibrio fra vita lavorativa e vita familiare. Di fronte a tali fattori, spesso non vi è sufficiente "resilienza", che è la capacità di resistere a condizioni spesso mutevoli, riorganizzandosi positivamente di fronte a nuove difficoltà.

Lo studio ha concluso che il 18% degli intervistati si considera stressato, per cause che, in ordine crescente, sono: prestazioni di ore di lavoro extra; fallimenti matrimoniali; variabilità dell'orario di lavoro; livello e responsabilità delle mansioni lavorative; essere professionista o dirigente. Il quale ultimo appare, quindi, fra le due categorie che si considerano più stressate.

In conclusione, sono state presentate tre testimonianze aziendali. Le prime due da Vincenzo Panico e Tiziano Catena, in rappresentanza rispettivamente di Ferrovie dello Stato e Alitalia, che hanno illustrato i rispettivi sistemi di gestione della sicurezza. La terza, dell'avv. Annalisa Papa, ha trattato problematiche analoghe con riferimento al mondo delle piccole e micro imprese.

EVENTI

RSA: un ruolo centrale, da svolgere in forme nuove

40 persone a parlare fino a sera, il 13 giugno scorso in una sala dell'NH Hotel, delle questioni con cui tutti i dirigenti, a qualsiasi livello, sono oggi chiamati a confrontarsi: dai casi, sempre frequenti purtroppo, di risoluzione del rapporto di lavoro all'allungarsi dell'età pensionabile, con le conseguenze che ciò comporta per la vita lavorativa in azienda, fino all'ormai imminente scadenza del Contratto nazionale di lavoro. Persone venute in rappresentanza delle RSA costituite da Federmanager Roma sul territorio romano e laziale per l'ormai tradizionale corso di aggiornamento tenuto ogni anno dalla nostra Organizzazione. Esse hanno quindi ascoltato i massimi rappresentanti della Federazione, nazionale e locale: Giorgio Ambrogioni, presidente Federmanager, e Nicola Tosto, presidente Federmanager Roma e "padrone di casa". Hanno seguito le relazioni di Paolo Parrilla, coordinatore della Commissione Sindacale Federmanager Roma, dell'avv. Stefano Minacci, nostro consulente legale, di Paolo F. Cannavò, presidente FECC, e di Mario Cardoni, direttore generale Federmanager. E sono tornate a casa rafforzate nella convinzione - la stessa che le aveva portate a sfidare un torrido pomeriggio di inizio estate - espressa da Tosto in apertura dell'incontro: "Le RSA sono parte integrante della nostra Organizzazione, a livello locale e nazionale. Livelli diversi di una sola realtà, che può vivere e svilupparsi solo nello scambio di esperienze, idee, valori, al fine di pensare, condividere e realizzare un progetto comune". In tale ambito, mentre le relazioni hanno fornito una

lunga, e preziosa, serie informazioni e di aggiornamenti tecnici sui temi indicati all'inizio, è toccato ad Ambrogioni inquadrare in senso generale la funzione delle RSA. Partendo dalla premessa che il loro compito è assai più difficile che in passato, perché più frammentate ed eterogenee (se non addirittura conflittuali) sono le istanze cui sono chiamate a rispondere, il presidente di Federmanager ha affermato che una nuova rappresentanza è comunque necessaria, anche se deve assumere forme e modalità diverse dal passato. In ciò, il processo di consultazione attivato per la definizione delle linee guida per il rinnovo del Contratto nazionale rappresenta, per Ambrogioni, una strada da seguire per il futuro, al fine di coinvolgere un crescente numero di soggetti (giovani, quadri apicali, ecc.) che finora faticano a trovare una rappresentanza adeguata alla loro funzione.

Ma quale dev'essere, nel concreto, il ruolo del Rappresentante sindacale nel rapporto con i Colleghi? Dev'essere molte cose insieme, a seconda delle circostanze: psicologo, consigliere, amico, fornitore di indicazioni semplici ma efficaci. Tranne una: l'esperto che sa, e dà, tutte le risposte. "Non siete, né dovete essere tecnici - ha concluso Tosto - e ciò che vi si chiede è di dare le giuste indicazioni di 'pronto soccorso' e di accompagnare con serenità i colleghi dalle persone giuste, che sapranno sicuramente trovare la soluzione più indicata. La nostra Organizzazione è fatta di quelle persone. Ed è a vostra disposizione".

