



ALL'INTERNO:
I 70 ANNI DI
FEDERMANAGER

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



FEDERMANAGER
ROMA
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA PROFESSIONE METI INTERNO

ANNO XIII - N. 49 - 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. 1003
IN CASO DI MANCATO RECAPITO INVIARE AL CMP ROMANINA PER LA RESTITUZIONE AL MITTENTE PREVIO PAGAMENTO RESI

CAMPAGNA ASSOCIATIVA 2016

FEDERMANAGER ROMA

Rinnova la tua iscrizione a Federmanager Roma. E se non sei già iscritto, aderisci ora. Insieme potremo ribadire il nostro ruolo in azienda, fornire servizi sempre migliori agli associati e far sentire forte la nostra voce nel Paese.

Le quote associative per l'anno 2016 sono rimaste invariate rispetto al 2015:

Dirigenti in servizio	€ 240,00
Dirigenti in pensione	€ 120,00
Pensionati ante '88	€ 112,00
Dirigenti inoccupati	€ 160,00
Quadri superiori	€ 180,00
Quadri apicali	€ 114,00

(per Quadri Superiori si intendono coloro che hanno un contratto collettivo anche aziendale sottoscritto da Federmanager, es: Confapi. Per Quadri Apicali si intendono coloro che, pur rispettando la declaratoria indicata come riferimento dal Ccnl Confapi-Federmanager, non hanno un rapporto di lavoro, anche aziendale, sottoscritto da Federmanager).

MODALITÀ DI PAGAMENTO

A) Tramite bollettino di c/c postale n. 29839008 intestato FEDERMANAGER ROMA

B) Tramite bonifico bancario: Beneficiario FEDERMANAGER ROMA

UNICREDIT IBAN: IT90E0200805280000010969864
CODICE BIC: UNCRITM1NQ6

FINECO IBAN: IT94T0301503200000004216342
CODICE BIC: FEBIITM1

POSTE ITALIANE IBAN: IT25X0760103200000029839008
CODICE BIC: BPPIITRRXXX

Causale: quota 2016 nome cognome e data di nascita del dirigente.

C) Tramite azienda (per i Soci in servizio): delega alla propria azienda per la trattenuta sindacale (modulo per la delega scaricabile dal nostro sito da consegnare all'azienda e a Federmanager Roma per fax n. 06 4404705 o e-mail: catani@federmanager.roma.it; spaziani@federmanager.roma.it).

Comunichiamo, inoltre, che da quest'anno **il pagamento può essere effettuato anche on-line con carta di credito** direttamente dal nostro sito www.federmanager.roma.it accedendo nell'area riservata My Feder.

Informiamo, inoltre, che **la riduzione della quota associativa per i Colleghi in pensione o inoccupati** può trovare applicazione **a decorrere dal momento della comunicazione per e-mail:** catani@federmanager.roma.it; spaziani@federmanager.roma.it **o per fax:** 06 4404705.

PER SAPERNE DI PIÙ: **WWW.FEDERMANAGER.ROMA.IT**

SOMMARIO

**Gli uffici di Federmanager Roma
rimarranno chiusi a partire
dal 24 dicembre 2015
e riapriranno il 4 gennaio 2016.
A tutti i lettori
BUONE FESTE!**

Editoriale UN ANNO DI SVOLTA	pag. 2	Previdenza QUALE FUTURO PER I DIRIGENTI?	pag. 24
Federazione RINNOVATI GLI ENTI COLLATERALI. UN SUCCESSO PER ROMA	pag. 4	Eventi GRANDE SUCCESSO PER IL CORSO "DPO"	pag. 26
Associazionismo PERCHÉ ISCRIVERSI A FEDERMANAGER	pag. 5	COME GESTIRE LA REPUTAZIONE SUL WEB	pag. 27
NEL 2016 UN PROGETTO CONTRO LA CORRUZIONE	pag. 7	I GIOVANI INCONTRANO I CACCIATORI DI TESTE	pag. 28
Federmanager L'ITALIA COL SEGNO X	pag. 10	Assicurazioni PRAESIDIUM STRUMENTO DI POSITIVA EVOLUZIONE SOCIALE	pag. 29
Pensioni NON PER CASTA MA PER GIUSTIZIA	pag. 12	Politica energetica LAZIO, DOPO 15 ANNI AL PUNTO DI PARTENZA	pag. 30
Speciale 70 anni Federmanager PROTAGONISTI DEL DOMANI	pag. 15	L'angolo del legale LEGITTIMA DIFESA, DIFESA LEGITTIMA	pag. 32
UN'OCCASIONE DI RILANCIO E DI CAMBIAMENTO	pag. 16	Solidarietà FEDERMANAGER ROMA PER MEDICINEMA. UNA SFIDA VINTA	pag. 35
RICORDARE LA STORIA PER COSTRUIRE UN FUTURO TANGIBILE	pag. 17	VISES. AL RITMO GIUSTO PER ANDARE SEMPRE PIÙ LONTANO	pag. 36
Salute UNA STRUTTURA DI ECCELLENZA AL SERVIZIO DI TUTTI	pag. 23		



