



Assemblea 2015

L'IMPEGNO DI FEDERMANAGER ROMA TRA SFIDE E OPPORTUNITÀ

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



**FEDERMANAGER
ROMA**
ORGANISMO AGENDE INDUSTRIALI ROMA PROFESSIONE RETI VERDE

ANNO XIII - N. 48 - POSTE ITALIANE SPA SPEDIZIONE IN A. P. 70% ROMA - DCB ROMA
AUT. DEL TRIB. DI ROMA N. 00012/04 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



VALORIZZARE E DIFENDERE IL PATRIMONIO FINANZIARIO

Intervista ad Alessandro Guzzini,
Amministratore Delegato e socio fondatore di Finlabo SIM SpA

L'esperienza di Finlabo SIM, società di gestione e consulenza finanziaria indipendente

Dott. Guzzini, quali sono le maggiori difficoltà che incontra un cliente nella gestione del proprio patrimonio finanziario?

La situazione macroeconomica attuale, caratterizzata da tassi di interesse a zero, rappresenta una sfida importante per il risparmiatore, che si trova a dover scegliere se accontentarsi di conservare il patrimonio, investendo a tassi di interesse sicuri ma risibili, o se avventurarsi in investimenti che percepisce come rischiosi.

Quale supporto cerca un cliente dalla Vostra società?

Il nostro lavoro consiste innanzitutto nell'analizzare la situazione complessiva del cliente, con particolare riferimento alla propensione al rischio e agli obiettivi di investimento. Quindi operiamo per definire una politica di investimento e, se serve, anche una struttura legale che possa garantire la massima protezione del patrimonio ed un'ottimizzazione operativa e fiscale anche in ottica multigenerazionale.

Perché avvalersi di Finlabo SIM invece che di una banca?

Il vantaggio principale nell'affidarsi ad una società indipendente consiste nel ricevere una consulenza specializzata e priva di conflitti di interesse. Una parte del nostro lavoro si realizza proprio nel supportare il cliente nella scelta degli intermediari bancari su cui poter depositare il patrimonio e con cui effettuare la negoziazione dei titoli. Grazie alla nostra esperienza possiamo aiutare il cliente a realizzare un forte risparmio sui costi complessivi e a scegliere le banche più sicure. L'altra parte fondamentale del nostro lavoro è la selezione dei titoli che possano offrire il miglior rapporto rischio/rendimento e la composizione di un portafoglio che sia il più possibile diversificato in termini di rischi.

Quali servizi offrite oltre alla consulenza?

Finlabo è autorizzata da Banca d'Italia anche al servizio di gestione patrimoniale. È questo un servizio particolarmente flessibile, in quanto è possibile personalizzare al massimo il mandato, al fine di modellarlo sulle esigenze del cliente. Inoltre la gestione offre una serie di vantaggi quali, ad esempio, la possibilità di ottimizzare i costi acquistando le classi istituzionali dei fondi, o la possibilità di compensare minus con cedole ai fini della fiscalità.

Quale track record può vantare Finlabo nel settore della consulenza e gestione finanziaria?

Finlabo è nata nel 2006 allo scopo di gestire un patrimonio di famiglia. Dati gli ottimi rendimenti conseguiti (in media il 7% annuo dalla partenza), abbiamo deciso di allargare il servizio ad investitori esterni, e ad oggi possiamo vantare tra i nostri clienti alcune delle più importanti banche e società di gestione italiane. Dallo scorso anno poi abbiamo aperto una sede a Roma, grazie all'ingresso nel nostro team di due professionisti di grande valore come Paolo Pepe ed Enrico Ales, ben conosciuti da Federmanager Roma per la collaborazione avviata da oltre 5 anni nell'ambito della consulenza finanziaria indipendente agli associati.

Quali traguardi per il futuro?

Vogliamo crescere, senza scendere però a compromessi con la qualità del servizio e con l'attenzione al cliente e ai rendimenti, che sono da sempre tratti distintivi della nostra azienda.

SOMMARIO

Editoriale RECUPERARE LA DIGNITÀ DEL RUOLO DI DIRIGENTE	pag. 2	AD OTTOBRE IL CORSO DI FORMAZIONE "DATA PROTECTION OFFICER E PRIVACY CONSULTANT"	pag. 27
Assemblea 2015 L'IMPEGNO DI ROMA TRA SFIDE E OPPORTUNITÀ	pag. 4	CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI	pag. 28
FEDERMANAGER ROMA RIPARTE DALLE AZIENDE	pag. 12	SI AMPLIA IL PANEL DEI SERVIZI E DEI CONSULENTI DI FEDERMANAGER ROMA	pag. 28
Federmanager Nazionale UN PATTO PER FEDERMANAGER	pag. 24	Praesidium PRAESIDIUM VA IN RETE CON UNA STRATEGIA DIGITAL ALL'AVANGUARDIA	pag. 30
Notizie ai Soci RINNOVATI I VERTICI DELL'UNIONE REGIONALE DIRIGENTI INDUSTRIALI DEL LAZIO	pag. 26	Solidarietà AVANTI AL RITMO GIUSTO. PER UNA SOCIETÀ PIÙ SOLIDALE E CONSAPEVOLE	pag. 32
NOVITÀ DALLO SPORTELLLO FASI-ASSIDAI	pag. 26	NEWSLETTER ASSIDAI	pag. 33



PROFESSIONE DIRIGENTE

Anno XIII - n. 48 Luglio 2015

Poste Italiane Spa spedizione in a. p. 70% Roma - DCB Roma

Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94 del 14/01/1994 - Iscrizione ROC n. 10103

DIRETTORE EDITORIALE: Giacomo Gargano - 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

CONCEPT CREATIVO: Iorio Communication

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

www.inc-comunicazione.it

STAMPA: Stamperia Lampo - Via Adda 129, 00198 Roma

Editoriale

RECUPERARE LA DIGNITÀ DEL RUOLO DI DIRIGENTE

di Giacomo Gargano

Lo scorso mese di gennaio sono stato eletto Presidente di Federmanager Roma. Da quel momento i miei obiettivi prioritari sono due. Il primo è recuperare la dignità del ruolo del dirigente, oramai troppo spesso associato ai pochissimi top manager che guadagnano milioni e che, in qualche caso, non hanno ottenuto i risultati promessi (tutt'altro) percependo tuttavia importanti buonuscite. I manager che noi rappresentiamo sono tutt'altra cosa. Sono, molto spesso, quelli che con le proprie competenze mandano avanti le aziende. Che non vanno via alle 17.00, non si mettono in malattia magari per un raffreddore, ma lavorano anche nei fine settimana spesso dimenticandosi degli amici e dei colleghi e talvolta trascurando perfino la famiglia. E, malgrado ciò, corrono sempre il rischio di essere da un giorno all'altro chiamati dall'azienda per sentirsi comunicare che non si ha più bisogno di loro, scoprendo magari che quella posizione è stata poi assegnata ad un quadro con minori competenze, con il solo obiettivo di ridurre i costi.

Questo fenomeno ha colpito molto duramente il nostro settore negli ultimi anni, facendo aumentare di molte unità il numero di colleghi inoccupati o esodati. È principalmente a questi che, come Federazione romana, stiamo rivolgendo la massima attenzione, sia con attività mirate sia con un gruppo di lavoro dedicato, composto da manager che si trovano in situazioni di disagio.

Il secondo obiettivo è preparare delle proposte, in stretta collaborazione con Federmanager nazionale, in vista della prossima Legge di Stabilità per la quale - com'è noto - il Governo ha allo studio una serie di provvedimenti che andranno a modificare, anche radicalmente, il sistema di welfare e il funzionamento dell'apparato burocratico dello Stato. In particolare, è assai probabile che le prossime riforme riguarderanno il sistema previdenziale e sanitario, l'istruzione, gli ammortizzatori sociali, le forme contrattuali. Come Federmanager Roma, siamo al lavoro per comprendere e anticipare questi scenari e, ove essi si mostrassero penalizzanti per la categoria, proporre provvedimenti e soluzioni alternative.

In particolare, un tema oggetto negli ultimi tempi di proposte governative è quello previdenziale: si annunciano modifiche del sistema per i dirigenti pensionati ma anche per quelli in servizio. L'obiettivo dichiarato è quello di introdurre delle flessibilità in uscita dal mondo del lavoro, superando così gli sbarramenti previsti dalla legge Fornero (anzianità e vecchiaia). Il pericolo è che i nuovi provvedimenti provochino ulteriori situazioni non dignitose, e francamente ingiuste, per noi dirigenti. Pertanto, al fine di cercare soluzioni condivise, nelle scorse settimane ho fatto inviare ai colleghi in servizio un questionario per conoscere le loro opinioni in materia ed avere dei suggerimenti utili all'elaborazione e presentazione delle nostre proposte.

* * * * *

Un'altra indagine è stata condotta insieme al FASI e al CONI, nel mese di aprile, riguardante gli "Stili di vita, attività fisica e prevenzione sanitaria dei Dirigenti romani". I risultati sono stati presentati nella sala Stampa dello Stadio Olimpico, alla presenza dei Presidenti del Coni Giovanni Malagò e di Federmanager Stefano Cuzzilla, e potete trovarne i dettagli nel nostro sito. Il quadro fondamentale che ne emerge è che, seppure in larga maggioranza (73%) confidino nell'utilità della prevenzione sanitaria e nell'importanza di adottare uno stile di vita corretto e di praticare attività sportive (59%), non sempre i manager assumono comportamenti pienamente conformi a quanto suggerito dalle principali Organizzazioni sanitarie.

Vorrei infine sottolineare due importanti impegni che abbiamo intrapreso nel sociale:

- con la nostra onlus Vises, per l'acquisto di due defibrillatori da regalare alle scuole;
- con l'associazione Medicinema Onlus, che ha l'obiettivo di utilizzare il cinema a scopo terapeutico negli ospedali italiani. Abbiamo costituito un gruppo di lavoro congiunto tra Federmanager Roma e la Presidente Fulvia Salvi, per la raccolta di fondi finalizzata alla realizzazione di una prima sala cinematografica nell'ospedale Policlinico Gemelli di Roma.

* * * * *

Come si vede, ci attendono mesi di forte impegno professionale e associativo. Auguro a tutti Voi pertanto di trascorrere al meglio le poche settimane di ferie che ci separano dalla ripresa di settembre cogliendo magari - perché no? - l'occasione per riprendere, nei limiti del possibile, uno stile di vita più consono al nostro benessere di



*L'ing. Giacomo Gargano,
Presidente di Federmanager Roma*

cui abbiamo bisogno noi in prima persona, e poi le nostre famiglie e il nostro lavoro.

I compiti che ci attendono non sono facili e richiedono non solo il massimo vigore individuale e personale ma anche - se non soprattutto - la capacità di svolgerli insieme con e nella nostra Associazione.

Assemblea 2015

L'IMPEGNO DI ROMA TRA SFIDE E OPPORTUNITÀ

Basta aggiungere la parola "Federmanager" al titolo della parte pubblica dell'annuale appuntamento della nostra Organizzazione per cogliere nella sua interezza il senso dell'evento svoltosi il 24 giugno scorso presso l'Hotel Quirinale. Non soltanto, infatti, la capitale si trova davanti da qui al 2025 a una serie di appuntamenti che potranno essere decisivi per la sua rinascita economica, e non solo. Anche Federmanager Roma, e con essa la Federazione nazionale, è chiamata ad una svolta in un contesto per nulla facile, ma proprio per questo ricco, oltre che di incognite, anche di straordinarie possibilità. A patto, naturalmente, di un impegno comune fra tutti gli attori coinvolti.

A detta dei partecipanti, la sensazione preponderante vissuta nel corso dell'Assemblea 2015 di Federmanager Roma è stata quella di novità. Certamente per le persone sedute dietro il tavolo della Presidenza. E ci riferiamo non solo ai vertici di Federmanager Roma eletti ad inizio anno, che sono intervenuti nella parte privata dell'Assemblea, con l'eccezione del presidente Giacomo Gargano, "padrone di casa" dell'intera manifestazione

svoltasi nel pomeriggio del 24 giugno scorso nella Sala Verdi dell'Hotel Quirinale. Ma anche alla maggior parte dei partecipanti alla parte pubblica, intitolata "L'impegno di Roma tra sfide e opportunità - Dai Giochi Olimpici 2024 al Giubileo 2025 nell'anno del Giubileo Straordinario della Misericordia".

Dopo i saluti dei nuovi Presidenti di Federmanager nazionale, Stefano Cuzzilla, e di Cida, Giorgio Ambrogioni (si vedano al riguardo le pagg. 24-25 di questo numero), sono infatti intervenuti, moderati dal conduttore della tra-



smissione di Rai 3 Agorà, il giornalista Gerardo Greco; Claudia Bugno, Direttore Generale Comitato Promotore 2024; Mons. Francesco Gioia, Presidente della Peregrinatio ad Petri Sedem; Augusta Iannini, Vicepresidente Garante per la protezione dei dati personali; Giovanni Lo Storto, Direttore Generale Luiss Guido Carli; Bernardo Quaranta, Responsabile Risorse Umane e Organizzazione Enel Italia; Maurizio Tarquini, Direttore Generale Unindustria. Tutti esordienti, con l'eccezione significativa di Tarquini (a conferma del forte impegno comune da parte di due delle Organizzazioni più rappresentative del mondo produttivo della regione), all'annuale appuntamento di Federmanager Roma.

Nuovo, anche se per molti versi dettato dall'attualità, è stato il tema dell'incontro perché - è questo il punto fondamentale - nuove e grandi sono le opportunità che i due Giubilei già programmati e la candidatura della capitale ad ospitare le Olimpiadi del 2024 aprono a una ripresa dell'economia, e non solo, del territorio. A condizione, come ha ricordato il Presidente Gargano, di "farci trovare pronti a portare ciascuno il proprio contributo e ad imbastire un'azione corale improntata all'impegno, al confronto e alla cooperazione fra tutti gli attori coinvolti".

I manager, ha concluso il Presidente di Federmanager Roma prima di dare la parola agli ospiti, "vedono i prossimi appuntamenti in modo positivo, come grandi opportunità per la città, per il Lazio e per l'intero sistema Paese. E vogliono dare tutto il contributo di cui sono capaci per trasformare le opportunità in un'effettiva occasione di crescita per tutti".