Back from Poznan, Patrasso... Roma

L'AICT (Associazione per la Tecnologia dell'Informazione e delle Comunicazioni) ha presentato, nell'Auditorium di via Ravenna 14, il resoconto delle attività svolte nel 2012 (perlopiù all'estero, da cui il titolo della giornata) e i programmi del 2013. In chiusura, una tavola rotonda sul tema della nuova Agenda Digitale (si veda al riguardo l'articolo pubblicato su questo numero). Hanno partecipato all'incontro: Nicola Tosto, Maurizio Mayer (presidente AICT), Alessandro Bizzarri (Università di Tor Vergata), Francesco Matera (Fondazione Ugo Bordoni), Mauro Ugolini (Università di Roma Tre), Andrea Penza (vicepresidente AICT), Guelfo Tagliavini (Federmanager Roma), Angelo Artale (FINCO-Confidustria), Marco Vari (Università di Tor Vergata).



Salute

ANEURISMA DELL'AORTA ADDOMINALE: UNA MALATTIA “SILENTE”

di Carlo Cavazzini e Antonio Lorido (*studiomedicoeur.com*)

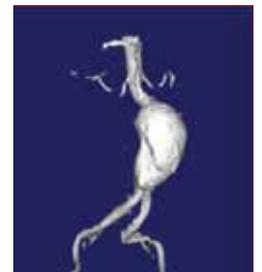
Come preannunciato nello scorso numero di “Professione Dirigente”, nell’ambito del Progetto Salute “Diagnosi e cura delle malattie vascolari” predisposto da Federmanager Roma per i propri Associati si è tenuto l’incontro previsto dal 3° modulo, dal titolo “La dilatazione delle arterie: prevenzione della rottura dell’aneurisma dell’aorta addominale”.

In questo articolo il prof. Carlo Cavazzini e il dott. Antonio Lorido illustrano le principali problematiche di una patologia tanto grave quanto insidiosa, evidenziando la centralità di una prevenzione che costa pochissimo in termini di tempo ma garantisce moltissimo in termini di efficacia: “Un minuto che vale una vita”

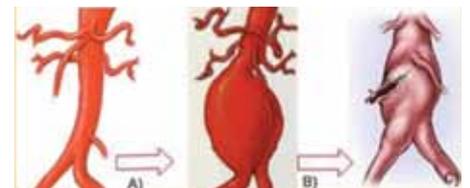
L'aneurisma rappresenta la dilatazione permanente e localizzata di un vaso arterioso di oltre il 50% rispetto al suo diametro originario. Coinvolge principalmente l'aorta, l'arteria più grande del nostro corpo, e nel 75% dei casi il tratto addominale (*fig. 1*).

Vi è un'indubbia correlazione genetica (ancora non del tutto chiarita) come causa predisponente la formazione di un aneurisma in grado di alterare la struttura della parete dell'arteria riducendone l'intrinseca capacità elastica; a questa vanno però aggiunti come fattori di rischio la familiarità, il sesso maschile, l'età sopra i 60 anni, l'ipertensione arteriosa e il fumo. Infatti, dal punto di vista epidemiologico, il sesso maschile è 4 volte più frequentemente colpito, i fumatori 8 volte e la prevalenza è del 2-5% in uomini oltre i 60 anni di età. Non è trascurabile, infine, come il 20-30% dei pazienti con aneurisma dell'aorta addominale (AAA) abbia un parente di primo grado colpito dalla stessa patologia.

Una volta cominciato, il processo dilatativo del vaso tende inesorabilmente a progredire fino alla sua rottura, e man mano che l'aneurisma cresce, il rischio di rottura aumenta in maniera esponenziale (*fig. 2*). Siamo in presenza di una patologia subdola, che si rivela totalmente asintomatica in oltre il 75% dei casi al momento della diagnosi. Quando però l'aneurisma dà segno di sé è spesso troppo tardi: si calcola che la metà dei pazienti con aneurisma rotto muoia prima di giungere in ospedale; e dei “fortunati”, la metà non supera l'intervento. È quindi evidente come l'aneurisma vada diagnosticato e trattato prima della sua evoluzione catastrofica.