PROFESSIONE DIRIGENTE

Anno XIII - n. 49 Dicembre 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

UN ANNO DI SVOLTA

di Giacomo Gargano

L'anno che si conclude è stato molto importante. Lo è stato per il nostro Paese, che sembra - finalmente - cominciare ad uscire dalle negatività che lo hanno connotato per troppi anni, anche se i segni delle difficoltà - soprattutto per noi dirigenti, come dirò dopo - sono ancora ben visibili e lontani, purtroppo, da una soluzione definitiva e soddisfacente.

Venendo alla nostra realtà associativa, il 2015 è stato molto importante per la Federazione nazionale, con il rinnovamento dei suoi vertici, a cominciare dall'elezione a Presidente del nostro Stefano Cuzzilla. Dico "nostro" perché il legame fra Stefano e la nostra realtà territoriale è, come sappiamo, fortissimo; per cui ho il piacere di rivolgergli anche dalle colonne di questa rivista, dopo averglieli formulati sia in pubblico sia in privato, i più fervidi auguri di buon lavoro da parte mia e di tutta Federmanager Roma. Nella certezza che la sua presenza contribuirà a rendere quanto mai stretti e proficui i rapporti fra la Federazione e la nostra Organizzazione.

Il 2015 è stato un anno molto importante per Federmanager Roma. Come sapete, a gennaio si è insediata la nuova "squadra" dirigenziale. Con tanti programmi e buoni propositi, come sempre accade in questi casi, ma anche con la curiosità, per non dire l'incertezza, di vedere quali e quanti dei nostri progetti avrebbero potuto realizzarsi nel concreto. La forza trainante - lo ricordiamo - del nostro programma stava in un profondo spirito di rinnovamento, nella visione, nel modo di lavorare, negli assetti organizzativi. Uno spirito ben compendiato dal nome della lista uscita vincitrice dalle elezioni: "Per un presidente in servizio". Ma tutti sappiamo che le idee camminano sulle gambe degli uomini e delle donne. E gli uomini e le donne nel nostro caso erano, in parte significativa, "nuovi": per anagrafe, per storia professionale e anche - in molti casi - per il tipo di ruolo svolto in ambito lavorativo. Con tutto il buono (in termini di entusiasmo e di voglia di fare) ma anche di meno buono (una certa inesperienza delle dinamiche e dei meccanismi dell'organizzazione) che ogni novità porta con sé.

Ebbene, a quasi un anno di distanza possiamo dire che i risultati sono andati al di là delle nostre migliori aspettative. E questo - ci sia consentita la nota personale - vale in primo luogo per il dirigente in servizio chiamato, con grande piacere, ad assumere la carica di Presidente.

* * * * *

Ainizio anno sentivo, sentivamo, la grande responsabilità del compito che ci era stato affidato. E ci rendevamo conto - perché lo viviamo in prima persona ogni giorno in azienda - di quanto rimanga difficile la situazione di tanti di noi, schiacciati fra irrealistiche e fraudolente rappresentazioni mediatiche, che continuano a dipingerci come "privilegiati", e una realtà fatta, nel migliore dei casi, di duro lavoro quotidiano e, nel peggiore, di politiche aziendali volte al progressivo ridimensionamento del nostro ruolo e al rischio di veder andare perdute preziose e insostituibili competenze.