CUZZILLA:

“SIAMO LA SPINA DORSALE DI QUESTO PAESE”

“Essere Presidente di Federmanager è insieme un onore, perché vuol dire presiedere la classe dirigente del Paese, e un impegno, perché il momento per noi dirigenti è difficile: per coloro che sono in servizio, per i colleghi pensionati, per chi ha perso il posto di lavoro. Siamo sottoposti ad attacchi che hanno raggiunto il culmine sulla vicenda delle pensioni: non basta che la Corte Costituzionale ci abbia dato ragione, dal momento che la sua sentenza non viene rispettata. E oltre al merito, anche il metodo è inaccettabile: come si fa a prendere decisioni su questa materia senza neanche consultarci? E come si fa a continuare a presentarci come una casta di privilegiati? Nulla è più lontano dal vero.

La realtà è che siamo persone che lavorano tantissimo, che si impegnano e che pretendono di partecipare, come classe dirigente, a definire quella nuova politica industriale di cui il nostro Paese ha drammaticamente bisogno. Di venire ascoltati su temi come il lavoro, il fisco, la previdenza, la formazione. Forse in passato ci siamo preoccupati solo di mandare avanti le aziende. Continueremo a farlo, perché siamo persone responsabili, ma non accetteremo più di subire decreti e disegni di legge penalizzanti. Ogni giorno dimostriamo con i fatti di saper gestire le imprese, e anche i nostri enti sanitari e previdenziali che rappresentano delle best practice per l'Italia. Pretendiamo rispetto, perché rispettare i dirigenti, coinvolgerli nella gestione della cosa pubblica, significa fare l'interesse del Paese”.



AMBROGIONI:

“DIAMO VOCE ALLA BORGHESIA PRODUTTIVA ITALIANA”

“Il compito della CIDA non è solo quello di fare attività sindacale di rappresentanza, ma anche quello di dare voce alla borghesia produttiva italiana, in gran parte costituita da noi dirigenti. Siamo e vogliamo essere percepiti come un valore per il Paese, all'interno di una cornice di dialogo sociale. Dobbiamo contrastare la tendenza del presente Governo a bypassare i corpi sociali intermedi, a pensare che tutte le riforme possano avvenire attraverso il dialogo diretto fra potere e cittadino. Non siamo orfani della concertazione così com'è stata concepita e attuata negli ultimi anni, ma crediamo nel dialogo sociale come sistema di crescita complessiva del Paese”.

BUGNO:**“LE OLIMPIADI SONO PER ROMA
UN’OPPORTUNITÀ STRAORDINARIA”**

“Occorre guardare al futuro e rimboccarsi le maniche per far qualcosa che sia di beneficio per le nuove generazioni. Per molti anni ho lavorato alla candidatura di Milano quale sede dell’Expo 2015 e ho bene in mente la soddisfazione provata al momento della proclamazione. Quello stesso orgoglio ci accompagnerà nel sostenere la candidatura di Roma alle Olimpiadi del 2024. Ma l’impegno dovrà essere ancora maggiore, perché non esiste al mondo un’occasione altrettanto grande di promuovere l’economia di un Paese, prima e durante lo svolgimento dei Giochi, e di generare ricadute eccezionalmente positive, al termine della manifestazione.

Da qui al 2024 abbiamo l’opportunità di realizzare una serie di opere necessarie allo sviluppo dell’intero Paese, attraverso un modello di forte integrazione fra investimenti pubblici e privati, italiani e stranieri. In occasione delle Olimpiadi del 1960, a Roma si aprì il primo tratto di metropolitana, s’inaugurò l’aeroporto di Fiumicino, si ampliò e trasformò la viabilità stradale, si costruirono il Viadotto Flaminio, il Ponte di Tor di Quinto e molti impianti sportivi. Come sarebbe oggi Roma se non ci fossero state quelle Olimpiadi?

Il Comitato Roma 2024, messo in piedi per sostenere la nostra candidatura, è di alto profilo. E dire Roma vuol dire Italia, Made in Italy, un territorio la cui straordinarietà non teme confronti al mondo. Assicuriamo, da parte nostra, il massimo impegno sotto ogni aspetto, a cominciare da quello del rispetto delle regole e della trasparenza delle procedure. Chiediamo a tutti di sostenerci in un’impresa che, in caso di esito positivo, recherà enorme beneficio a Roma, al Lazio e all’intero Paese”.

**GIOIA:****“FACCIAMO DEL GIUBILEO
UN VIAGGIO DENTRO NOI STESSI”**

“Come dice la filosofia cinese, un cammino di cinquemila chilometri comincia con il primo passo. L’incontro di oggi rappresenta il primo passo di due eventi in programma fra dieci anni, che hanno un elemento in comune: essere un movimento di massa, siano pellegrini, o turisti, o sportivi. Riguardano il campo economico e quello religioso, e l’economia ha una stretta correlazione con l’etica: è giusto che un imprenditore tragga un profitto, perché altrimenti non potrebbe aiutare gli altri, ma il suo profitto va inserito nella catena sociale e in un contesto di solidarietà.

La natura umana è per definizione nomade, e si può dire - citando Jack Kerouac - che ‘la strada è la vita’. Un grande poeta persiano, Gialal al-Din Rumi, vissuto al tempo di San Francesco di Assisi del quale condivideva la spiritualità, ha scritto: ‘Se l’acqua avara non salisse dal mare al cielo, come potrebbe avere vita nuova il giardino con piogge e ruscelli? Partì la goccia dalla patria e tornò, trovò la conchiglia e divenne perla’. Il poeta invita a compiere un viaggio interiore: ‘Anche se tu non hai i piedi, scegli di viaggiare in te stesso; uomo, viaggia da te stesso in te stesso, perché da simile viaggio la perla diventerà purissimo oro’. Voi dirigenti fate tre cose: lavorate, lavorate, lavorate. La prima sfida posta dai grandi eventi che stiamo preparando è quella di intraprendere tutti un viaggio dentro noi stessi, al termine del quale scopriremo di essere pellegrini, nomadi, mendicanti di gioia, felicità, serenità, comunione, fratellanza, pace”.





IANNINI:

“DOBBIAMO DARE ALLE IMPRESE LA CERTEZZA DEL DIRITTO”

La cultura della tutela dei dati personali non è ancora abbastanza diffusa nel mondo dell'impresa. Le ragioni vanno individuate, da una parte, nell'oggettiva complessità della materia, ulteriormente accentuata dalla continua evoluzione tecnologica; dall'altra, probabilmente, nel fatto che l'Autorità garante non è sempre riuscita a comunicare con chiarezza e, quindi, è mancato alle imprese il primo elemento di cui hanno bisogno per operare correttamente: la certezza delle regole. Tuttavia quella della protezione dei dati personali è una sfida importante, perché tutto oggi ruota intorno alle informazioni e le aziende sono i principali propulsori di produzione e gestione dei dati, ma anche della loro acquisizione, funzionale a conoscere sempre più nel dettaglio le richieste e i gusti del consumatore.

Una delle possibili soluzioni al problema è contenuta nella futura normativa europea con la creazione di nuovi soggetti professionali (“Data Protection Officer”) deputati a fungere da interfaccia fra l'impresa e l'Autorità garante. Occorre incentivare le imprese a dotarsi di queste figure prevedendo, in caso di violazione delle regole, un diverso trattamento sanzionatorio tra chi sia avvalso di queste figure professionali e chi no. L'Autorità garante è impegnata, da parte sua, a rendere sempre più intelligibili le regole, a redigere provvedimenti che le imprese possano effettivamente rispettare, e a sostenere concretamente l'impresa in tale compito. Semplifichiamo il linguaggio e faremo un grosso passo avanti”.



LO STORTO: “INCORAGGIAMO LE NUOVE GENERAZIONI A CREARE VALORE”

“Il mondo è completamente cambiato. Questo è vero anche nel management, ed è particolarmente evidente nei più giovani: quando un ventenne di oggi presenta un’idea o un progetto, lo fa mostrando un video sul suo iPad piuttosto che basandosi su un tradizionale documento scritto. Il mondo, purtroppo, è cambiato anche in peggio: trovare lavoro oggi è più difficile, e proprio per questo chi si occupa di formazione ha, rispetto al passato, responsabilità maggiori. La prima di queste è forse comprendere che i nostri interlocutori e collaboratori del futuro sono, ancor più che ‘nativi’, veri e propri ‘concepiti digitali’. La nostra offerta formativa deve essere alla loro altezza.

Tuttavia oltre al mondo digitale c’è di più. Non tutto ciò che è passato e tradizione è vecchio e superato. Alla LUISS crediamo che sia indispensabile includere nel percorso formativo dei nostri ragazzi esperienze che forse non hanno avuto occasione di vivere in precedenza: lavori socialmente utili, o tradizionalmente percepiti come umili, la cui dignità e ‘potenza formativa’ è sottolineata dall’acquisizione di crediti formativi garantita da tali esperienze. Ci piace inoltre porre l’accento sul valore che ha talvolta la lentezza - intesa come la cura e la dedizione necessarie per svolgere lavori come quelli prima accennati, o altri come coltivare l’orto e il frutteto che abbiamo creato negli spazi verdi del campus LUISS di Viale Romania. Crediamo, in sostanza, che una formazione universitaria simile a quella che è possibile intraprendere da noi sia utile a rendere gli studenti di oggi persone capaci nel mondo del



lavoro e pronte ad affrontare la vita sotto tutti gli aspetti. Chi si occupa di formazione ha il dovere di non commettere l’errore di porre freni alle potenzialità dei più giovani, ai quali va invece insegnato che la crescita e l’apprendimento non stanno soltanto nelle conoscenze tecniche e nelle nozioni specialistiche, ma anche nell’esperienza diretta del fare e vivere l’impresa. A questo proposito, abbiamo inoltre creato LUISS EnLabs, l’acceleratore di impresa dove 30 startup nate in 18 mesi hanno già dato lavoro a 300 giovani e attratto notevoli investimenti privati, senza avvalersi di alcun contributo pubblico. La formazione è fondamentale per la crescita del Paese, e crediamo che i nostri sforzi possano contribuire a far sì che l’Italia recuperi il ritardo che ha purtroppo accumulato negli anni”.



QUARANTA: “ENEL VUOLE ESSERE PROTAGONISTA DEL CAMBIAMENTO”

“Le vicende del Gruppo Enel negli ultimi vent’anni sono caratterizzate da una fortissima corrente di novità e di cambiamento. In questo periodo l’azienda è passata dalla condizione di monopolista elettrico nazionale a quella di operatore globale nel settore, con l’acquisizione di impianti e società in tutto il mondo, da una parte, e con un crescente impegno nella produzione di energia da fonti rinnovabili (che oggi rappresentano un terzo del totale), dall’altra. L’impetuoso sviluppo delle rinnovabili sta rivoluzionando il modo di produrre e distribuire l’energia: prima una rete di centrali Enel produceva elettricità che veniva poi trasportata e distribuita unidirezionalmente all’utenza; oggi si configura sempre più un sistema policentrico, non pianificabile, in cui un crescente numero di cittadini è sia consumatore sia produttore di energia.

L’altro enorme cambiamento prodotto nel frattempo riguarda l’organizzazione del lavoro. Quando 16 anni fa entrai in Enel, gli interventi per guasti avvenivano di regola in locale, e non da remoto, c’era tantissima carta e un continuo comunicare a voce fra il centro e la periferia. Oggi nei nostri centri di controllo, grazie a una innovazione tecnologica sempre più avanzata, enormi flussi di informazione vengono prodotti e gestiti con velocità ed efficienza.

Di fronte ai radicali cambiamenti che investono tanto il settore quanto l’azienda, la sfida di Enel è duplice: offrire alla clientela servizi a crescente valore aggiunto, che concilino gli obiettivi di business aziendali con quelli di promozione del risparmio e dell’efficienza energetica; gestire il cambiamento provocato dall’impetuoso sviluppo tecnologico - di cui una conseguenza è il progressivo ridimensionamento degli organici - secondo quella politica di dialogo sociale che ci ha sempre permesso di trovare, anche per i problemi più difficili, soluzioni condivise e rispettose delle persone e degli interlocutori”.



TARQUINI: “MALGRADO TUTTO, MANTENIAMO GRANDI ECCELLENZE”

“Le aziende e i manager che lavorano in ambienti competitivi debbono per forza stare al passo con i tempi, e se possibile anticiparli, pena l'uscita dal mercato. Il compito che spetta ai dirigenti è il più gravoso e delicato, in quanto essi debbono non solo evolvere individualmente e professionalmente, ma portare allo stesso livello di cambiamento i propri collaboratori e l'azienda in cui operano. In questo senso i manager rappresentano per l'impresa l'unica possibilità di crescere competendo con successo sul mercato.

Tuttavia, i dirigenti non vengono percepiti positivamente dall'opinione pubblica. Perché in Italia permane una vasta cultura anti-industriale che, nel migliore dei casi, considera l'azienda e il profitto d'impresa 'mali necessari' per lo sviluppo. E perché, in un Paese di generalizzata evasione fiscale, i dirigenti risultano essere fra gli italiani più ricchi. Il risultato è una penalizzazione del merito, alla quale le persone di maggiore talento, soprattutto giovani, rispondono abbandonando l'Italia, non sempre - purtroppo per noi - per ritornarci.

Le indagini internazionali dicono che fare impresa in Italia rimane molto difficile: le prime due mancanze che i top manager delle aziende di tutto il mondo imputano al nostro Paese sono l'incertezza del diritto e l'incertezza dei tempi. È questo dunque il problema prioritario con cui dobbiamo confrontarci. Nonostante le difficoltà, però, manteniamo capacità straordinarie, anche se spontanee e non organizzate. Nel Lazio lo stabilimento Fiat di Cassino è ripartito, Civitavecchia è diventato il primo porto crocieristico del Mediterraneo, Amazon vuol aprire il proprio polo logistico a Passo Corese, le produzioni televisive sono in ripresa (Roma vale l'80% del mercato audiovisivo e cinematografico italiano), il nostro territorio ospita le più importanti aziende del settore difesa e spazio ed è sede del primo polo farmaceutico italiano... Malgrado tutti gli ostacoli, grazie alla nostra bravura sono convinto che saremo la sede delle Olimpiadi del 2024”.