↑ FIGURA 1



↑ FIGURA 2

UN MINUTO CHE VALE UNA VITA

“Un minuto che vale una vita” è stato lo slogan che la Società Italiana di Chirurgia Vascolare (SICVE) ha utilizzato per la campagna di screening degli aneurismi dell'aorta addominale. È infatti questo il tempo generalmente necessario per poter diagnosticare la presenza di un AAA con la metodica ultrasonologica

vascolare (Eco-color-doppler): una metodica non invasiva, non dolorosa, non time-consuming, non dannosa (non fa uso di radiazioni ionizzanti), scevra da rischi biologici (non fa uso di mezzi di contrasto iodati), relativamente poco costosa, che consente, con operatore addestrato, una diagnosi di certezza pressoché assoluta (*fig. 3*).

È necessaria quindi la diagnosi precoce della patologia aneurismatica, ricercandola soprattutto nei pazienti di età superiore ai 60 anni, in quelli con familiarità per AAA o affetti da altre manifestazioni della malattia aterosclerotica. Grazie alla particolare attenzione posta negli ultimi anni alla prevenzione delle malattie vascolari, si stima che in Europa vengano ogni anno diagnosticati circa 220 mila nuovi casi di aneurisma dell'aorta addominale, di cui 27 mila in Italia.

L'AVVENTO DELLE TECNICHE CHIRURGICHE MINI-INVASIVE

Storicamente la riparazione chirurgica di un aneurisma prevede la sostituzione del segmento di arteria malata con una protesi artificiale biocompatibile che viene cucita "sartorialmente". Per eseguire tale tipo di intervento "a cielo aperto" bisogna procedere ad un'anestesia generale, all'apertura dell'addome e al "clampaggio" dell'arteria (ovvero il temporaneo arresto di flusso nell'aorta) per consentirne la sostituzione. Sebbene sia una tecnica chirurgica sicura e validata nel tempo, siamo evidentemente di fronte a un approccio "invasivo", con recupero fisico post-operatorio lento e non scevro da complicanze, soprattutto nelle persone anziane.

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

Oggi nei più moderni centri di Chirurgia Vascolare è possibile eseguire, con due incisioni di circa 1 cm all'inguine, in anestesia locale, quello che fino a poco tempo fa veniva risolto solo con una laparotomia. Nel caso degli aneurismi, infatti, la protesi (endoprotesi) anziché suturata all'aorta è introdotta dall'interno (dalle arterie femorali) e rilasciata nel punto in cui l'aorta è dilatata escludendo in tal modo l'aneurisma dalla circolazione (*fig. 4*). Ciò consente un trauma chirurgico minimo, una degenza limitata e una mortalità e un tasso di complicanze inferiori rispetto alla chirurgia aperta.

Va però aggiunto che - a differenza della tecnica tradizionale che garantisce maggior affidabilità nel tempo - le metodiche endovascolari richiedono controlli costanti, perché non sempre l'esclusione dell'aneurisma risulta completa. Pertanto, in alcuni di questi casi, è necessario reintervenire non sempre con un approccio mini-invasivo.

PREVENZIONE VUOL DIRE MATURITÀ, PERSONALE E COLLETTIVA

La parola "prevenzione" evoca concetti quali conoscenza, maturità personale e collettiva. Si potrebbe forse asserire che il livello di maturità sociale e culturale di un Paese moderno possa essere giudicato anche dal grado di prevenzione delle malattie più pericolose.

È quello che fortunatamente si verifica in Europa e nel Nord America, dove la mortalità per aneurisma dell'aorta addominale si sta progressivamente riducendo anche perché sempre più persone, grazie all'informazione e alla divulgazione scientifica, trovano il tempo di spendere "un minuto che vale una vita" sottoponendosi a programmi di screening ormai diffusamente sviluppati.



↑ FIGURA 3



↑ FIGURA 4

Salute

ODONTOIATRA E POSTURA

di Salvatore Polito e Elio Bava *

Negli ultimi tempi si sente sempre più parlare dell'enorme influenza che l'occlusione e quindi la masticazione esercitano sulla postura umana. In effetti l'occlusione, che è la chiusura dei denti, e la postura del corpo sono strettamente correlate tra loro: ciò è particolarmente vero nella fase dell'accrescimento, vale a dire nelle varie fasi evolutive della crescita ossea, quando arrivano informazioni propriocettive e non a tutti gli organi e a vari livelli. Infatti posture errate possono condizionare la diversa crescita delle ossa mascellari e mandibolari e, viceversa, una cattiva occlusione condiziona una errata postura. Fortunatamente anche nell'età adulta, quando la crescita è terminata, e quindi si hanno già le modificazioni delle ossa, esistono possibilità terapeutiche per questo tipo di patologia. Talvolta erroneamente si è ritenuto che i denti storti siano segno di malattie: ciò è vero solo dal punto di vista estetico, ma non funzionale. Infatti, una cattiva chiusura della bocca può essere un fenomeno di compensazione di cattiva postura, ma non necessariamente malattia.