Oggi il bilancio delle idee, dei programmi, delle attività intraprese dalla "nuova" Federmanager Roma è sicuramente positivo. Beninteso, rimangono sostanzialmente inalterate le difficoltà del contesto in cui noi dirigenti ci muoviamo, tanto in azienda quanto nella società. E anche la citata inversione di segno dei trend macro-economici nazionali, peraltro non ancora decisa quanto dovrebbe essere, si accompagna a tante, troppe situazioni di colleghi che continuano a trovarsi in difficoltà; difficoltà che, aggiungo, hanno rappresentato la prima fonte di preoccupazione e di impegno quotidiano per la nostra Organizzazione.

Non si tratta solo dei casi, pur dolorosissimi, di colleghi fuoriusciti dalle aziende o in difficoltà a trovare una collocazione che sia congrua con la storia e le capacità professionali di ciascuno. Mi riferisco al non ancora risolto problema degli esodati. Mi riferisco agli attacchi, divenuti particolarmente virulenti e ingiusti dopo l'insediamento dei nuovi vertici dell'Inps, ai nostri trattamenti previdenziali (leggi "pensioni d'oro"). Mi riferisco alla perdurante percezione del dirigente come di una figura non in linea con i dettami imposti dalla tumultuosa rivoluzione econo-

mica, tecnologica, sociale e politica che attraversa la società e l'economia contemporanea.

Nulla di più falso e infondato. E, tuttavia, una realtà con cui dobbiamo giocoforza fare i conti. E che potremo combattere con successo solo se saremo uniti e determinati. Alla piena comunione di intenti, politici, professionali e anche umani, tra la Federazione nazionale e Federmanager Roma ho già accennato. Qui però mi piace rimarcare lo spirito collaborativo e proattivo che ho trovato dentro Federmanager Roma, fra le centinaia di colleghi che si sono adoperati affinché le nostre idee portassero a risultati concreti, attraverso il crescente impegno e l'accresciuto tempo dedicato da ciascuno. Sono tanti gli esempi possibili al riguardo, e molti li troverete raccontati nelle pagine che seguono. Ci limitiamo a ricordare le decine di progetti avviati con successo da altrettanti Gruppi di lavoro istituiti ad hoc (si rimanda alle pagg. 8-9 per una loro sintetica descrizione); le numerose iniziative e i servizi che da quei progetti sono scaturiti e che hanno trovato un'accoglienza straordinaria fra i colleghi: basti pensare al corso di formazione sulla privacy aziendale, o ai seminari su temi decisivi della nostra vita lavorativa, come l'assessment o la riqualificazione professionale.

E come non ricordare l'impegno a rendere sempre più stringente il rapporto fra RSA e Organizzazione centrale



Ling. Giacomo Gargano,
Presidente di Federmanager Roma

- altro punto cardine del nostro programma - che ha portato ad istituzionalizzare, novità assoluta nella nostra storia, la partecipazione dei Coordinatori alle riunioni del Consiglio Direttivo di Federmanager Roma? O il riconoscimento al rinnovato impulso dell'azione di Federmanager Roma venuto, da una parte, a livello interno in occasione del recente rinnovo delle cariche a livello federale e di enti collaterali (buon lavoro a tutti i nostri colleghi eletti!) e, dall'altra, all'esterno con i numerosi incontri istituzionali svoltisi a livello nazionale e locale sui temi di interesse primario per noi dirigenti?

Potrei continuare a lungo ma, come si dice in questi casi, lo spazio è tiranno. Dedico le ultime parole ad augurare a ciascuno di voi i più sentiti auguri di buone feste e di buon 2016. Insieme abbiamo cominciato una strada, e oggi siamo più avanti di quanto fosse lecito all'inizio sperare. Quest'anno abbiamo dimostrato a noi stessi, e abbiamo cominciato a mostrare al mondo esterno, che abbiamo la testa, il cuore e le gambe per camminare nella direzione che abbiamo scelto. Ora si tratta di proseguire con la stessa determinazione e, se possibile, accelerando ancora. Senza indulgere ad ottimismo di maniera, sono, siamo convinti che insieme possiamo farcela.



PRESTO UN INCONTRO CON IL MINISTRO POLETTI SULLA NOSTRA PROPOSTA DI STAFFETTA GENERAZIONALE

In occasione dell'Assemblea CIDA tenutasi l'11 dicembre scorso a Roma, il Presidente di Federmanager Roma Giacomo Gargano ha informato il Ministro del Lavoro Giuliano Poletti (nella foto a sinistra) sulla nostra proposta relativa alla "staffetta generazionale", illustrata durante l'incontro organizzato dal CordEnel (si vedano le pagg. 24-25). Poletti ha promesso che sarà presto organizzato presso il Ministero un incontro di presentazione dei contenuti della proposta.