Assemblea 2015

FEDERMANAGER ROMA RIPARTE DALLE AZIENDE

Conclusasi la parte pubblica dell'Assemblea, e usufruito di un coffee-break più che mai ristoratore nell'estate straordinariamente calda di quest'anno, ha avuto inizio la parte privata dell'Assemblea cominciata - come da tradizione - con la premiazione dei Soci che hanno raggiunto l'invidiabile traguardo dei cinquant'anni d'iscrizione (quest'anno due, Alberto Luigi Conti e Marcello Battiloro, entrambi "grati e fieri" per il riconoscimento ricevuto). Sono poi seguiti i cosiddetti adempimenti statutari, con lo svolgimento da parte del Presidente Giacomo Gargano della relazione del Consiglio Direttivo e l'illustrazione da parte del Vice Presidente Gherardo Zei delle attività svolte da Federmanager Roma nel 2014. A seguire la Tesoriera Maria Cristina Scalese ha presentato con un esauriente apparato di slides il Bilancio consuntivo 2014 e il Budget 2015, approvati dall'Assemblea all'unanimità. Infine, una breve illustrazione da parte del Presidente del Collegio dei Revisori, Dott.ssa Paola Perrone, dell'attività di controllo legale dei conti.

La novità di quest'anno è consistita negli interventi/contributi portati all'Assemblea dai Coordinatori e/o Segretari Generali di alcune RSA. Nell'ordine: Sandro Neri, Gruppo Enel; Nicoletta Paglieri, Gruppo Eni; Claudio Ricci, Gruppo Autostrade; Paolo Parrilla, Gruppo F.S. Assidifer; Lorenzo Urbano, Gruppo Poste Italiane Assidipost; Carlo Ignazio Spadavecchia, Technip Italy. Ciò ad ulteriore riprova del ruolo centrale che la nuova governance della nostra Organizzazione, entrata in carica a inizio anno (si veda al riguardo lo scorso numero di "Professione Dirigente"), annette al rapporto con le aziende e con i dirigenti che in esse operano, oltre a quelli con i colleghi pensionati i quali, ha ricordato Gargano, "ci stanno aiutando moltissimo mettendo a disposizione la loro esperienza e - anche - il tempo di cui a volte noi dirigenti in servizio manchiamo".

In conclusione, gli interventi dei Coordinatori di tre Commissioni: Giuseppe Noviello, Commissione Previdenza e Sanità; Mauro Marchi, Commissione Studi e Organizzazione; Nicolò Gulotta, Coordinatore Commissione Sindacale e Rapporti con le RSA (per il contenuto si rimanda, di nuovo, allo scorso numero di "Professione Dirigente" che ospita i loro interventi programmatici).

La conclusione che si può trarre dall'incontro è la seguente: Federmanager Roma si rivolge a tutti, iscritti e non, meglio, si mette al loro servizio, nella convinzione che solo una rappresentanza sempre più numerosa e compatta rafforzi il dirigente sia individualmente sia collettivamente, quale asset decisivo per lo sviluppo dell'impresa, dell'economia e della società italiana.





GARGANO: “FACCIAMO SQUADRA PER VINCERE LA CRISI”

“La crisi economica cominciata nel 2008 ha colpito in modo particolare noi dirigenti. Le aziende hanno infatti reagito cercando la facile strada del taglio dei costi e cominciando dalle risorse umane che ‘costano’ di più, vale a dire dai suoi manager, in particolare i meno giovani. Ma una risorsa professionale va giudicata non in base all’anagrafe, bensì per il contributo che apporta all’azienda. E i dirigenti italiani sono di primissimo livello.

La rappresentanza che intendiamo costituire vuol essere all’altezza di tale qualità. Per questo il primo obiettivo che ci siamo dati è quello di rafforzarla ampliando il numero di iscritti, sapendo che partiamo da una struttura di primo livello, come si ricava dalla lettura delle attività sindacali e di tutela svolte dalla nostra Organizzazione nel 2014.



ATTIVITÀ SINDACALE E DI TUTELA

Nel 2014 sono state conciliate **461** vertenze instaurate ai sensi della Legge 533/73, di cui **331** per risoluzione del rapporto di lavoro. Il numero complessivo dei casi è diminuito rispetto al 2013, tenendo conto che nei dati rilevati non rientrano le risoluzioni che avvengono senza intervento sindacale, stimabili in un 30-40% del totale.

Si conferma il trend degli Accordi di Solidarietà e delle Novazioni che, a fronte di una riduzione delle retribuzioni e di demansionamenti, hanno permesso il mantenimento del posto di lavoro.

Il dato relativo ai colleghi con requisiti pensionistici espulsi dalle aziende si attesta al 27%, con un aumento di circa il 10% rispetto al 2013, per effetto della costituzione del Fondo ex art. 4 L. 92/2012.

Sportello FASI-Assidai

I servizi allo sportello hanno registrato n. 2.165 pratiche FASI e n. 2.273 pratiche Assidai, con una media di 10/15 contatti telefonici giornalieri e un aumento delle interazioni con il canale telematico; circa l'82% degli utenti è stato rappresentato da Associati di Federmanager Roma.

Sportello di consulenza legale, contrattuale e sindacale

Il servizio di assistenza in materia di temi collegati al diritto del lavoro ha registrato un numero di consulenze pari a **348**.

Le consulenze gestite dall'ufficio Sindacale, in materia di temi collegati al CCNL, sono state pari a **773**.

Le consulenze telefoniche hanno superato complessivamente i mille contatti.

Sportello di consulenza previdenziale - Patronato

Anche per l'anno 2014 è stata confermata la convenzione col Patronato Enasco, con l'offerta di servizi quali: assistenza per la presentazione telematica delle domande di pensione; invio alle DTL delle istanze di salvaguardia; istruzione e presentazione delle domande di invalidità e di accompagnamento.

Complessivamente sono stati ricevuti circa **600** dirigenti e sono state assistite telefonicamente più di **700** persone.



ASSEMBLEA 2015

Sportello di assistenza fiscale

E' stato attivato presso la sede sociale un Centro di raccolta ed inoltro dei modelli fiscali, al fine di agevolare gli Associati nell'espletamento delle relative pratiche e, in particolare, nell'elaborazione dei Mod. 730, Mod. Unico e Imu. Hanno richiesto l'assistenza fiscale circa **269** dirigenti.

Sportello GSR-FASI

Nel corso del 2014 numerosi colleghi si sono rivolti a Federmanager Roma per avere assistenza ai fini dell'ottenimento dell'indennità di sostegno al reddito prevista dal contratto ed erogata dalla GSR-FASI.

Sportello di Orientamento Professionale

Lo Sportello di Orientamento ha assistito **45** dirigenti fornendo informazioni generali sul mercato di riferimento, supporto nella stesura di un CV efficace, illustrando il servizio di outplacement e di consulenza di carriera.

Sportello Info-Point Praesidium

Da settembre 2014 è attivo il nuovo Info-Point Praesidium per la consulenza sui prodotti assicurativi rivolti ai manager e alle loro famiglie. Aree di maggiore interesse sono quelle della salute, della professione e della vita privata.



ASSEMBLEA 2015

Rinnovi e costituzione delle R.S.A.

Nel corso del 2014 e fino a maggio 2015, sono state rinnovate/costituite le RSA di: AMA, GSE, ASTRAL, AGECONTROL, GRUPPO EXXONMOBIL, TERNA, GRUPPO ENEL, RAI, ITALIA LAVORO, TELECOM ITALIA, TECHNIP ITALY, KINETICS TECHNOLOGY, THALES ALENIA SPACE ITALIA, IBM ITALIA, SITA, ACS, COTRAL PATRIMONIO, GRUPPO ERICSSON.

Procedure ex art. 4 e 24 L. 223 del 1991

La L. 223/91 prevede una specifica disciplina che regola le modalità di attuazione dei licenziamenti collettivi.

I dirigenti vengono ora computati ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale dell'azienda (15 dipendenti) e del numero dei lavoratori interessati dai licenziamenti (n. 5), ai fini della verifica dell'applicabilità della norma. L'azienda deve dare preventiva comunicazione scritta alle RSA e, anche per il tramite della propria Associazione datoriale di rappresentanza, alle Associazioni di categoria dei dirigenti per avviare l'esame congiunto.

Nel corso del 2014 Federmanager Roma ha gestito n. **2** procedure che si sono concluse con la firma di un verbale di accordo.

Per aumentare ulteriormente il coinvolgimento dei Colleghi nell'attività della nostra Organizzazione stiamo procedendo all'ulteriore implementazione dei servizi a disposizione dei Colleghi. Inoltre abbiamo costituito numerosi Gruppi di lavoro incaricati di portare avanti una serie di progetti

su temi di primario interesse per noi dirigenti. Di seguito trovate l'elenco dei progetti ad oggi posti in essere per iniziativa delle nostre Commissioni Sindacale, Organizzazione, Previdenza e Sanità.



**FEDERMANAGER
ROMA**

DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FORMAZIONE RETE VETERO

ASSEMBLEA 2015

I PROGETTI POSTI IN ESSERE

Commissione Sindacale	Commissione Organizzazione	Commissione Previdenza e Sanità
• Young executive to next generation • Corso formazione Assessment • HH Speed Dating • Politiche attive per inoccupati • Officina di comunicazione 2.0 • Work from home • Dialogo Sociale Europeo • Rapporti Unindustria • Rapp. territoriali RI-FR-VT-LT • Rete per crediti professionali • Orientamento e Formazione • Posizionamento strategico • Staffetta generazionale	• Network manageriale • Comunicazione integrata • Energy saving per le PMI • Studenti e manager insieme per il Paese (TBD) • Certificazione delle competenze • Euro progettazione • Informatica per la trasparenza • Aperitivi di business • Managerializziamo LinkedIn • Minerva: diversità e inclusione • Modifiche statutarie • Proselitismo • Agenda digitale • Votazioni on-line • Yes4Rome	• Sportello polifunzionale • Accordi internazionali in ambito previdenziale, sindacale, formativo • Collegamento FEEC villaggi residenziali integrati • Rapporti con altre Federazioni locali (ex Lazio) • Supporto familiare ai dirigenti in difficoltà • Medicinema • Bilancio sociale • Volontariato e no-profit

Roma 24 Giugno 2015 – Relazione del Presidente

1

Per realizzare tutto questo abbiamo bisogno del contributo di ciascuno di voi. Ripartiamo dalle nostre idee e proposte per rilanciare il ruolo della dirigenza, per pensare al futuro in modo positivo e tornare a rivendicare con fiera

la nostra ragion d'essere. Siamo e vogliamo essere sempre di più una squadra, pronta a vincere le sfide che attendono la professione e, insieme, la nostra città, il territorio e il Paese”.

ZEL:

“I NOSTRI SERVIZI, OPPORTUNITÀ DA FAR CONOSCERE A TUTTI”

“Il Presidente Gargano ha sottolineato la qualità dei servizi da noi messi a disposizione dei Colleghi. Ci siamo proposti di realizzare un ulteriore ampliamento dell’offerta - già cominciato e che vedrà nuove, significative tappe nei prossimi mesi - al fine di dare un sostegno concreto ai Colleghi in considerazione dei numerosi problemi che continuano ad affliggere la nostra categoria. Ma siamo anche impegnati a far conoscere a tutti i dirigenti in servizio e in pensione, di grandi, medie e piccole aziende, l’eccellente struttura che già oggi hanno a disposizione. Una conoscenza che in molti, troppi, casi manca ancora. Un esempio. Qualche giorno fa un dirigente di una grande azienda mi raccontava di avere il problema di operare una ricongiunzione pensionistica relativa ad un periodo di attività svolto all’estero. Pur essendo iscritto da lungo tempo a Federmanager Roma, il Collega non aveva pensato di rivolgersi al nostro servizio di Consulenza Previdenziale perché non era a conoscenza della sua esistenza. Mi sono fatto intermediario con i nostri uffici, e il problema è stato rapidamente avviato a risoluzione. Di fiori all’occhiello come questo ne possiamo contare moltissimi: come primo fra tutti lo sportello FASI/ASSIDAI, la consulenza legale, quella relativa ai rapporti di lavoro e tanti altri servizi.

Per avvicinare i colleghi agli uffici di Federmanager Roma e fargli conoscere tutte queste opportunità è fondamentale la cinghia di trasmissione delle RSA. Da un recente censimento emerge la forte disparità fra aziende che esprimono un numero analogo di dirigenti, ma che hanno tassi di iscrizione e di rappresentanza sindacale assai diversi tra loro. L’esperienza insegna che a fare la differenza è l’impegno, a volte decennale, di tanti nostri amici e colleghi che, come membri delle rappresentanze interne (RSA), nel tempo sono diventati un punto di riferimento imprescindibile per i Colleghi e un tramite fra loro e la Federazione. Il nostro impegno - quindi - è moltiplicare il numero di costituzioni e/o di rinnovi delle RSA. Vogliamo che Federmanager Roma diventi per i Coordinatori e per tutti i dirigenti l’equivalente della RSA in azienda: un interlocutore al quale ci si rivolge con la fiducia di trovare persone che si mettono a completa disposizione per spirito di servizio e senso di colleganza”.

CONSUNTIVO 2014, BUDGET 2015: ALL’INSEGNA DELLA TRASPARENZA

Basta andare sulla home page del nostro sito e cliccare, fra le Ultime Notizie, la voce “Relazione di Bilancio 31.12.2014 e Budget di previsione 2015” per leggere la Relazione del Consiglio Direttivo, comprensiva di Bilancio 2014 e Budget 2015: Stato patrimoniale, Conto economico, Bilancio di previsione 2015, Nota Integrativa al Bilancio consuntivo 2014, Rendiconto finanziario, Relazione dei Revisori dei Conti al Bilancio al 31 dicembre 2014, Budget 2015. Un esempio di quella completezza e trasparenza dell’informazione che rappresenta uno dei cardini della policy di Federmanager Roma.