UN SISTEMA COMPLESSO, DA ANALIZZARE ATTENTAMENTE

Analizzando nello specifico l'aspetto odontoiatrico, i problemi possono sorgere dal particolare rapporto che intercorre tra la posizione del mascellare superiore e quello della mandibola. A tal proposito viene ancora utilizzata la famosa classificazione di Angle, che distingue in tre diverse classi:

1. classe caratterizzata da un rapporto definito normale tra il primo molare superiore permanente con il solco mesiovestibolare del primo molare inferiore. La malocclusione si può presentare maggiormente nel settore anteriore;
2. classe caratterizzata da una sporgenza dell'arcata superiore rispetto a quella inferiore (classico atteggiamento a coniglietto) per lo più per una posizione più distale del mascellare inferiore;
3. classe caratterizzata da una progressione della mandibola rispetto al mascellare.

Oltre a questa classificazione abbiamo altri atteggiamenti da considerare, come: il cross-bite, caratterizzato dall'in-

versione del normale rapporto fra le arcate; il morso profondo, nel quale gli incisivi superiori sovrastano gli inferiori; il morso aperto, quando i denti non vengono a contatto nella normale chiusura della bocca; il morso deviato, con deviazione laterale di un'arcata rispetto all'altra, e così via. Nella postura globale entrano in gioco altre componenti a condizionare questo complesso sistema: l'apparato muscolare, quello visivo, la deglutizione, ecc. Diversi sono anche i sintomi: dolori all'articolazione temporo-mandibolare (ATM), spesso confusi con quelli all'orecchio; bruxismo, cioè il digrignare i denti di notte; acufeni, i famosi fischi all'orecchio; nevralgie trigeminali; dolori cervicali.

IL RUOLO DEL DENTISTA GNATOLOGO

Il ruolo del dentista gnatologo, conoscitore delle varie disfunzioni cranio-mandibolari, è quello del professionista che studia i problemi dell'ATM, valuta il deficit masticatorio che può essere provocato dall'assenza di alcuni denti, esamina il corretto funzionamento dei vari restauri protesici, verifica la validità di una terapia ortodontica eseguita, è attento a non trascurare una scorretta postura, considera attentamente il tipo di stress o di tensione emotiva al quale il soggetto è sottoposto e non sottovaluta le abitudini viziate.

Solo uno studio attento e multidisciplinare può trovare la giusta soluzione. Ricordiamo anche l'importanza di assumere una corretta postura quando si legge o si studia o si è davanti al computer, perché oltre alla salute della schiena e della vista aiutiamo anche la salute dei nostri denti.



S. G. S. srl
Struttura odontoiatrica RETE ROR
(tariffe Fasi senza integrazione)
Via Chiana, 97 - Roma
Tel. 06.8552829 - Cell. 339.4428810

Convenzioni

PREVENZIONE? DA ARTEMISIA LAB



Federmanager Roma e Artemisia LAB hanno siglato una convenzione che offre ai dirigenti iscritti alla nostra Organizzazione e ai componenti del loro nucleo familiare un nutrito pacchetto di prestazioni sanitarie diagnostiche a condizioni di miglior favore rispetto al tariffario 2013:

Screening prevenzione celiachia; Prevenzione angiologia; Prevenzione cardiologica; Prevenzione dermatologica; Prevenzione Donna; Prevenzione internistica (*oftalmologica e tiroide*); Prevenzione urologica; Disfunzione erettile; Prevenzione multidisciplinare (*sindrome metabolica*)

Alla prima richiesta di esami effettuata in uno dei Centri della Rete ArtemisiaLab, il Socio Federmanager Roma riceve gratuitamente la tessera "Artemisia Blu Card", di durata triennale, personale e nominativa, che ne attesta la qualifica di cliente esclusivo e privilegiato.