Federazione

RINNOVATI GLI ENTI COLLATERALI DI FEDERMANAGER. SUCCESSO PER ROMA: ELETTI 4 CONSIGLIERI E UN PRESIDENTE

Sono: Salvatore Carbonaro (ENI), Presidente di Praesidium SpA; Corrado Carrara (Gruppo Finmeccanica), membro del CdA di Progetti Manageriali; Andrea Alfieri (Poste), membro del CdA del FASI; Fabio Gambino (Poste), membro del CdA di Federmanager Academy; Mauro Marchi (Procter&Gamble), membro del CdA di Fondirigenti

Grande soddisfazione di Federmanager Roma per l'esito delle elezioni per il rinnovo delle cariche sociali degli Enti collaterali di Federmanager, tenutesi presso l'Hotel Sheraton in viale del Pattinaggio, a Roma, il 10 ottobre scorso. Il giorno dopo cioè la celebrazione dei 70 anni della Federazione (si vedano le pagine centrali di questo numero).

La nostra Organizzazione si presentava alle urne con 5 candidati che hanno riscontrato un ampio consenso e

sono stati eletti a pieni voti dai consiglieri nazionali. "Un successo - dichiara il Presidente di Federmanager Roma, Giacomo Gargano - che ci rende orgogliosi. I colleghi da noi candidati hanno qualità personali e professionali che metteranno a disposizione delle rispettive amministrazioni in cui svolgeranno i loro incarichi, e siamo certi che l'esperienza e le capacità di cui sono portatori daranno un importante contributo e nuovo impulso al grande valore che i Fondi e gli Enti Federmanager rappresentano per i manager, le loro famiglie e per il Paese".

GLI ELETTI ROMANI AI VERTICI NAZIONALI

- **Salvatore Carbonaro** (ENI), Presidente di Praesidium SpA, broker di Federmanager in soluzioni assicurative per il management;
- **Corrado Carrara** (Gruppo Finmeccanica), membro del Consiglio di Amministrazione di Progetti Manageriali, società di servizi Federmanager;
- **Andrea Alfieri** (Poste), eletto nel CdA del FASI, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Federmanager-Confindustria;
- **Fabio Gambino** (Poste), eletto nel CdA di Federmanager Academy, l'Academy di Federmanager per l'alta formazione professionale;
- **Mauro Marchi** (Procter&Gamble), eletto nel CdA di Fondirigenti, fondo bilaterale costituito da Federmanager e Confindustria per la formazione continua del management e per lo sviluppo della cultura manageriale.

"Ai colleghi eletti, di Roma e di tutte le altre associazioni territoriali - conclude Gargano - vanno le più vive congratulazioni per il meritato successo e un grande in bocca al lupo per il lavoro che li aspetta, da parte mia, del Consiglio Direttivo e di tutta l'Organizzazione; che questo risultato elettorale rappresenti per tutti non un traguardo, bensì l'inizio di un impegno ancora più grande verso i colleghi e l'organizzazione nel suo insieme".

Associazionismo

PERCHÉ ISCRIVERSI A FEDERMANAGER (responsabilità individuale e solidarietà collettiva)

di Gherando Zei, Vicepresidente Federmanager Roma

Proprio perché abbiamo tante responsabilità e l'orgoglio di affrontarle, abbiamo anche bisogno dell'aiuto di colleghi che ci possano indirizzare nel risolvere quelle problematiche (contrattuali, previdenziali, sanitarie, di formazione e di ricollocamento) che sono tanto importanti per la nostra vita personale. I primi mattoni di questo edificio di solidarietà sono le rappresentanze aziendali e la casa di noi tutti è Federmanager Roma

Alla metà degli anni ottanta ero poco più di un ragazzo quando, con la mia laurea in giurisprudenza e tanta speranza, entrai a far parte della direzione legale della più grande concessionaria autostradale italiana. Ricordo che in azienda era un periodo di rinnovamento e, insieme a me, erano stati assunti tanti altri giovani. Noi ragazzi ci guardavamo intorno, cercando di capire questo mondo del lavoro che era stato il nostro sospirato obiettivo nei lunghi incerti anni di studi e che, finalmente, avevamo raggiunto.