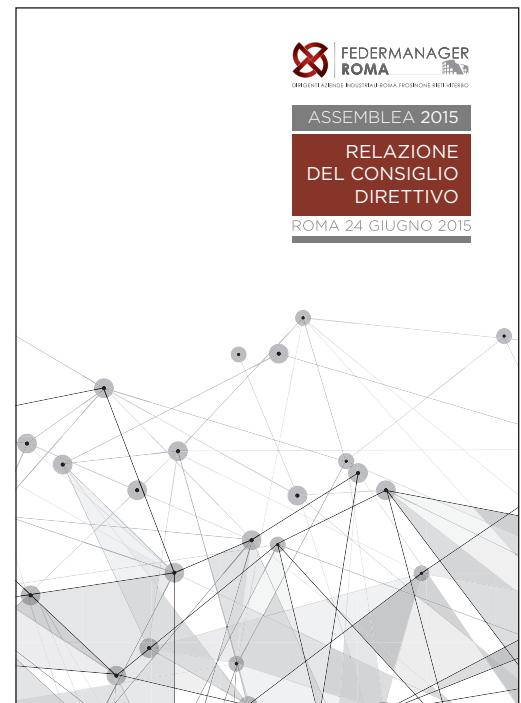


TABELLE RELATIVE AL CONTO ECONOMICO 2014 E AL BILANCIO DI PREVISIONE 2015

 CONTO ECONOMICO

COSTI

DESCRIZIONE CONTO	31-12-2014	31-12-2013
COSTI DEL PERSONALE	724.930	869.196
RETRIBUZIONI LORDE	511.740	562.454
BUONI PASTO	10.303	10.658
ONERI PREVIDENZA SOCIALE	122.872	122.313
QUOTA ANNUALE GSR	100	100
ONERI ASSISTENZA SANITARIA	2.916	2.916
ONERI PREVIDENZA INTEGRATIVA	14.779	10.673
ONERI INAIL	1.891	2.498
ASSICURAZIONI DEL PERSONALE	10.760	11.294
TFR QUOTA DELL'ANNO	33.665	36.413
INCENTIVO ALL'ESODO	-	64.000
FORMAZIONE	1.537	40.004
FONDO COMETA	2.059	2.327
TFR RIVALUTAZIONE PREGRESSA	2.275	3.346
ACCANTONAMENTO FERIE NON GODUTE	10.033	-
2/3 INPS COLLABORATORI	-	200
COSTI DEI SERVIZI	255.629	252.247
AFFITTO LOCALI	160.477	152.433
TASSA SMALTIMENTO RIFIUTI	1.930	1.955
TELEFONICHE FISSE	5.665	6.572
RIMBORSO SPESE PER TRASPORTI LOCOMOZIONI	8.397	13.037
MANUTENZIONE LOCALI MACCHINE	3.509	3.856
CONTRATTI ASSISTENZA - MANUTENZIONE	7.607	5.056
ASSICURAZIONI	313	346
TELEFONICHE CELLULARI	6.684	7.916
CARBURANTE/BOX	2.331	873
LEASING AUTO	7.200	10.824
CONDOMINIO ENERGIA E PULIZIE	48.499	48.625
LEASING SERVER	3.017	754
COSTI AMMINISTRATIVI	210.685	319.900
ALTRI COMPENSI PROFESSIONALI	66.554	40.525
COMPENSI PROFESSIONALI -LEGALE	29.430	27.742
COMPENSI PROFESSIONALI - FISCALE	6.217	6.166
COMPENSI PROFESSIONALI CONSULENZA DEL LAVORO	5.864	6.009
COMPENSI PER COLLABORAZIONI OCCASIONALI	188	-
SPESE DI RAPPRESENTANZA	1.055	9.077
SPESE POSTALI	29.891	23.383
CANCELLERIA E MATERIALI DI CONSUMO	20.100	24.591
NOTIZIARIO AGGIORNAMENTI	26.832	65.774
SPESE PER PRESTAZIONI TECNICHE	9.869	14.578
SPESE ABBONAMENTI RIVISTE AGG.TI ON LINE	2.234	2.382
PRESTAZIONI DI SERVIZI	12.450	99.672
COSTI DIVERSI	25.154	45.830
SPESE GENERALI	7.635	8.796
SPESE PER CAFFETTERIA E RISTORAZIONE	14.390	32.578
VALORI BOLLATI	1.349	704
BENEFICENZA ELARG. OMAGGI	1.781	3.752
COSTI PER BENI STRUMENTALI	3.112	12.637
BENI STRUMENTALI	225	-
MOBILI - ARREDAMENTO	-	1.485

DESCRIZIONE CONTO	31-12-2014	31-12-2013
PERSONAL COMPUTER	1.529	10.174
SOFTWARE	1.357	979
COSTI CTRB FEDERMANAGER-CIDA	551.156	557.052
COSTO FEDERMANAGER	475.676	478.563
FEDERMANAGER POLIZZA TUTELA LEGALE	75.480	78.489
ONERI FINANZIARI	6.676	4.579
RITENUTA FISCALE INTERESSI ATTIVI	17	1.064
ONERI BANCARI	2.034	2.256
ONERI POSTALI	151	470
RIT FISCALE SU COMMISS PORTAFOGLIO REMUNERATO	4.474	-
IMPOSTA SOSTITUTIVA SU RIVALUTAZIONE	-	388
INTERESSI IVA TRIMESTRALE	-	400
ONERI STRAORDINARI	5.255	2.007
SOPRAVVENIENZE PASSIVE	4.569	2.007
MINUSVALENZE DA INVESTIMENTI	686	-
IMPOSTE E TASSE	34.710	31.754
IRAP	32.506	29.674
IRES	2.204	2.079
TOTALE COSTI	1.817.306	2.095.202

RICAVI

DESCRIZIONE CONTO	31-12-2014	31-12-2013
INTROITI DA ASSOCIATI	1.599.022	1.619.260
T.I. CONCOMITANTE VERTENZA	94.222	105.785
T.I. CONCOMITANTE LEGALE	4.442	5.287
TASSA ISCRIZIONE	8.477	7.148
RICAVI QUOTE ASSOCIATIVE	1.491.881	1.501.041
PROVENTI STRAORDINARI	10.526	20.874
ARROTONDAMENTI ATTIVI	-	-
SOPRAVVENIENZE ATTIVE	10.526	20.874
PROVENTI FINANZIARI	30.604	9.581
INTERESSI ATTIVI	110	5.782
PROVENTI DA RIVALUTAZ. DA INVESTIM.	-	3.799
PLUSVALENZE DA INVESTIMENTI	30.494	-
PROVENTI DIVERSI	133.911	369.610
ENTRATE ADDIZIONALI	133.911	76.268
CONTRIBUTO SPORTELLO FASI	-	133.873
CONTRIBUTO SPORTELLO GSR	-	150.456
EROGAZIONE FONDIMPRESA	-	9.012
TOTALE RICAVI	1.774.062	2.019.325
DISAVANZO DI GESTIONE	43.244	75.876
TOTALE A PAREGGIO	1.817.306	2.095.202

BILANCIO DI PREVISIONE 2015

COSTI

DESCRIZIONE CONTO	CONSUNTIVO 2014	BUDGET 2015
COSTI DEL PERSONALE	724.930	687.535
COSTI DEI SERVIZI	255.629	257.708
AFFITTO LOCALI	160.477	161.100
TASSA SMALTIMENTO RIFIUTI	1.930	2.000
TELEFONICHE FISSE	5.665	5.000
RIMBORSO SPESE PER TRASPORTI LOCOMOZIONI	8.397	9.000
MANUTENZIONE LOCALI MACCHINE	3.509	3.500
CONTRATTI ASSISTENZA - MANUTENZIONE	7.607	7.600
ASSICURAZIONI	313	313
TELEFONICHE CELLULARI	6.684	8.000
CARBURANTE /BOX	2.331	2.600
LEASING AUTO	7.200	7.080
CONDOMINIO ENERGIA E PULIZIE	48.499	48.499
LEASING SERVER	3.017	3.016
COSTI AMMINISTRATIVI	210.684	139.183
ALTRI COMPENSI PROFESSIONALI	66.554	25.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALE	29.430	15.000
COMPENSI PROFESSIONALI - FISCALI	6.217	5.000
COMPENSI PROFESSIONALI CONSULENZA DEL LAVORO	5.864	6.000
COMPENSI PER COLLABORAZIONI OCCASIONALI	188	
SPESE DI RAPPRESENTANZA	1.055	1.183
SPESE POSTALI	29.891	8.500
CANCELLERIA E MATERIALI DI CONSUMO	20.100	12.000
NOTIZIARIO AGGIORNAMENTI	26.832	20.000
SPESE PER PRESTAZIONI TECNICHE	9.869	20.000
SPESE ABBONAMENTI RIVISTE AGG.TI ON LINE	2.234	1.500
PRESTAZIONI DI SERVIZI	12.450	10.000
ALTRI COSTI TOTALE		15.000
COSTI DIVERSI	25.155	29.300
SPESE GENERALI	7.635	8.000
SPESE PER CAFFETTERIA E RISTORAZIONE	14.390	15.000
VALORI BOLLATI	1.349	1.300
BENEFICENZA ELARG. OMAGGI	1.781	5.000
ARROTONDAMENTI PASSIVI		
COSTI PER BENI STRUMENTALI	3.111	3.500
BENI STRUMENTALI	225	
MOBILI - ARREDAMENTO		
PERSONAL COMPUTER	1.529	2.000
SOFTWARE	1.357	1.500
COSTI CTRB FEDERMANAGER-CIDA	551.156	475.676
COSTO FEDERMANAGER	475.676	475.676
CONTRIBUTO CIDA LAZIO		-
FEDERMANAGER POLIZZA TUTELA LEGALE	75.480	
ONERI FINANZIARI	6.676	2.350
RITENUTA FISCALE INTERESSI ATTIVI	17	
ONERI BANCARI	2.034	2.350
ONERI POSTALI	151	
RIT FISCALE SU COMMISS PORTAFOGLIO REMUNERATO	4.474	
INTERESSI PASSIVI		

DESCRIZIONE CONTO	CONSUNTIVO 2014	BUDGET 2015
IMPOSTA SOSTITUTIVA SU RIVALUTAZIONE		
INTERESSI IVA TRIMESTRALE		
ONERI STRAORDINARI	5.255	3.444
SOPRAVVENIENZE PASSIVE	4.569	3.444
MINUSVALENZE SU INVESTIMENTI	686	
IMPOSTE E TASSE	34.710	33.000
IRAP	32.506	33.000
IRES	2.204	
TOTALE:	1.817.306	1.631.696

RICAVI

DESCRIZIONE CONTO	CONSUNTIVO 2014	BUDGET 2015
INTROITI DA ASSOCIATI	1.599.022	1.551.880
T.I. CONCOMITANTE VERTENZA	94.222	60.000
T.I. CONCOMITANTE LEGALE	4.442	-
TASSA ISCRIZIONE	8.477	-
RICAVI QUOTE ASSOCIATIVE	1.491.881	1.491.880
PROVENTI STRAORDINARI	10.525	1.690
ARROTONDAMENTI ATTIVI	-	-
SOPRAVVENIENZE ATTIVE	10.525	1.690
PROVENTI FINANZIARI	30.604	5.500
INTERESSI ATTIVI	110	4.000
PROVENTI DA RIV.INVESTIMENTI	30.494	1.500
PROVENTI DIVERSI	133.911	43.500
ENTRATE ADDIZIONALI	133.911	39.000
CONTRIBUTO SPORTELLO FASI		4.500
EROGAZIONE FONDIMPRESA		-
CONTRIBUTO SPORTELLO GSR		-
TOTALE:	1.774.062	1.602.570
DISAVANZO DI GESTIONE	-43.244	-29.126

RSA, PUNTO D'INCONTRO FRA DIRIGENTE, AZIENDA E FEDERMANAGER

SANDRO NERI

COORDINATORE CORDENEL

“Abbiamo sentito oggi numerosi riconoscimenti alla centralità delle risorse umane sia nel tessuto economico e sociale sia, più specificamente, nell’ambito aziendale. Ne prendiamo atto con piacere perché siamo convinti che la valorizzazione delle persone, nel nostro caso delle risorse manageriali, sia fondamentale per la crescita di un’azienda. Il Cordenel parte da questo assunto, unito alla consapevolezza di essere un sindacato ‘sui generis’, composto da persone chiamate a farsi carico, contemporaneamente, delle esigenze del dirigente e di quelle dell’impresa. Un compito non facile, specie in un periodo di crisi come quello attraversato negli ultimi anni, ma che svolgiamo al meglio delle nostre possibilità, certi di trovare nei nuovi vertici della Federazione locale e nazionale il sostegno, l’unione e la forza di cui i dirigenti hanno bisogno”.



NICOLETTA PAGLIERI

COORDINATORE CORDENI

“Il Gruppo Eni conta complessivamente 1.265 dirigenti in tutto il mondo, che affrontano situazioni di lavoro assai diverse tra loro, in genere accomunate da un elevato grado di responsabilità. Come RSA da anni ci siamo impegnati a fornire ad ogni componente la rappresentanza adeguata. Da qui è nato Cordeni, pensato come membrana osmotica fra tutti i colleghi, l’azienda e la Federazione, al fine della conoscenza e collaborazione reciproca. Nel tempo abbiamo recuperato un dialogo diretto con i vertici aziendali, che stanno cambiando profondamente l’assetto organizzativo del Gruppo. Noi dirigenti viviamo un processo di rinnovamento del quale vogliamo essere parte attiva. Vogliamo partecipare alla definizione delle strategie, perché crediamo che il vero ruolo del dirigente consista nell’essere volano d’innovazione e di idee per la crescita dell’azienda. Non una controparte, ma un asset centrale del valore dell’impresa”.



CLAUDIO RICCI

**COORDINATORE RSA GRUPPO
AUTOSTRADE**

“Impegnato ormai da quasi 15 anni nella RSA del Gruppo Autostrade, di cui 9 nel ruolo di Coordinatore, mi sento di dire che per svolgere al meglio il proprio ruolo in azienda, una Rappresentanza sindacale deve saper ben presidiare un duplice compito. Il primo, di carattere relazionale, consiste nell’essere ogni giorno punto di riferimento per i nostri Colleghi, raccogliarne esigenze e istanze, ascoltarne i problemi, cercando di fornire a tutti risposte e soluzioni soddisfacenti. Il secondo, di natura più specialistica, richiede un’approfondita conoscenza del contratto e di tutti gli strumenti e gli istituti utili per gestire positivamente situazioni di crisi che, soprattutto oggi, non solo il sistema industriale, ma il Paese nel suo complesso sta vivendo. Riguardo al primo aspetto la nostra RSA dimostra con i numeri di saper svolgere bene il proprio compito: dei circa 150 dirigenti che conta oggi il Gruppo, quasi l’80% è iscritto alla RSA. Questo ci dà grande autorevolezza tanto verso i Colleghi quanto verso l’azienda. In relazione al secondo aspetto tecnico specialistico, l’interazione tra RSA e Federazione deve farsi sempre di più stretta ed assidua, e in questo ci sembra che i primi passi della nuova governance di Federmanager, a livello locale e nazionale, vadano nella giusta direzione”.