La tessera è valida per tutte le strutture Artemisia LAB:

Piazza Fiume - Via Piave 76 - ARTEMISIA ALESSANDRA - Tel. 0642100

Piazza Fiume - Via Velletri 10 - Citoistopatologia ARTEMISIA ALESSANDRA - Tel. 068413950

Policlinico - Via G. M. Lancisi 31 - ARTEMISIA LANCISI - Tel. 0644088

Eur/Marconi - Via A. Lo Surdo 38/42 - ARTEMISIA ANALYSIS - Tel. 0655185

Eur/Marconi - Via A. Lo Surdo 42 - ARTEMISIA CLINITALIA - Tel. 0655185

Appia/Colli Albani - Via Sermoneta 38/50 - ARTEMISIA CHEA - Tel. 0678178

Piazza Bologna - Via Squarzialupo 3 - BIOLEVI - Tel. 0644291367

SI ALLARGA LA RETE ODONTOIATRICA ROMANA

Cresce la Rete Odontoiatrica Romana (ROR), un network di studi che applicano ai Soci di Federmanager Roma le tariffe Fasi previste in regime di convenzione diretta e per le quali, perciò, non rimane a carico dei Soci alcuna integrazione. Ultimo ad aggiungersi, in ordine di tempo, lo studio odontoiatrico del dott. Patrizio Serafini. Di seguito, i riferimenti degli studi oggi appartenenti alla ROR.

Studio Odontoiatrico D.ssa Simonetta Migliori - Via Montenovesi 13 - 00166 Roma; Tel. 066244102 - Fax 066244102

Studio Odontoiatrico Dott. Secondo Walter Amedeo - Via Stamira 24, int. 5 - 00162 Roma; swa@libero.it

Studio Odontoiatrico Dott. Piergiorgio Migliori - Via Lorgana A.M. 38/G - 00143 Roma; Tel. 0630999634 - Fax 065033223; pg.migliori@alice.it

S.G.S. Srl dott. E. Bava - Via Chiana 97 - 00198 Roma; Tel. 068552829 - Fax 068552829; mednew@libero.it

Studio Odontoiatrico Dott. Patrizio Serafini - Via T. Colatino 191 - 00175 Roma; Tel. 0671545446 - Fax 067108344; Via M. Gabriella dell'Unità 2, zona Squarciarelli - 00046 Grottaferrata; Tel. 069456771 - Fax 069456771;

patrizioserafini@tiscali.it/www.studio-serafini.it

Convenzioni

NUOVI SERVIZI CON IL PATRONATO ENASCO

Nell'ambito del potenziamento ed ampliamento dei servizi ai propri associati, Federmanager Roma ha stipulato una convenzione col Patronato Enasco (uno dei maggiori operanti a livello nazionale).

In questo modo la consulenza previdenziale che già forniamo si arricchisce di tutti i servizi tipici di un Patronato, tra i quali:

- arricchimento della consulenza previdenziale sulle più recenti tematiche (tra cui gli esodati);
- presentazione telematica delle domande di pensione;
- invio alle DTL delle istanze di salvaguardia;
- istruzione e presentazione delle domande di invalidità e di accompagnamento;
- stampa dei cedolini per i pensionati.

A regime un consulente previdenziale di Enasco sarà presente nei nostri uffici di via Ravenna un pomeriggio a settimana. Per il mese di luglio, prima dell'interruzione per le ferie estive, il consulente Enasco è stato presente il pomeriggio di giovedì 4 e 18 luglio dalle 15 alle 17 (referente la Sig.ra Priolella, priolella@federmanager.roma.it). All'atto della prenotazione verranno anche richiesti eventuali dati o documenti necessari a soddisfare la richiesta.

Di seguito, l'elenco completo degli interventi forniti.

INTERVENTI IN MATERIA PREVIDENZIALE

- Pensione di inabilità
- Assegno di invalidità
- Rinnovo assegno di invalidità
- Pensione di vecchiaia
- Pensione di anzianità o anticipata
- Pensione ai superstiti
- Pensioni supplementari
- Ricostituzioni pensioni per supplemento
- Ricostituzioni pensioni per contributi progressivi
- Ricostituzioni pensioni per motivi reddituali
- Ricostituzioni pensioni per altri motivi
- Assegni al nucleo familiare ai pensionati per carichi familiari sopravvenuti
- Assegni al nucleo familiare ai lavoratori
- Assegni familiari ai pensionati
- Assegni familiari ai lavoratori autonomi
- Indennità di disoccupazione ai lavoratori non agricoli (ASpl e Mini ASpl)
- Indennità di disoccupazione ai lavoratori agricoli