Per quelli tra noi che erano più dinamici e volenterosi, le figure dei Dirigenti esercitavano una specie di attrazione ipnotica. Li vedevamo come riferimenti a cui affidarsi nelle complessità aziendali e anche come dei personaggi autorevoli e quasi onniscienti che avevano raggiunto il massimo obiettivo nel contesto professionale. I simboli di questo ruolo non mancavano: l'ufficio individuale con un mobilio diverso, l'agenda in pelle con il simbolo aziendale, la viacard con il nome scritto a lettere dorate. Tutte manifestazioni esteriori di un ruolo che contribuivano a offrire a noi giovani la forte impressione di trovarci davanti a persone che avevano il pieno controllo dei destini dell'azienda e anche dei propri destini personali.

I migliori di noi si rimboccarono le maniche e cominciarono a lavorare per emulare questi Dirigenti pensando che un giorno (con tanto impegno e con un pizzico di fortuna) saremmo stati capaci anche noi di arrivare a quel livello. Se oggi mi guardo intorno mi capita, tutti i giorni, di vedere tanti giovani che mi guardano come io guardavo i

miei capi trent'anni fa. Ma adesso vedo le cose da un punto di vista diverso. Non voglio essere frainteso. Penso sempre che i Dirigenti siano (a parte qualche eccezione che conferma la regola) la vera spina dorsale delle aziende e come Vicepresidente di Federmanager Roma sono orgoglioso del lavoro che i colleghi hanno svolto e svolgono nel sistema produttivo

italiano, mantenendo saldo il timone in tutte le tempeste, sovente con scarso o nullo aiuto da parte della pubblica amministrazione. Ma adesso, dopo tanti anni di dirigenza e di partecipazione alla vita di Federmanager, vedo anche le ombre che sono accanto alle luci. Ombre di cui i colleghi Dirigenti sono le vittime, quasi sempre innocenti e silenziose per pudore o per il troppo orgoglio.

Il Dirigente, infatti, è colui il quale in azienda si carica sulle proprie spalle tutte le responsabilità e le preoccupazioni, che spesso si porta anche a casa o in vacanza (e che sono la vera ragione dell'espressione talvolta corrucciata che viene sovente scambiata per presunzione). Preoccu-





pazioni per l'Azienda e per i colleghi impiegati e operai dei quali cerca di difendere (spesso incompreso) i posti di lavoro salvando l'azienda e facendola prosperare. Il Dirigente è, quasi sempre, colui che la sera resta da solo in ufficio a studiare i documenti, quando gli altri sono già da tempo usciti e tornati a casa. Il Dirigente è colui per il quale la mancanza di obbligo alla timbratura si traduce in dodici ore di lavoro al giorno (o anche più). Il Dirigente è colui che è sempre reperibile e che il sabato finisce per essere coinvolto invariabilmente in telefonate di lavoro e trascorre la domenica pomeriggio a scrivere una relazione. Ma soprattutto il Dirigente è colui che non ha mai tempo per se stesso. Non ha tempo per le proprie pratiche burocratiche personali, non ha tempo per la famiglia e, abbastanza spesso, dimentica addirittura di tutelare i propri interessi, in quanto completamente assorbito da tutte le responsabilità che il "ruolo" gli rovescia addosso, un giorno dopo l'altro, in una escalation che sembra non finire mai e che spesso toglie il fiato e anche il sonno.

LA PRIMA FORMA DI UNITÀ È QUELLA, DA UN LATO, DI TESTIMONIARE CON L'ISCRIZIONE L'APPARTENENZA ALLA NOSTRA PRINCIPALE REALTÀ ASSOCIATIVA E, DALL'ALTRO, DI UTILIZZARE I SERVIZI E IL NETWORK DI FEDERMANAGER ROMA CHE SONO IMPORTANTI PER TUTTI NOI, MA ANCHE DI PIÙ PER COLORO CHE LAVORANO IN AZIENDE CHE NON HANNO UNA RAPPRESENTANZA INTERNA DEI DIRIGENTI



I Dirigenti, forse per l'orgoglio di voler sempre dimostrare di essere - senza l'aiuto di nessuno - all'altezza della responsabilità che hanno tanto voluto, tendono ad essere spesso degli individualisti. Ma mi sento di affermare decisamente che comportandosi così sbagliano di grosso. Come ho imparato tanti anni fa, quando sono entrato nella Rappresentanza Aziendale dei Dirigenti della mia Azienda, la solidarietà tra colleghi è una cosa molto importante. Infatti, proprio perché abbiamo tante responsabilità e l'orgoglio di affrontarle, abbiamo anche - nel contempo - bisogno dell'aiuto di colleghi che ci possano indirizzare nel risolvere quelle problematiche (come ad esempio quelle contrattuali, previdenziali, sanitarie, di formazione o di ricollocamento) che sono tanto importanti per la nostra vita personale.