PAOLO PARRILLA **SEGRETARIO GENERALE** **GRUPPO F.S. ASSIDIFER**

“Negli ultimi anni F.S. ha vissuto, così come altre public utilities, processi di razionalizzazione e ristrutturazione molto pesanti, che nel nostro caso hanno portato a una riduzione del numero dei dirigenti da 1.200 a poco meno di 700; un fenomeno che abbiamo gestito con difficoltà crescente, specie dopo l’entrata in vigore della riforma Fornero. Oggi il Gruppo si trova alla vigilia di un cambiamento epocale che porterà, presumibilmente entro l’anno prossimo, alla sua privatizzazione e quotazione in Borsa. Si tratterà di un passaggio complesso, e sono convinto che potrà esserci utile l’analoga esperienza già condotta, negli anni scorsi, dai colleghi di altre grandi aziende come Enel o Eni. Credo che nella possibilità di condividere percorsi comuni risieda il valore principale di un’Organizzazione come Federmanager. E credo che tale condivisione sia indispensabile per raggiungere l’obiettivo che ogni RSA persegue nella propria azienda: salvaguardare l’esperienza e le capacità tecniche maturate dai dirigenti in tanti anni di lavoro”.



LORENZO URBANO **SEGRETARIO GENERALE** **GRUPPO POSTE ITALIANE ASSIDIPOST**

“La rappresentanza sindacale di Poste Italiane è molto forte: quasi il 75% dei dirigenti in servizio è iscritto. Alla base di questo risultato c’è un atteggiamento proattivo nei riguardi dei colleghi, ai quali offriamo una serie di servizi che abbracciano la sfera completa della loro vita, professionale e non. Fra i tanti che potrei citare, porto un esempio. Siamo una delle poche aziende che dispongono di un proprio fondo per la formazione, al quale decidiamo di volta in volta di attingere per rispondere a quelle che riteniamo esigenze reali dei colleghi. Negli anni scorsi abbiamo organizzato numerosi corsi sulle procedure di assessment che anche Poste Italiane ha adottato per valutare la rispondenza dei dirigenti a standard manageriali codificati. I risultati sono stati assolutamente positivi, tali cioè, per citare le parole del collega che mi ha preceduto, da salvaguardare l’esperienza e la capacità maturate negli anni da tanti nostri colleghi”.



CARLO IGNAZIO SPADAVECCHIA **COORDINATORE RSA TECHNIP ITALY**

“La nostra RSA, oggetto di recente di un profondo rinnovamento, è composta da persone giovani, preparate e motivate a rispondere alle sfide che ci si presentano. La prima riguarda l’estensione della retribuzione variabile a tutti i dirigenti, un impegno che come iscritti e come Federazione ci ha sempre visto in primo piano, in quanto segno tangibile di quella valorizzazione del merito che è da sempre una delle nostre battaglie. Un altro fronte su cui stiamo profondendo grande energia, anche qui in sintonia con gli sforzi della Federazione, è l’informazione e sensibilizzazione dei colleghi sulle tante, importanti iniziative che Federmanager Roma e Federmanager nazionale stanno mettendo in campo in loro favore”.



Federmanager Nazionale

UN PATTO PER FEDERMANAGER

di Stefano Cuzzilla

Il 22 maggio scorso Stefano Cuzzilla è stato eletto Presidente di Federmanager nazionale per i prossimi tre anni. Succede a Giorgio Ambrogioni, a sua volta eletto il 26 giugno Presidente di CIDA.

A Cuzzilla, già Presidente di Federmanager Roma e poi Presidente del FASI, le congratulazioni e i più sentiti auguri di buona lavoro dalla Redazione di Professione Dirigente.

Pubblichiamo il primo intervento del neo Presidente di Federmanager che illustra le linee programmatiche dell'attività della Federazione.



Riposizionare Federmanager al centro del sistema delle relazioni industriali e del dibattito istituzionale, politico e sociale è la base su cui si fondano i dieci punti del programma che ho presentato al Congresso Nazionale tenutosi a Milano il 22 maggio scorso e che mi ha eletto Presidente per il triennio prossimo.

È con questo obiettivo prioritario che ho immediatamente avviato un ciclo di appuntamenti istituzionali, cogliendo l'occasione per invitare nella sede Federmanager alcuni rappresentanti delle controparti sociali, parlamentari d'interesse e stakeholder fra i più autorevoli. Gli incontri si intensificheranno nelle prossime settimane affinché sia chiaro che la casa dei manager apre le porte a chi è disposto al dialogo costruttivo e a mettere in campo iniziative concrete con noi.

In un momento in cui la situazione generale non è favorevole occorre rafforzare le partnership già avviate, stringere alleanze e veicolare il messaggio di una classe manageriale protagonista.

Scelgo un approccio "interventista" e proattivo perché ritengo che sia giunta l'ora di riaffermare in tutte le sedi una verità che molti sembrano voler tralasciare: i manager sono la spina dorsale del Paese, una risorsa inestima-

bile per le possibilità di crescita dell'industria, una spinta unica alla competitività e all'internazionalizzazione delle imprese italiane.

La recente indagine commissionata da Federmanager su questo tema ha chiarito come le aziende affidate a manager esterni mostrino indici di crescita maggiore. E questo vale esponenzialmente per le PMI.

Riconosciamo invece che la percezione del ruolo manageriale da parte dell'opinione pubblica è alterata da messaggi politici e di stampa demagogici, semplicistici, fuorvianti. Quello che sta avvenendo attorno al tema pensioni lo dimostra.

Federmanager ha avviato, e non da ora, una grande riflessione sul tema della previdenza e sul futuro pensionistico da garantire alle generazioni più giovani. Perciò non possiamo che rifiutare il metodo unilaterale con cui il Governo ha inteso dare risposta alla recente sentenza della Corte Costituzionale e reagire al contenuto del relativo decreto legge.

Confermo quindi l'impegno della Federazione a intraprendere le azioni opportune a tutela dei colleghi in pensione, basate sulle dovute valutazioni tecnico-giuridiche. Sul tema abbiamo anche lanciato un'indagine che ho voluto coinvolgesse oltre 60mila colleghi, secondo un me-

todo di ampia partecipazione e di ascolto reciproco su cui questa Presidenza confida molto. I risultati che stiamo esaminando daranno a Federmanager la possibilità di perseguire una linea condivisa e soprattutto incisiva.

Dalla valorizzazione del ruolo manageriale passa anche la possibilità di dare supporto alle giovani generazioni, penalizzate da precarietà e discontinuità occupazionale in un contesto che spinge alla contrapposizione tra padri e figli mettendo a serio rischio la coesione sociale, di cui invece questo Paese ha grande bisogno.

Con particolare riferimento ai colleghi in servizio, ho una vision chiara su ciò che dobbiamo perseguire come categoria: Federmanager dovrà arrivare ai prossimi rinnovi contrattuali avendo già posto solide basi e stretto salde relazioni, puntando al rilancio degli strumenti di welfare e alla valorizzazione della funzione dirigenziale nelle imprese e nella società.

Infine, una considerazione programmatica riguarda Federmanager come Organizzazione. La rapida evoluzione del contesto in cui ci posizioniamo impone un progetto di rinnovamento anche per la struttura, che già si con-

traddistingue per l'alto profilo professionale e per l'elevata preparazione tecnica. Assicuriamo continuità a tutte le iniziative positive già avviate ma dobbiamo dare vita a un nuovo corso, dobbiamo essere dinamici di fronte a una situazione economica, produttiva, sociale in continuo divenire e, nello stesso tempo, selettivi perché alcuni argomenti, su cui mi sono precedentemente soffermato, hanno carattere di urgenza e vanno pertanto affrontati senza indugi.

La nostra struttura e i nostri territori sono chiamati a sviluppare sinergie, ad acquisire forza e soprattutto fiducia nella nostra capacità di tradurre le idee in risultati concreti.

Di una tale Organizzazione sono fiero e lusingato di essere alla guida. Desidero pertanto rivolgere un doveroso quanto sincero ringraziamento per le espressioni di stima arrivate dai colleghi. Insieme a Eros Andronaco Vice Presidente e Anita Marina Cima Tesoriere, ci poniamo al servizio di una Federmanager attrattiva, vivace, ricca di risorse e soprattutto polo di riferimento per tutti i manager.

I DIECI PUNTI DEL PROGRAMMA DI PRESIDENZA

1. Rinnoviamo l'immagine del manager, ricostruendo la nostra identità all'interno delle imprese e nei confronti dell'opinione pubblica. Mettendo in luce i nostri valori, l'eticità della nostra condotta, le esperienze di successo.
2. Riposizioniamoci all'interno del sistema Paese, riconquistando un ruolo protagonista capace di incidere nelle scelte istituzionali e di governo.
3. Lavoriamo da subito al prossimo rinnovo contrattuale, ripensando in termini evolutivi, più flessibili e attenti, le tendenze in atto. Servono nuovi schemi e relazioni sindacali erette su basi solide, progettuali e non mediate.
4. Esportiamo il nostro modello di welfare, che già viene preso a riferimento come best practice, ma che dobbiamo difendere e rilanciare in un contesto normativo, di politica fiscale ed economica decisamente incerto.
5. Torniamo a farci promotori di una vera politica industriale, necessaria alla ripresa di questo Paese, e che non è possibile senza l'apporto di un management preparato e valorizzato.
6. Torniamo a crescere nei numeri e nella qualità della rappresentanza, aprendo a tutto il management industriale, senza distinzioni di età, genere o status.
7. Qualifichiamo i nostri servizi, primo vettore di proselitismo. Partiamo dal presupposto che la nostra organizzazione deve sempre più essere percepita come un bacino di opportunità, di conoscenza, di crescita, personale e professionale.
8. Sforziamoci di comunicare, all'interno e all'esterno della struttura, in modo strutturato e uniforme. Dedichiamoci all'ascolto reciproco, prestando attenzione alle esigenze degli associati, dei territori, della struttura nazionale e, non da ultimo, intercettando la domanda di tutti i colleghi che ancora non fanno parte della nostra organizzazione.
9. Modernizziamo il modello gestionale e organizzativo, in senso meno verticistico e più partecipativo. Premiamo le idee migliori e valorizziamo le persone migliori.
10. Ridiamo anima al Consiglio nazionale, che diventi il luogo della sintesi, della sinergia e del rafforzamento dell'azione comune. Un organismo, composto da rappresentanti autorevoli, capace di proporre e attuare scelte fondamentali.

NOTIZIE AI SOCI

RINNOVATI I VERTICI DELL'UNIONE REGIONALE DIRIGENTI INDUSTRIALI DEL LAZIO

Aperta con il saluto del neoeletto Presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla, si è svolta il 27 maggio scorso a Roma, presso l'Auditorium Federmanager di via Ravenna, l'Assemblea dell'Unione Regionale dei Dirigenti Industriali del Lazio che ha rinnovato i propri organi per il prossimo triennio. Presenti i Consigli Direttivi di Federmanager Roma e Federmanager Latina costituenti l'Assemblea; presente anche Giorgio Genga, nella doppia veste di Presidente di Latina e Vicepresidente uscente dell'Unione Regionale.

All'unanimità Presidente dell'Unione è stato eletto Giacomo Gargano (Presidente di Federmanager Roma) e Vicepresidente Vincenzo Parnolfi (componente del Direttivo Federmanager Latina). Ri-confermato nella carica di Revisore dei Conti il revisore uscente Dario Cecere eletto insieme a Francesco Berardi, al primo mandato.



Consenso pressoché unanime anche per i 14 componenti del nuovo Consiglio Direttivo dell'Unione. Per Roma: Claudio Andronico, Armando Bianchi, Maurizio Carini, Ernesto Castaldi, Pietropaolo Dionisi, Fabio Gambino, Giorgio Gobbo, Giuseppe Meloni, Nicoletta Paglieri, Giampaolo Servi, Franco Stivali. Per Latina: Pierluigi Camilacci, Alessandro Giannotti, Vincenzo Nardi.

Nella stessa sede l'Assemblea dell'Unione ha eletto i nuovi Consiglieri Nazionali Federmanager di competenza regionale. Sono: Paolo Cannavò, Giuseppina De Cicco, Giacomo Gargano, Vincenzo Monti, Paolo Parrilla, Salvatore Senese, Guelfo Tagliavini, Lorenzo Urbano.

NOVITÀ DALLO SPORTELLO FASI-ASSIDAI

Dal 7 settembre 2015 in via sperimentale e dal 1° ottobre 2015 in forma definitiva, sarà resa operativa una procedura on line che, tramite i nostri uffici, consentirà di trasmettere la documentazione di spesa delle pratiche FASI in modalità digitale.

I vantaggi, come già resi noti dal FASI a tutti i Soci, saranno subito evidenti perché, utilizzando la modalità on line, si avrà la riduzione dei tempi di liquidazione delle richieste di rimborso e la conservazione digitale della documentazione di spesa nel tempo.

La fruibilità di questo servizio rende indispensabile un cambiamento nelle modalità di ricevimento dei Soci presso il nostro sportello poiché l'espletamento on line della pratica richiede un numero maggiore di adempimenti operativi rispetto alla precedente modalità.

Pertanto lo Sportello FASI-ASSIDAI riceverà solo previo appuntamento, sia per le pratiche FASI sia per quelle ASSIDAI, nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì dalle ore 9,00 alle ore 13,30

Per gli appuntamenti chiamare

dal lunedì al venerdì dalle 9,00 alle 13,30:
0644170838, 0644170839

il martedì e il giovedì dalle 15,00 alle 18,00:
0644170813

Vademecum per la corretta presentazione della pratica FASI online c/o Federmanager Roma

1. Portare il codice IBAN, necessario per la compilazione della delega alla gestione della pratica da parte di Federmanager Roma (solo al primo appuntamento).
2. Portare fotocopie delle fatture in cui siano perfettamente leggibili il cognome e la partita Iva (in alternativa il codice fiscale) di chi ha emesso la fattura, ricordando di apporre i bolli dove necessario.
3. Allegare alle fatture, come previsto dal Regolamento FASI, le prescrizioni mediche per gli esami diagnostici, la FKT e le analisi cliniche.

AD OTTOBRE IL CORSO DI FORMAZIONE “DATA PROTECTION OFFICER E PRIVACY CONSULTANT”

Si svolgerà dal 2 ottobre al 14 novembre 2015, presso l'Auditorium Federmanager in via Ravenna 14 a Roma, il corso “Data Protection Officer e Privacy Consultant”, organizzato da Federmanager Roma in collaborazione con Uniquality e coordinato da Bruno Sbardella (membro di Giunta della nostra Organizzazione).