- Indennità di mobilità
- Indennità per maternità
- Ricongiunzione posizione assicurativa
- Denuncia, recupero e regolarizzazione contributive
- Operazioni relative a costituzione di posizioni assicurative obbligatorie
- Opposizione a rimborso prestazioni "indebite"
- Ratei maturati e non riscossi - Interessi legali
- Richiesta, verifica e rettifica sulle posizioni assicurative
- Autorizzazione versamenti volontari
- Integrazione volontaria
- Riscatto periodi assicurativi
- Accredito contributi figurativi
- Trasferimento pensioni
- Variazione dati pensione
- Delega a riscuotere
- Dichiarazioni reddituali

INTERVENTI IN MATERIA DI DANNI DA LAVORO E ALLA SALUTE

- Riconoscimento malattia professionale
- Riconoscimento infortunio non denunciato
- Riconoscimento danno biologico
- Riconoscimento del diritto a rendita
- Revisione infortuni e malattie professionali o danno biologico
- Riconoscimento rendita a superstiti
- Riconoscimento primo pagamento indennità temporanea
- Riconoscimento prolungamento indennità temporanea

INTERVENTI IN MATERIA SOCIO-ASSISTENZIALE

- Assegno o pensione di invalidità civili
- Pensione ciechi
- Pensione sordomuti
- Indennità di comunicazione
- Indennità di frequenza
- Assegno sociale
- Indennità di accompagnamento
- Richiesta permesso di soggiorno
- Rinnovo permesso di soggiorno
- Richiesta ricongiungimento familiare
- Assegno di maternità
- Assegno per i nuclei familiari con più di tre figli

LA LIBRERIA DEL MANAGER

INNOVAZIONE LEAN

La sfida dei nostri giorni? Utilizzare appieno le risorse in nostro possesso, ma anche cercare nuove opportunità, creando un sistema che assicuri la capacità di migliorare continuamente le persone e le performance del business, per sempre. In due semplici parole: innovazione e cambiamento. Come farlo? Una risposta, al centro dei lavori dell'evento promosso da Federmanager Roma il 15 aprile scorso, ci arriva dall'approccio "Lean" e in particolare dalle sue applicazioni nei processi di innovazione e sviluppo prodotto realizzate da uno dei punti di riferimento nel panorama europeo in questo campo, l'ing. Luciano Attolico, autore del libro "Innovazione Lean - Strategie per valorizzare persone, prodotti e processi".

Introdotta da Nicola Tosto, presidente di Federmanager Roma, e dalla vicepresidente Giuseppina De Cicco, Attolico ha illustrato, con dovizia di esempi e testimonianze reali, il cuore del proprio approccio ad una platea di manager e professionisti. "Ci troviamo tutti - ha sottolineato - ad affrontare sfide complesse, e l'arma vincente che può fare davvero la differenza sta nella nostra capacità di coniugare produttività, innovazione e benessere delle persone in azienda. Occorre farlo creando, in maniera strutturata, valore per il cliente attraverso lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi, facendo diventare sistematiche le azioni di riduzione degli sprechi e diffondendo la cultura dell'apprendimento organizzativo e del miglioramento continuo in azienda".

Due le storie di successo illustrate dai diretti interessati durante l'incontro: Enrico Orefice, amministratore delegato di Optikon, azienda leader nella realizzazione di strumenti ad altissima tecnologia per oftalmologi ed optometristi, e Riccardo Sivori, responsabile del progetto di Lean Trasformation della società Lenovys per le sedi italiane della multinazionale Mahle.

"Superate le barriere iniziali e acceso il motore del cambiamento culturale delle persone - ha spiegato Sivori - le nostre Lean Trasformation si concretizzano non in semplici utilizzi di strumenti di miglioramento o di riduzione di costi, ma nella sistematizzazione di processi operativi eccellenti, implementati da persone coinvolte pienamente nel percorso di evoluzione dell'impresa, ottenendo così risultati eccellenti e performance positive nel lungo periodo".

DARK WEB & BITCOIN

È la nuova moneta elettronica: indipendente dalle banche, garantisce l'anonimato nelle transazioni e la sicurezza negli scambi. Il Bitcoin è oggi sotto i riflettori non solo della stampa o degli "addetti ai lavori" (dagli hacker agli economisti), ma anche dei comuni cittadini interessati a investire in questa nuova forma di moneta.