I primi mattoni di questo edificio di solidarietà, cementati dal sostegno dei colleghi, sono le rappresentanze aziendali e la casa di noi tutti è Federmanager Roma. Io vedo la nostra sede di Via Ravenna 14 come un luogo dove ciascuno di noi può trovare le risposte ai propri problemi personali da parte di colleghi che hanno gli stessi problemi e, anche nelle situazioni peggiori, può ascoltare perlomeno una parola di conforto da parte di qualcuno che

sa capirlo e che ha i suoi stessi sentimenti ed interessi. Personalmente considero che non essere iscritti e non avvalersi dell'esperienza e della solidarietà della nostra Federmanager sia come una specie di rassegnazione alla solitudine e dimostrazione di perdita della speranza.

Come ho già scritto in un altro articolo, vedo troppe facce rassegnate e occhi bassi, mentre credo che, oltre ad essere orgogliosi del nostro lavoro, dobbiamo rialzare la testa ed essere più uniti. La prima forma di unità è quella, da un lato, di testimoniare con l'iscrizione l'appartenenza alla nostra principale realtà associativa e, dall'altro, di utilizzare i servizi e il network di Federmanager Roma che sono importanti per tutti noi, ma anche di più per coloro che lavorano in aziende che non hanno una rappresentanza interna dei dirigenti.

Io ho fatto l'esperienza di otto anni come rappresentante dei dirigenti della mia Azienda e so bene cosa vuol dire avere, nel momento del bisogno, la possibilità di telefonare ad un collega che capisce i nostri problemi e che può darci un aiuto concreto. Oggi sono Vicepresidente di Federmanager Roma e vi assicuro che nulla è cambiato per me.

Qui a via Ravenna il personale della struttura aspetta soltanto di ricevere le telefonate o le e-mail dei colleghi per conoscere i loro problemi e trovare il modo di aiutarli con spirito di servizio e di colleganza. E se avete qualche dubbio fatevi dare il mio numero personale e chiamatemi: sarò sempre pronto ad ascoltarvi così come sono sempre stato pronto ad ascoltare tutti i problemi dei colleghi quando ero rappresentante in azienda.

NEL 2016 UN PROGETTO CONTRO LA CORRUZIONE

di Nicolò Gulotta, Coordinatore Commissione Sindacale e Rapporti con le RSA

La misura del contesto economico difficile, per usare un eufemismo, è proporzionale al grande impegno profuso dalla struttura Sindacale di Federmanager Roma. L'esercizio delle tutele in materia di licenziamenti individuali e collettivi di dirigenti, attraverso incontri con singoli Dirigenti, con RSA e trattative con aziende, Unindustria e Ministero del Lavoro, è stato un duro lavoro che merita il nostro plauso.

Nel 2015 abbiamo organizzato tre eventi di incontro/training per le RSA presso la nostra sede che, malgrado l'apprezzamento dei colleghi partecipanti, non hanno registrato una partecipazione massiva come auspicato. A tal proposito, invito tutti i colleghi Dirigenti non solo ad aderire a Federmanager ma a contribuire attivamente alle sue iniziative, anche attraverso la partecipazione ad eventi ed incontri appositamente organizzati.

È un grande errore pensare che Federmanager sia utile solo in caso di problematiche che ci coinvolgono personalmente in caso di licenziamenti, demansionamenti, ecc. Dobbiamo convincerci e convincere gli altri colleghi che la forza contrattuale dei Dirigenti dipende dal numero degli iscritti e dalla loro partecipazione attiva alla vita di Federmanager, sia direttamente sia attraverso le RSA. Attiviamoci tutti in questa direzione.

Le RSA avranno un ruolo sempre più determinante nell'attività di confronto con l'azienda, in considerazione anche

della tendenza verso la contrattazione decentrata (Art. 51 D. Lgs. 81/2015, cd "Jobs Act"; proposte di legge sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale). Su tale aspetto, la Federazione nazionale ha insediato un apposito gruppo di lavoro.