DESTINATARI

Il corso, relativo ai requisiti necessari all'attestazione e alla certificazione delle nuove figure professionali di Data Protection Officer e Privacy Consultant, si rivolge a:

1. dirigenti e quadri aziendali aventi il ruolo di responsabili/incaricati del trattamento dei dati;
2. addetti agli Affari legali, alla Compliance, alla Sicurezza ed a mansioni analoghe collegate alla gestione, protezione, tutela, sicurezza dei dati personali;
3. liberi professionisti che svolgono attività di consulenza in materia di privacy;
4. avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, consulenti della privacy, ingegneri, consulenti informatici, Risk Manager e altri consulenti aziendali che offrono servizi analoghi in materia di gestione, protezione, tutela e sicurezza dei dati personali.

ARTICOLAZIONE

Il corso è strutturato in lezioni di aula ciascuna della durata di 4 ore in programma il venerdì pomeriggio e il sabato mattina, per un totale di 32 ore. Ogni modulo didattico si conclude con una verifica dell'apprendimento.

Al termine del corso, chi avrà superato con esito positivo sia le verifiche intermedie sia il test finale riceverà l'Attestato di Idoneità.

PROGRAMMA

- Il diritto alla privacy: il quadro internazionale e comunitario
- Il codice in materia di protezione dei dati personali: il decreto legislativo n. 169/2003
- I soggetti che effettuano il trattamento: formalità e attribuzione dei compiti
- I diritti dell'interessato
- Gli obblighi del titolare del trattamento: informativa, consenso e notificazione al Garante
- La sicurezza dei dati e dei sistemi: analisi dei rischi e misure di sicurezza
- Il trasferimento dei dati all'estero
- Il Garante della privacy: attività e compiti
- La tutela dell'interessato
- Il regime sanzionatorio: violazioni amministrative e illeciti



QUOTA D'ISCRIZIONE (Iva esclusa)

- Euro 600,00 per i non iscritti a Federmanager
- Euro 400,00 per dirigenti e quadri iscritti a Federmanager
- Euro 100,00 per dirigenti inoccupati iscritti a Federmanager

MODALITÀ D'ISCRIZIONE

La scheda di iscrizione (scaricabile dal sito www.federmanager.roma.it) debitamente compilata e sottoscritta va inviata per email entro il 18 settembre a formazione@federmanager.roma.it.

Per ulteriori informazioni:

Maria Grazia Cancia, cancia@federmanager.roma.it,
tel. 0644170820 - 0644170813

Irma Forleo, forleo@federmanager.roma.it,
tel. 0644170819 - 0644170814

ger di Rete) e fissa i requisiti che debbono essere soddisfatti per ottenere la specifica Certificazione di Competenze;

3. l'adozione del Disciplinare da parte della principale Società italiana di Certificazione, RINA, tramite la propria controllata RINA Services, per certificare le competenze manageriali dei candidati.

La tutela per chi sceglierà professionisti certificati deriva non solo dalla completezza del modello e dei criteri di valutazione adottati ma, soprattutto, dal fatto che la valutazione è affidata a una parte terza rispetto a chi ha definito le regole e a chi si sottopone alla valutazione.




CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI

È operativo il nuovo servizio che Federmanager ha messo a punto per i propri associati, dirigenti, manager atipici e quadri apicali: una certificazione volontaria che attesti le competenze manageriali del singolo. Studiata in collaborazione con RINA Services, società di certificazione leader italiano ed internazionale, con cui Federmanager ha stipulato una convenzione, il servizio intende supportare la consapevolezza delle PMI sull'importanza di disporre di risorse manageriali portatrici di esperienze, competenze e valori accertati. Esso è inoltre volto a valorizzare il ruolo manageriale, ribadendo il rapporto di partnership fra i dirigenti e il sistema industriale basato, anche, sulle competenze distintive. Il servizio di Federmanager basa la propria credibilità, efficacia e selettività su tre fattori:

1. l'utilizzo come normativa di base della Norma UNI 11369, che definisce un modello per la classificazione delle competenze. Ciò significa prendere in considerazione e valutare le conoscenze accumulate, le esperienze acquisite e le abilità personali connaturate e/o acquisite con la formazione;
2. lo sviluppo di un Disciplinare che specifica alcune figure manageriali (Temporary Manager, Export Manager, Manager per l'Internazionalizzazione, Mana-

SI AMPLIA IL PANEL DEI SERVIZI E DEI CONSULENTI DI FEDERMANAGER ROMA

L'ulteriore ampliamento dell'offerta di servizi ai Soci di Federmanager Roma, annunciata dal Vicepresidente Gherardo Zei nel corso dell'Assemblea 2015 (si veda l'inizio di pag. 17 di questo numero) è cominciato.

Premesso - sempre riprendendo le parole di Zei - che l'obiettivo è quello di "dare un sostegno concreto ai Colleghi in considerazione dei numerosi problemi che continuano ad affliggere la nostra categoria", la nostra Organizzazione mette ora a disposizione dei dirigenti iscritti, accanto a quella dei collaboratori "storici", la consulenza di 5 nuovi consulenti: gli avv. Daniele Basile, Claudio Miglio e Paolo Patucchi per la Consulenza legale in materie estranee al rapporto di lavoro; il dott. Alessandro Corinaldesi per la Consulenza in materia fiscale; il dott. Bruno Benelli per la Consulenza in materia previdenziale. Di seguito, una breve presentazione dei nuovi prestigiosi collaboratori della nostra Organizzazione. Per ulteriori informazioni sui Servizi ai Soci, si rimanda alla terza di copertina di questo numero e al nostro sito web (http://www.roma.federmanager.it/Servizi/Previdenziale_e_Patronato).

Daniela Basile. Nata a Napoli nel 1967, avvocato dal 1997, è specializzata in diritto penale per tutte le tipologie di reato, anche connesse con questioni civilistiche quali diritto del lavoro, responsabilità professionale, infortunistica del lavoro, diritto di famiglia, ambiente ed edilizia. Si è occupata con frequenza di reati contro la persona e il patrimonio, di reati colposi quali colpa medica e infortunistica stradale, di reati contro la P.A. e la fede pubblica e di reati commessi da appartenenti alle Forze dell'Ordine e da militari in servizio.



Claudio Miglio. Avvocato e dottore di ricerca in diritto civile presso l'Università di Roma "La Sapienza", oltre che autore di pubblicazioni su varie tematiche del diritto civile, si occupa nella sua professione, in particolare, di diritto immobiliare, successioni e contratti.

Paolo Patucchi. Classe 1964, avvocato da circa 20 anni, è titolare di studio legale in collaborazione con altri colleghi. Lo studio si occupa di diritto civile con particolare riferimento agli aspetti contrattuali ed extracontrattuali (risarcimento danni, rescissioni, risoluzioni, reccesi, annullamenti), all'infortunistica del lavoro ed infortunistica stradale. Inoltre lo studio è specializzato in diritto di famiglia (separazioni, divorzi, affidamento minori, amministrazioni di sostegno, tutele ecc.), responsabilità medica e responsabilità professionale.



Alessandro Corinaldesi. Laurea con lode in Economia e Commercio presso l'Università "La Sapienza" di Roma, iscritto all'Albo dei Dottori Commercialisti, all'Albo dei Revisori Contabili e all'Albo di Consulenti Tecnici del Tribunale Civile di Roma, insegna Diritto Tributario presso la stessa "Sapienza" (Tassazione, imposte dirette, Iva e Iva con l'estero) e materie tributarie in numerosi istituti/scuole. Titolare dello studio tributario che porta il suo nome, è revisore contabile e membro del Collegio Sindacale di primari enti/fondi/società.

Bruno Benelli. Esperto di previdenza, giornalista e scrittore, ha collaborato con i principali quotidiani e periodici italiani (fra gli altri, Corriere della Sera, Repubblica, Il Sole 24 Ore, L'Osservatore Romano, Panorama, Donna Moderna, Oggi, Confidenze, Gente Money). Attualmente scrive su La Stampa e Il Messaggero. Ha collaborato con Rai (tv e radio), Mediaset e TV 2000. Attualmente collabora con il TG5 (Mediaset Canale 5), nel quale tiene la mattina una seguitissima rubrica dedicata ai temi previdenziali.



CHIUSURA ESTIVA

Gli uffici di Feermanager Roma sono chiusi per ferie
dal 10 Agosto al 28 Agosto 2015.

Riaprono Lunedì 31 Agosto 2015.

BUONE VACANZE!



Praesidium

PRAESIDIUM VA IN RETE CON UNA STRATEGIA DIGITAL ALL'AVANGUARDIA

di Massimiliano Cannata

All'indirizzo www.praesidiumspa.it
il nuovo sito di Praesidium S.p.A.



Rafforzare le attività di comunicazione e la presenza sui new media. Informare gli utenti/clienti con chiarezza, semplicità e trasparenza sull'offerta di Praesidium S.p.A. e nello stesso tempo rafforzare la brand identity al fine di assumere un ruolo sempre più importante all'interno del sistema Federmanager.

Sono questi gli obiettivi principali che hanno ispirato il nuovo portale (realizzato dall'agenzia milanese Brand) della società nata dalla joint-venture tra Federmanager, Assidai e AON Italia allo scopo di offrire ai manager le soluzioni più adeguate per coprire i loro rischi all'interno dell'azienda, nel percorso professionale e nella vita privata.

“La Rete - ha raccontato il Presidente Bruno Villani dando il via al primo clic - offre oggi alle aziende la possibilità unica di comunicare se stesse in maniera originale e flessibile. Noi abbiamo la volontà di continuare a investire per valorizzare appieno le potenzialità interattive e multimediali dell'infrastruttura digitale che abbiamo realizzato. Importante sarà lo scambio che si instaurerà con i fruitori e clienti, con cui intendiamo interagire attraverso una 'agorà' aperta al dialogo e pronta a recepire stimoli e suggerimenti”. Internet, ha proseguito Villani, è realmente - come sostengono molti linguisti e semiologi - “il mondo rifatto con i materiali della comunicazione dentro il quale dobbiamo saperci muovere da protagonisti. Abbiamo in mano uno straordinario mezzo per venire in contatto con un numero molto significativo di End Users, che con motivazioni diverse sono interessati alla nostra offerta, e possiamo comunicare in modo personalizzato con ciascuno di essi. Lo faremo al meglio delle possibilità, in quanto il nostro scopo rimane quello di rafforzare il rapporto con le aziende incarnando sempre di più il ruolo di 'Welfare Specialist', oltre che di broker assicura-

tivo". Dare impulso al welfare individuale nella dimensione di una sempre più avvertita prossimità con il cliente finale, ha concluso Villani, "consentirà di far crescere Praesidium e nello stesso tempo di dare valore alla Federazione di cui facciamo parte. In virtù di queste riflessioni, mi sento di affermare che sul triplice fronte dell'architettura relazionale, della qualità dei contenuti multimediali e del carattere innovativo dei linguaggi finalizzati alla comunicazione e al marketing, abbiamo messo a disposizione degli utenti uno strumento al passo con i tempi".

LA "GALASSIA INTERNET"

Quanto Manuel Castells aveva in anticipo descritto nel suo libro "Galassia Internet" si è puntualmente realizzato: la Rete appare sempre più come uno spazio dell'abitare, come un luogo in cui sperimentare nuove pratiche del quotidiano, nuove modalità di aggregazione e diverse forme di relazione. Bisogna partire da qui per interpretare le funzioni più interessanti di uno strumento che non finisce di stupire e affascinare miliardi di navigatori in tutto il pianeta.

Va detto che nonostante l'accentuata eterogeneità e dinamicità delle forme assunte dai siti, si evidenzia sempre più una tendenza evolutiva che ha determinato il salto di qualità. Chi si collega non si trova di fronte a vetrine statiche di offerte e prodotti, come si è verificato nella "prima stagione" di Internet; piuttosto ciascuno di noi sperimenta la flessibilità di uno strumento che oltre a soddisfare i fabbisogni economici, finanziari e di comunicazione che caratterizzano le diverse Business Unit di un'azienda, consente di amplificare le strategie di Customer Relationship Management, dando ossigeno alla leva del business.

Oggi web, digital marketing, social sono i contesti di comunicazione virtuale più complessi e diffusi, in qualche caso ancora sottovalutati da molte realtà aziendali italiane. Considerato che esistono diverse tipologie a seconda del grado di tecnologie adottate dall'impresa e del livello di orientamento all'e-business, il nuovo sito di Praesidium si colloca a un livello elevato in quanto prevede, parallelamente all'originaria attività tradizionale (off line) di comunicazione e informazione portata avanti da dipendenti e consulenti, lo sviluppo del business anche attraverso il mercato virtuale. È infatti tramite l'adozione di una logica interattiva, di un'interfaccia coerente con la corporate identity, incrementando le capacità relazionali, che il sito assume un rilievo strategico, rispettando la cosiddetta "Trinity" scandita da Chris Mayer nel celebre saggio "Blur": velocità, immaterialità, interconnessione.

Se, come suggeriva la saggezza antica di Seneca, "la parola è immagine dell'anima: quale è la vita, tale è la parola", questa sete di trasparenza e di autenticità di cui già allora si sentiva forte l'esigenza nella info-society è destinata a realizzarsi nella dimensione del digitale, ambito in cui azienda e clienti stipulano un patto di reciproca conoscenza e fiducia. Praesidium questo patto lo ha stipulato ed intende mantenere tutte le promesse, secondo i parametri più rigorosi ed elevati, sempre nella piena adesione ai propri valori fondanti: eticità professionale, trasparenza e onestà intellettuale, unitamente al rispetto delle persone, dei clienti e dei fatti.



*Bruno Villani,
Presidente Praesidium*

Solidarietà

AVANTI AL RITMO GIUSTO. PER UNA SOCIETÀ PIÙ SOLIDALE E CONSAPEVOLE

Prosegue il progetto “Il Ritmo Giusto”, che VISES sta portando avanti dal 2013 insieme a Federmanager Roma con l’obiettivo di stimolare nei giovani un maggiore senso civico e senso di responsabilità attraverso azioni di sensibilizzazione ai temi del primo soccorso e della rianimazione cardiopolmonare.

La Morte Cardiaca Improvvisa (MCI) rappresenta ancora oggi la principale causa di decesso in Italia, colpisce ogni anno più di mille giovani con età inferiore ai 35 anni ed ha una particolarità preoccupante: l’insorgenza in soggetti apparentemente sani, perfino negli atleti. La Lombardia è la regione in cui il dato è più allarmante, con 1 caso ogni 57 minuti, seguita dal Lazio dove si verifica 1 caso ogni ora e mezzo.

PARTIRE DAI PIÙ GIOVANI

Da questi dati nasce l’esigenza di avviare azioni di prevenzione e sensibilizzazione a catena che coinvolgano le istituzioni, le famiglie ma soprattutto i più giovani, affinché diventino un veicolo di diffusione e trasmissione delle conoscenze, ma anche perché vengano responsabilizzati ad un maggiore senso civico.