È vero, nel dark web si possono fare brutti incontri e incappare in siti illegali o amorali; tuttavia il dark web è anche un vastissimo spazio di libertà, dove trovare siti scientifici, siti-biblioteca, documenti riservati, offerte di servizi non reperibili nel web tradizionale. Ricercatori, scienziati, attivisti politici e comuni cittadini che vogliono scambiarsi informazioni sottraendosi all'occhio del Grande Fratello, possono sfruttare l'accesso criptato e anonimo. Soprattutto in Paesi in cui il regime censura, sotto minaccia di pena capitale, tutte le informazioni non allineate a quelle governative.

Il saggio "Dark Web e Bitcoin", di Igor Wolfango Schiaroli (Lantana editore), analizza per la prima volta questo duplice fenomeno. Tecnologo e appassionato di scienze ed economia, Schiaroli ha lavorato nel campo dei media e delle telecomunicazioni per Telecom Italia, Pirelli e il gruppo L'Espresso. Attualmente si occupa di App sia per l'editoria sia per l'entertainment.



Vises

FRANCO BOLLATI UN RICORDO

Francò Bollati, Presidente della VISES Onlus - associazione di volontariato di riferimento di Federmanager - è mancato lunedì 24 giugno per il solito male che non lascia scampo. Giovanissimo, subito dopo la laurea, a Como dove era nato, aveva percorso tutte le tappe dell'associazionismo cattolico. Poi, per concorso, era approdato alla RAI, che a Milano aveva creato un Centro specializzato nella nascente produzione televisiva, raggiungendo presto posizioni di grande responsabilità, per essere poi chiamato alla Direzione Generale della RAI di Roma per ruoli sempre più importanti. A metà degli anni 70 passò all'IRI, per ricoprire ruoli apicali in varie aziende del Gruppo Italtel. Nel 1987, con altri manager animati come lui da un forte impegno etico, costituì un'associazione di volontariato che si occupasse di formazione: la VISES, della quale era stato cofondatore e fu sempre animatore, realizzò in molti Paesi africani (Kenya, Mozambico, Tanzania, Congo, Madagascar e Burundi) scuole di formazione professionale, edifici scolastici e centri d'istruzione che divennero anche luoghi di riconciliazione fra opposte etnie. Nel 2003 l'incontro con Federmanager che permise a VISES di dare più forza ad interventi di sostegno a comunità meno fortunate (l'impianto fotovoltaico donato al Comune di Barisciano in Abruzzo dopo il terremoto), ai disabili assistiti dal Centro di formazione di Ouarzazate (Marocco), alle donne povere di Marrakesh (oltre 150 diventate estetiste e pasticciere), a giovani studentesse etiopi in stato di necessità con l'assegnazione di borse di studio e, da ultimo, al Comune di Lampedusa e Linosa con la donazione di un impianto fotovoltaico. Bollati, attraverso la VISES cui ha dedicato più di 25 anni di vita, lascia dietro di sé una lunga teoria di belle iniziative e, con esse, una lunga scia di persone che hanno studiato o appreso un mestiere, cambiando radicalmente la propria vita. Il modo migliore, crediamo, per ricordarlo con affetto.



AVVISI AI SOCI

L'utilizzo del web è il modo più efficace per garantire il più elevato, costante e uniforme livello di comunicazione tra Federmanager Roma e i suoi Iscritti. Crediamo che nell'ultimo anno siano stati compiuti al riguardo degli ulteriori, importanti, passi in avanti. In tale contesto l'utilizzo della email rimane ad oggi lo strumento principale della nostra attività di comunicazione. **Sollecitiamo pertanto i Colleghi che ancora non l'abbiano fatto a fornirci il loro indirizzo di posta elettronica.**

Si comunica che gli uffici di Federmanager Roma rimarranno chiusi, per le ferie estive, dal 3 al 25 agosto prossimi. A tutti i nostri lettori buone vacanze!