Inoltre è importante che i ragazzi sappiano quanto l’aumento dell’incidenza delle morti cardiache sia strettamente correlato alla co-presenza di alcuni fattori che derivano da un nuovo scenario sociale e da stili di vita che si fanno sempre più frequenti nei giovani, quali l’aumento del consumo di droghe, alcol e tabacco, l’incidenza di malattie come anoressia e bulimia e uno stile di vita che genera stress (fisico, mentale, emotivo).

La MCI non colpisce necessariamente i soggetti con patologie cardiache; è fondamentale quindi la prevenzione di

tutti i fattori di rischio che incidono sulla probabilità che l’evento accada, oltre ad un controllo attento e mirato di coloro che rientrano nelle categorie definite a rischio. Fondamentale è anche la velocità e l’efficacia dell’intervento, cioè l’attivazione della catena della sopravvivenza. La rianimazione cardio-polmonare e l’uso del Defibrillatore Automatico Esterno (DAE) giocano quindi un ruolo chiave,

raddoppiando le possibilità di sopravvivenza post-evento: quanto più velocemente vengono effettuati, tanto più saranno alte le possibilità che la vittima sopravviva.

L’intervento avviato da Vises nasce quindi da una necessità concreta: diffondere il più possibile le conoscenze di base per un intervento tempestivo, che permetta di salvare una vita e mettere a disposizione della comunità uno strumento essenziale come il DAE.

Il corso di formazione alla rianimazione cardiopolmonare ed al corretto uso del defibrillatore, organizzato da Vises e tenuto dagli istruttori qualificati, è articolato in una fase teorico-informativa e in una pratica di esercitazione sui manichini, che insegna ai partecipanti ad intervenire in modo tempestivo e ad usare correttamente il DAE.

Dall’inizio del progetto sono stati 5 gli Istituti superiori di Roma e Milano dove sono state organizzate le attività del progetto ed oltre 180 le persone tra ragazzi, docenti e personale scolastico formate e sensibilizzate. Dopo il coinvolgimento degli Istituti “Livia Bottardi” e “Pertini Falcone” di Roma, ad aprile è stato organizzato un evento presso il Centro di Formazione professionale “Galdus” di Milano e si è concluso il ciclo di incontri al Liceo Classico “Giulio Cesare” di Roma, mentre a maggio è stata la volta di studenti, docenti e personale scolastico del Liceo Scientifico “Francesco d’Assisi”.

Il progetto, realizzato in partnership con l’ANP - Associazione Nazionale dirigenti e alte Professionalità della scuola e ISASD - Ente di Formazione accreditato 118, IRC e Regione Lazio, prosegue anche grazie al sostegno di Federmanager Roma con la donazione e formazione all’uso del defibrillatore a 3 Istituti Superiori di Roma.

Tutti gli Istituti che hanno ricevuto la formazione sono segnalati in una mappa interattiva sul sito www.vis.es.it, che permette di localizzare questi essenziali strumenti salvavita.

APPUNTAMENTO AL 12 OTTOBRE

Il 12 ottobre presso l’Istituto Tecnico Industriale Fermi di Roma si svolgerà l’evento di presentazione dei risultati raggiunti e delle attività in programma nel 2016. L’appuntamento coinciderà con la partecipazione, per il terzo anno consecutivo, a VIVA!, la Settimana europea per la rianimazione cardiopolmonare istituita, su indicazione del Parlamento Europeo, allo scopo di migliorare la conoscenza e la formazione dei cittadini e degli operatori sanitari alla rianimazione cardiopolmonare.



“SERVE UNA VISIONE DI INSIEME SULLA SANITÀ INTEGRATIVA”

LA PROFESSORESSA LABATE: “IL WELFARE AZIENDALE CRESCERÀ A FRONTE DELLE GRANDI SFIDE DEMOGRAFICHE E DEL MERCATO DEL LAVORO”

Quale lo scenario della spesa pubblica e quale secondo lei è l'influenza della assistenza sanitaria integrativa sul sistema sanitario nazionale? A breve e a lungo termine?

Il welfare aziendale cresce e crescerà in futuro così come la mutualità di territorio per effetto delle grandi sfide che abbiamo di fronte: dalla rilevante dinamica di crescita dell'aspettativa di vita, al declino dei tassi di fertilità, ai profondi cambiamenti del mercato del lavoro e della struttura familiare. E ancora le costanti esigenze di contenimento della spesa pubblica e i rischi connessi all'invecchiamento e alle condizioni di salute. Rispetto al passato, una quota sempre maggiore di tali rischi appare destinata a trasferirsi dallo Stato alle famiglie. Occorre dunque individuare soluzioni operative che permettano di contemperare l'accresciuta responsabilità individuale con l'effettiva capacità delle famiglie di gestire queste tipologie di rischio. L'assistenza sanitaria integrativa si colloca in un contesto in cui occorre sempre più una visione unitaria, finalizzata a portare a fattore comune gli strumenti da utilizzare per realizzare un sistema di protezione della salute integrato. Occorre perseguire gli obiettivi in una logica di integrazione, essendo consapevoli della cen-

tralità dell'attività negoziale e della mutualità.

Quali le differenze fra il settore privato e quello pubblico in materia di secondo welfare?

La capacità del settore pubblico di socializzare il rischio attraverso forme collettive di protezione - attraverso l'attività negoziale dei fondi verso i lavoratori, l'apertura alle loro famiglie e la mutualità volontaria di territorio - realizzano per questa via maggiore equità anche nelle forme integrative. Le forme private di copertura del rischio rimangono molto ancorate alla capacità di produzione del reddito e sono molto selettive.

Come si evolverà nel prossimo futuro il secondo welfare?

Rimane centrale, nell'ambito degli spazi di pertinenza dell'attività negoziale, il ruolo della contrattazione collettiva e della sua capacità di veicolare risorse verso le coperture integrative previdenziali e sanitarie, incrementando così la dotazione di forme di protezione sociale disponibili per i lavoratori. Tuttavia, il welfare del 900 evolverà verso un secondo welfare del terzo millennio in cui accanto alle direttrici di marcia delle politiche pubbliche si affermerà nei fatti quella sussidiarietà orizzontale tanto necessaria al nostro Paese per affermare un ruolo moderno dello Stato non più in senso paternalistico assistenziale.

Come e in che misura l'assistenza sanitaria integrativa può supportare la sostenibilità del Sistema sanitario nazionale?

Innanzitutto integrandosi con il Ssn, non solo per supplire a ciò che questo non copre o copre inefficientemente - odontoiatria, liste d'attesa, non autosufficienza - ma soprattutto rivedendo i campi di operatività

“OCCORRE METTERE IN CAMPO UNA RINNOVATA SINERGIA, CAPACE DI CONIUGARE RESPONSABILITÀ PUBBLICA E RESPONSABILITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE PER LA PROTEZIONE DAI RISCHI DI MALATTIA.”



GRAZIA LABATE > Nata ad Agna (Padova), laureata in economia all'Università di Genova, si specializza in economia sanitaria alla LSE nel 1978. Si è occupata di Welfare e politiche sociali e sanitarie a partire dal 1974 come ricercatrice presso l'ILRES (Istituto ligure per le ricerche economiche e sociali) dell'Università di Genova. È stata deputato dal 1996 al 2006. Nel Governo Amato (2000-2001) ha ricoperto l'incarico di Sottosegretario alla sanità con il Ministro Veronesi, con delega alla programmazione sanitaria, alla prevenzione, alle risorse umane, alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Dal 2008 al 2010 è stata membro del comitato tecnico scientifico dell'ISPELS per la redazione del piano di ricerca triennale dell'istituto. Quale ricercatore in economia sanitaria, svolge il corso di specializzazione post lauream sui sistemi sanitari europei comparati, quale cultore della materia del sistema sanitario italiano, presso il Department of Social policy & Social work dell'Università di York.

che devono scorrere sempre più verso la prevenzione di primo e secondo livello, e mettendo in campo una rinnovata sinergia capace di coniugare responsabilità pubblica e responsabilità collettiva e individuale per la protezione dai rischi di malattia. La sostenibilità del Ssn certamente dipende in primis dalla capacità di efficientarlo, da una severa lotta alla corruzione, dal superamento del dualismo tra Nord e Sud del Paese, dalla qualità verso la quale lo si fa evolvere, ma nel contempo dalla capacità di governance complessiva tra domanda e offerta di salute. **Che chiave di lettura si sente di esprimere alla luce della recente relazione annuale della Covic dove emerge l'urgenza di un apparato normativo che regoli l'Assistenza Sanitaria Integrativa?**

La condivido, anche perché gli strumenti regolatori non sono

stati portati a termine da quanto previsto dall'attuale ordinamento. A parte i due decreti Turco e Sacconi, nulla si è fatto per strutturare l'Anagrafe dei Fondi sanitari integrativi non solo dal punto di vista certificativo e attestativo, ma come i decreti disponevano che andava fatto - con successivo decreto - in senso operativo analitico e reportistico sullo sviluppo e le capacità di risposte in termini di prestazioni salute. Non si è regolamentata la cessione in gestione, il Regolamento dei fondi, l'Organismo di vigilanza. È la storia di una miopia e una sordità da parte dei Governi che si sono succeduti fin qui, che nel 2008 e nel 2009 si è cercato di rimuovere, ma che è rimasta incompiuta e che ha urgente bisogno di essere affrontata nel nuovo contesto che deriva dall'esperienza, dalle novità e dai trend che si profilano di fronte a noi.



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai

Il fondo sanitario per il tuo benessere

Far conoscere i fondi di assistenza sanitaria: ecco la prossima grande sfida di Assidai

Da un'indagine Ipsos emerge che i responsabili HR non hanno una visione approfondita del tema

EDITORIALE

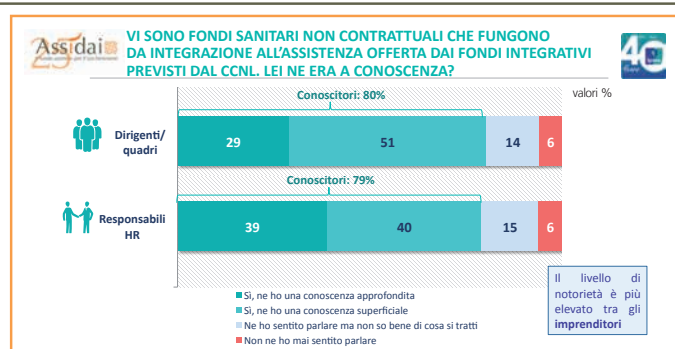
DI GIANGAETANO BISSARO
PRESIDENTE ASSIDAI

I numeri non mentono.

E la ricerca che Ipsos ha svolto in occasione dei nostri 25 anni, appuntamento che abbiamo festeggiato alla Camera dei deputati il mese scorso, ci indica la direzione in cui dobbiamo muoverci se vogliamo migliorare ulteriormente il ruolo e la conoscenza di Assidai. Quasi metà dei responsabili risorse umane italiani intervistati da Ipsos ammette di non conoscere o di conoscere solo parzialmente l'assistenza sanitaria integrativa nonché i fondi sanitari non contrattuali. Una situazione che fa riflettere molto, anche se le interviste condotte in questa newsletter ci inducono a un maggiore ottimismo. L'indagine di Ipsos evidenzia tuttavia un altro numero da non sottovalutare: soltanto il 32% dei Responsabili Risorse Umane italiani intervistati conosce Assidai. Un dato che si può leggere in due modi: positivamente se si pensa che il secondo fondo in classifica è al 16%, negativamente visto che ben il 44% degli intervistati non conosce alcun fondo. L'obiettivo primario di Assidai per il prossimo futuro è farsi conoscere da tutti, consolidando la propria leadership sul mercato.



L'88% dei responsabili delle risorse umane (HR) italiani sa che l'assistenza sanitaria è una tutela che integra le prestazioni offerte dal sistema sanitario nazionale, ma ben il 33% ammette di avere una conoscenza superficiale del tema. Il 79% degli HR italiani sa invece dell'esistenza di fondi sanitari non contrattuali che funzionano da integrazione all'assistenza offerta dai fondi sanitari di primo livello garantiti dal Ccnl, anche se solo il 39% ritiene di conoscerli in modo approfondito. Il quadro emerso dall'indagine svolta da Ipsos (in occasione dei 25 anni di Assidai, festeggiati lo scorso 6 maggio) interpellando un ampio campione di responsabili delle risorse umane non lascia spazio a equivoci: in Italia la conoscenza dei fondi di assistenza sanitaria integrativa contrattuali e dei fondi sanitari non contrattuali lascia ancora a desiderare. Del resto, si tratta di coperture e garanzie che sempre più spesso vengono utilizzate come benefit e contribuiscono



non dunque alla cosiddetta "total compensation" di un manager. A ciò si aggiunge un'altra statistica, proveniente sempre dalla ricerca di Ipsos, che traccia idealmente la strada da percorrere in futuro. Ben il 34% dei dirigenti interpellati dichiara che come strumento di welfare offerto dall'azienda vorrebbe un'assistenza sanitaria: una voce che, in questa speciale classifica, stacca nettamente la seconda preferita e cioè le pensioni, ferme al 12%. Un dato, ancora una volta, eloquente che evidenzia quanti e quali margini di sviluppo ha l'assistenza sanitaria integrativa stessa in Italia.

STEFANO CUZZILLA ELETTO PRESIDENTE DI FEDERMANAGER

Stefano Cuzzilla, manager Techno Sky - Gruppo Enav, è il neoeletto Presidente nazionale di Federmanager, designato dal Congresso federale lo scorso 22 maggio. Classe 1965, già alla guida del FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa), Cuzzilla conferma il suo impegno in favore dei manager industriali. "Impiegherò ogni energia - ha dichiarato - per posizionare Federmanager al centro del sistema delle relazioni industriali, del dibattito istituzionale, politico, della società".



FINMECCANICA: “IL WELFARE È UNA LEVA DI GESTIONE E CRESCITA DELL’INDIVIDUO”

ASSORGIA: “PER NOI ASSIDAI È UN PARTNER STORICAMENTE PRESENTE PER LA FIDUCIA CHE SI È CONQUISTATO NEL TEMPO

“Assidai è un partner da sempre storicamente presente per il gruppo Finmeccanica”. Così Paola Assorgia, responsabile delle Relazioni industriali e contenziosi del lavoro del leader italiano della difesa.

Qual è il ruolo del welfare oggi all'interno del Suo Gruppo?

Il welfare come leva di gestione e di crescita dell'individuo all'interno dei nostri modelli Hr assume da sempre una valenza importante. I nostri sistemi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, riconosciuti alla dirigenza del Gruppo sin dai lontani anni 80, attraverso la sottoscrizione di accordi con i rappresentanti Federmanager hanno contribuito a diffondere questa cultura in epoca ben antecedente rispetto allo sviluppo successivo di modelli di welfare aziendale. I modelli, sperimentati con successo nei confronti della dirigenza, hanno poi permesso di estendere le coperture sanitarie integrative via via a fasce di popolazione sempre più ampie: dapprima è stata coinvolta la categoria dei Quadri, che nel Gruppo Finmeccanica (caratterizzato da una composizione della forza lavoro altamente qualificata e con un elevato know how tecnologico), costituiscono la fascia “core” di popolazione; successivamente, e in maniera sempre più capillare, è stata diffusa a tutta la popolazione del Gruppo (impiegati e operai) attraverso la sottoscrizione di intese con il sindacato di categoria. Attualmente l'intero modello è in fase di profonda

revisione, coerentemente con l'avviato processo di trasformazione organizzativa che porterà nei prossimi mesi a disegnare la nuova Finmeccanica, sempre più integrata al proprio interno e sempre più focalizzata nei suoi core business (aerospazio e difesa). Il processo avviato è volto a ricondurre i modelli di welfare implementati a livello di Gruppo verso trattamenti riconosciuti dai contratti collettivi, sia pure conservando le peculiarità proprie del “sistema Finmeccanica”. **Quali sono i vantaggi del modello di welfare da voi adottato per i dirigenti/dipendenti? E quali quelli per l'Azienda?**

È innegabile il ritorno, in termini di apprezzabilità dei trattamenti erogati, da parte dei dirigenti/dipendenti. In particolare, l'assistenza sanitaria integrativa costituisce ormai una leva di forte impatto nella determinazione dei pacchetti di compensation. L'azienda, da parte sua, cerca di sfruttare questa leva anche al fine di mitigare le sempre più avvertite difficoltà di impostare una politica di remunerazione fondata esclusivamente sul “salario”. Ma il vero ritorno è di crescita culturale anche e soprattutto nell'ambito delle relazioni sindacali a tutti i livelli: in questo senso il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nelle scelte e nella gestione dei vari organismi costituisce senz'altro un momento di forte evoluzione.

Perché la scelta di Assidai, andando a evidenziare gli aspetti positivi e più vantaggiosi rispetto ad altre iniziative presenti sul mercato?

Assidai è per il Gruppo Finmeccanica un partner storicamente da sempre presente. Con Assidai abbiamo impostato i primi modelli di assistenza sanitaria integrativa riservati alla dirigenza per poi dividerne l'evoluzione negli anni fino ad arrivare a progettare, insieme, il processo di forte cambia-



mento cui facevo cenno prima. L'esperienza e la conoscenza del settore da parte di attori, come Assidai, che vi operano da 25 anni, hanno tra l'altro permesso di accelerare i processi di riposizionamento in atto nel Gruppo.

Un sondaggio di Ipsos indica che il 34% dei dirigenti vorrebbe come benefit l'assistenza sanitaria integrativa oltre a quella già riconosciuta contrattualmente. Questo dato è confermato anche nel Vostro Gruppo?

Il nostro sistema di assistenza integrativa riservato alla dirigenza storicamente nasce come sostitutivo (di miglior favore) rispetto ai trattamenti di contratto. Anche oggi, sia pur in ottica di riconduzione dei modelli stessi ai trattamenti contrattuali (ivi compresa la riattivazione del FASI per i dirigenti del Gruppo, precedentemente coperti dal FASI solo in quiescenza) il ricorso a coperture integrative risulta indispensabile per garantire un livello di assistenza in grado di mantenere inalterato il livello di erogazione.

I punti di forza di Assidai?

Al di là della già richiamata esperienza e modularità nell'offerta (indispensabile per rispondere alle sempre più diversificate esigenze della popolazione dirigenziale) la natura di Fondo di Assidai ne assicura una connotazione distintiva rispetto alle offerte presenti sul mercato assicurativo.

PAOLA ASSORGIA

> Responsabile Relazioni Industriali e Contenzioso del Lavoro di Finmeccanica S.p.A. Per la Capogruppo gestisce le relazioni sindacali, l'amministrazione del personale e le relazioni con le organizzazioni e gli enti attivi nelle aree del lavoro e delle politiche sociali. A livello di Gruppo, assicura il coordinamento, l'indirizzo e il supporto alle dinamiche sindacali, garantisce l'implementazione degli impatti della legislazione lavoristica, fiscale e previdenziale, coordina la gestione del contenzioso del lavoro e le attività della Cassa di Previdenza Integrativa nonché dei trattamenti di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Dirigenti del Gruppo.

Quali sono gli scenari futuri nel welfare e quali saranno rilevanti per Finmeccanica?

Nei prossimi mesi il processo di riposizionamento organizzativo, con il superamento delle attuali aziende e la loro divisionalizzazione, accentuerà la centralizzazione di trattamenti oggi in parte diversificati; i sistemi di welfare, definiti in misura omogenea e uniforme per tutti i lavoratori del Gruppo, assumeranno sempre più una valenza di forte identità all'interno dei nostri sistemi. Ovviamente, sarà importante evolvere verso offerte sempre più modulari e diversificate, che da un lato consentano di abbattere i costi e dall'altro garantiscano una maggior rispondenza alle esigenze individuali: non necessariamente, ad esempio, la copertura riservata a un giovane nucleo familiare è ottimale per il collega pensionato. In quest'ottica, è importante una maggiore integrazione anche con coperture assicurative e assistenziali che tutelino ad esempio bisogni di long term care di una popolazione sempre più “anziana” e vulnerabile.

AIDP: "L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA È PRESENTE IN QUASI TUTTI I PACCHETTI RETRIBUTIVI DEI MANAGER"

LA PRESIDENTE COVILI FAGGIOLI: "HR PREPARATI SUL TEMA, QUALCHE ECCEZIONE NELLE PMI"

Gli HR italiani hanno un livello di consapevolezza molto alto dell'utilizzo dell'assistenza sanitaria integrativa come benefit in azienda, anche se tra le Pmi potrebbe annidarsi ancora una conoscenza superficiale di questo settore. È il parere di Isabella Covili Faggioli, presidente dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (Aidp), secondo la quale il welfare aziendale è in generale una "leva importante per la gestione del personale e, in particolare, per trattenere i talenti in azienda".

Gli HR italiani sono consapevoli e utilizzano già in azienda benefit come l'assistenza sanitaria integrativa? Come valutate, come associazione nazionale, questi benefit?

Se vogliamo parlare di consapevolezza il livello è molto alto. Si tratta di uno strumento che conosciamo bene e non possiamo che valutarlo positivamente. Certo, non lo utilizzano tutte le aziende ma quasi tutte quelle più evolute ce l'hanno nei pacchetti retributivi per i manager. In generale si tratta di un benefit molto apprezzato dalle persone, sia dai dirigenti, tra i quali è molto diffuso, che dai lavoratori. La nuova frontiera della retribuzione è quella dei benefit, e quindi quella dell'assistenza sanitaria integrativa sarà una strada che verrà sempre più sperimentata, soprattutto ad alto livello. **Un'indagine di Ipsos (svolta in collaborazione con Assidai e**



ISABELLA COVILI FAGGIOLI

> Presidente nazionale dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (Aidp). Una carriera nell'ambito delle risorse umane in aziende internazionali (Buton Vecchia Romagna, Intertaba Philip Morris, FinRitz) con responsabilità crescenti fino a ricoprire la posizione di direttore del personale, oggi è partner di I.C. Consulting, società di head hunting che opera su tutti i settori merceologici con specializzazione nel settore moda e beni di lusso. Già Vicepresidente Nazionale Aidp e Presidente Aidp Emilia Romagna, è Presidente di UP Università delle Persone e Vicepresidente esecutivo della Fondazione Enzo Spaltro. È anche Socia fondatrice di FederProfessional e dell'Associazione Donne senza Guscio

Federmanager) rivela che solo il 29% dei manager ritiene che l'assistenza sanitaria integrativa offerta dall'azienda sia adeguata. Alla luce di questi dati, ritenete che si debba ancora migliorare molto su questo fronte?

Dipende quali aziende si prendono in considerazione, forse si tratta di quelle medio-piccole. Dal nostro osservatorio, vediamo che per le multinazionali è quasi un automatismo integrare il Fasi o in generale l'assistenza sanitaria. È un benefit molto apprezzato perché dà sicurezze importanti all'utente.

Considera il welfare una leva di eccellenza per la gestione del personale? Si rallenta il turnover e si migliorano le prestazioni dei propri manager in azienda?

“SONO ISCRITTA AD ASSIDAI DA PIÙ DI 15 ANNI E MI SONO SEMPRE TROVATA BENISSIMO PER LA PRONTEZZA DEI RIMBORSI E LA CHIAREZZA DEI PIANI SANITARI

I vostri iscritti ritengono sufficienti le informazioni a disposizione per offrire una assistenza sanitaria integrativa ai manager e quadri aziendali? Conosce Assidai? Se sì, quali caratteristiche evidenzerebbe del Fondo?

Ritengo che abbiamo molte informazioni anche grazie agli incontri in vari contesti che si fanno su questo tema. Certo, ci sono spesso novità e ben vengano i momenti di aggiornamento. Per quanto riguarda Assidai la conosco molto bene e ho un piano sanitario da molti anni. Sono stata anche presidente di Federprofessionale, dove abbiamo fin dall'inizio attivato una collaborazione con Assidai per avere un piano sanitario per i professionisti di alte professionalità che non erano più dipendenti. Con Assidai mi sono sempre trovata benissimo e l'ho sempre consigliato, al di là delle facili modalità di entrata sono apprezzabili la prontezza dei rimborsi e la chiarezza dei piani sanitari. Altrimenti non sarei iscritta da più di 15 anni. **Dall'indagine Ipsos emerge anche una conoscenza superficiale da parte degli HR dell'assistenza sanitaria integrativa contrattuale e non. Assidai può aiutare al fine di incrementare la conoscenza del settore?**

Devo essere sincera, è un risultato che mi stupisce, nel mio lavoro di head hunter incontro candidati che conoscono benissimo questi strumenti e molte volte ne abbiamo discusso: si tratta di questioni trattate ovviamente con gli HR. Forse questa conoscenza superficiale è legata a realtà più piccole, anche se è difficile ragionare per categorie. Infine, sì, ritengo che Assidai potrebbe aiutare a diffondere la conoscenza nel settore.

Sì, lo considero una leva importante in generale, in particolare per trattenere i talenti. È assolutamente importante per dedicare attenzione ai manager e far capire che si tiene a loro consentendo un bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa, l'azienda così dimostra attenzione alla persona. Ormai si parla di total compensation perché anche i manager sono attenti ai valori extra-retributivi e tra questi l'assistenza sanitaria è uno dei più apprezzati. Il welfare inoltre migliora il rapporto azienda-manager, in questo modo c'è anche maggiore fidelizzazione e motivazione da parte del dipendente, che si sente di fatto ancora più parte dell'azienda che si fa carico dei suoi problemi.

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)

• • • •

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli 06.4417.0815 (marinelli@federmanager.roma.it)

Martina Buratti 06.4417.0829 (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

• • • •

COMUNICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

Irma Forleo 06.4417.0819 (forleo@federmanager.roma.it)

Valeria Pulcinelli 06.4417.0829 (pulcinelli@federmanager.roma.it)

Marta Sabuzi 06.4417.0810 (sabuzi@federmanager.roma.it)

• • • •

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

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

Mariagrazia Assorgi 06.4417.0826 (assorgi@federmanager.roma.it)

Cristina De Angelis 06.4417.0813 (deangelis@federmanager.roma.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

• • • •

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini

Rosa D'Agresti 06.4417.0822 (dagresti@federmanager.roma.it)

PATRONATO 50&Più - Enasco

Giovedì 15.00-18.00

Solo per appuntamento (06.4417.0822)

• • • •

LEGALE E VERTENZE (legale@federmanager.roma.it)

Avv. Stefano Minucci

Solo per appuntamento - Ufficio Sindacale (06.4417.0820;

06.4417.0813)

FORMAZIONE (formazione@federmanager.roma.it)

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

Cristina De Angelis 06.4417.0813 (deangelis@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 - Dal lunedì al giovedì 9.30-13.30

*Solo per appuntamento - Sportello Fasi (06.4417.0838;
06.4417.0839)*

• • • •

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO

Presso gli Uffici di Federmanager Roma è attivo lo Sportello di Orientamento come un servizio gratuito. Il servizio offre una consulenza, a cura di LHH/DBM, riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro. Si invitano i Colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità.

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

• • • •

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO (legale@federmanager.roma.it)

Avv. Daniele Basile, Avv. Claudio Miglio e Avv. Paolo Patucchi

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.

Dr. Alessandro Corinaldesi per la consulenza in materia fiscale

Una moderna ed efficiente
assistenza sanitaria integrativa
per i lavoratori della tua Azienda
e le loro famiglie

FasiOpen

FasiOpen è un Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa senza scopo di lucro che si rivolge alle Aziende che vogliono offrire ai lavoratori non dirigenti ed ai loro familiari una forma di protezione della salute

Prestazioni di eccellenza

FasiOpen propone un'efficiente e moderna forma di assistenza sanitaria integrativa, avvalendosi della più che trentennale esperienza del Fasi. FasiOpen nasce da un accordo tra Confindustria e Federmanager per rispondere al crescente fabbisogno di assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori



Convenzioni dirette

FasiOpen prevede la possibilità di accedere ad una capillare rete di strutture sanitarie convenzionate in forma diretta composta da:

- Case di Cura
- Poliambulatori Diagnostici/Day Hospital/Day Surgery
- Studi Odontoiatrici e Strutture Ospedaliere/Università

Vantaggi fiscali

FasiOpen è compatibile con quanto stabilito dal Decreto del Ministero della Salute, che ha individuato, per i fondi sanitari, gli ambiti di intervento vincolanti per la deducibilità fiscale dei contributi versati ai sensi dell'art.51 del TUIR. Consente vantaggi fiscali per i lavoratori poiché la quota contributiva non è soggetta a prelievo fiscale



Assistenza per i familiari

FasiOpen prevede la possibilità di assistere anche il nucleo familiare del lavoratore



Sistema Fasi



CONFINDUSTRIA



fasiopen.it

Numero Verde
800 085 502