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 Cancian 06.4417.0820 (cancian@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 Cancian 06.4417.0820 (cancian@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 Cancian 06.4417.0820 (cancian@federmanager.roma.it)

• • • •

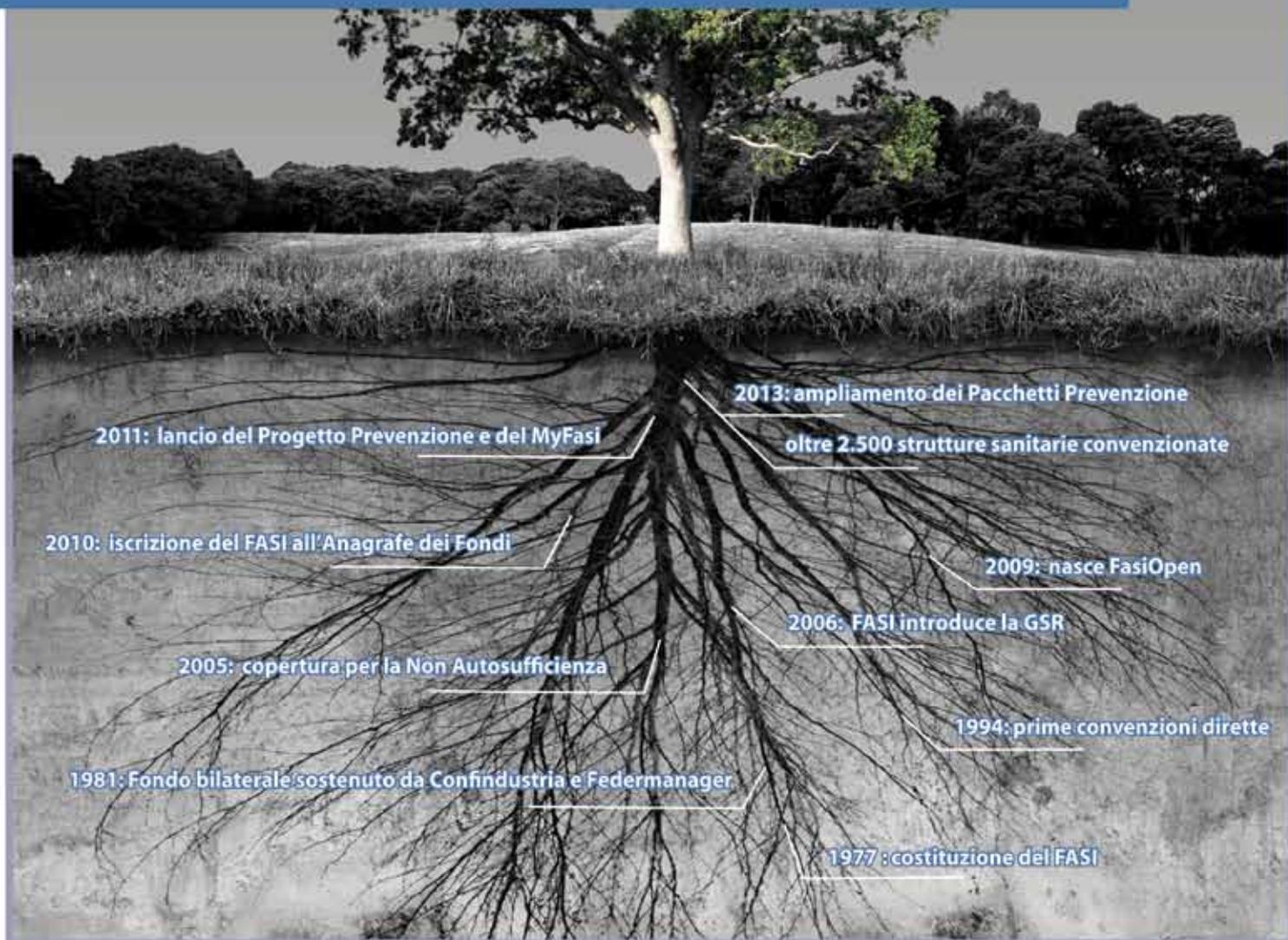
SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

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)

L'Assistenza Sanitaria Integrativa d'eccellenza ha radici profonde



Dal 1977 il FASI offre assistenza sanitaria d'eccellenza **ai dirigenti** di aziende produttrici di beni e servizi e **alle loro famiglie**. Nel 2013 oltre 310.000 assistiti usufruiscono, sia in forma indiretta che diretta, dell'assistenza del FASI per prestazioni specialistiche, interventi chirurgici, cure odontoi-

triche, terapie, analisi, accertamenti nonché della tutela nei casi di non autosufficienza. E, da oggi, anche con un importante ed innovativo Progetto di Prevenzione Sanitaria. Il Fondo ha una rete di strutture e professionisti sanitari altamente qualificati, distribuita su tutto il territorio nazionale.



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

www.fasi.it