Federmanager rappresenta il management industriale del Paese e sente su di sé anche la responsabilità della vita e della crescita e sviluppo eticamente corretto delle imprese. Nel 2016 lanceremo un progetto con l'obiettivo di creare un mo-

dello architettonico di riferimento, adattabile anche per le strutture pubbliche, contenente le politiche aziendali, la struttura di poteri e controlli idonei, se effettivamente e non solo formalmente attuati. Tutto ciò per prevenire i fenomeni corruttivi che pongono l'Italia al 69esimo posto nel Corruption Perception Index 2014, cioè ultimo tra i Paesi dell'UE insieme a Grecia e Romania, e al fine di favorire gli investimenti esteri.



PROGETTI E GRUPPI DI LAVORO FEDERMANAGER ROMA - ANNO 2015

Come preannunciato dal Presidente Gargano nel suo editoriale (vedi pag. 3), riportiamo una sintetica descrizione dei Progetti avviati nel corso del 2015 dai Gruppi di lavoro istituiti presso Federmanager Roma.

“È benvenuto ed apprezzato - aggiunge Gargano - chiunque voglia offrire il proprio contributo ad uno dei Gruppi di lavoro esistenti o abbia idee da proporre per costituire nuovi Gruppi nuovi”.

Il canale diretto con la Presidenza è sempre attivo all'indirizzo giacomo.gargano@federmanager.roma.it.

■ Commissione Sindacale ■ Commissione Organizzazione ■ Commissione Previdenza e Sanità	
NOME DEL PROGETTO	OBIETTIVI - AZIONI SVOLTE
Dialogo Sociale Europeo. Introduzione Comitati Europei Impresa	Introdurre strumenti del Dialogo Sociale Europeo nel contesto delle nostre RSA attraverso informazioni, incontri, dibattiti, interventi-pilota. Il tutto anche con riferimento all'apertura definitiva verso i Quadri apicali - Sono in corso colloqui con il Vice Presidente per verificare la fattibilità di interventi specifici nel contesto del "Progetto Quadri".
Network manageriale	Riprendere la Rete MOVINSIEME (alla quale partecipavano, fra gli altri, AIDP Lazio, AISL_O, ISFOL, FECC) per promuovere e sostenere l'innovazione del lavoro "dalla parte della domanda". Si ritiene infatti che l'innovazione delle Aziende generi occupazione più della formazione di chi già lavora o voglia rioccuparsi.
Politiche attive per i dirigenti non occupati	Riorganizzare i servizi per inoccupati (tutti) in modo che siano presentati in modo organico attraverso uno sportello. Costruire una rete di relazioni con gli stakeholders (Confindustria, Confcommercio, HH, Enti pubblici, Enti collegati a Federmanager Roma, ecc.) attraverso giornate di studio e presentazioni.
Votazioni on line	Preparare una piattaforma per le elezioni delle R.S.A. con modalità on line, per le aziende che vogliono adottare tale modalità.
Corso formazione assessment	Erogare corsi di formazione per preparare i dirigenti agli assessment sulle capacità e conoscenze in vista delle analoghe iniziative di valutazione adottate dalle aziende - Il primo corso è stato erogato a giugno 2015.
Euro progettazione	Partecipare a bandi europei per ottenere finanziamenti di progetti sociali gestiti da Federmanager Roma.
Rapporti con Unindustria / Federlazio	Svolgere incontri su temi specifici da cui scaturisca un programma operativo comune.
Comunicazione con gli Associati	Elaborare nuove forme di comunicazione tra gli Associati, tramite l'utilizzo di tutti gli strumenti digitali disponibili (Twitter, LinkedIn, Facebook, ecc.). È stata definita la strategia, con la chiara indicazione dei mezzi disponibili. La sua attuazione verrà decisa in funzione delle disponibilità di budget - Ad oggi è stata implementata a costo zero la prima fase, l'invio della Rassegna stampa giornaliera agli Associati.
Modifiche statutarie	Elaborare proposte di modifica allo statuto di Federmanager Roma per aggiornarlo e armonizzarlo con lo statuto federale.
Tecnologia e innovazione	Elaborare proposte concrete relative all'Agenda digitale e all'innovazione tecnologica, con riferimento all'impatto che le stesse avranno sulla Digital Trasformation dell'industria (smart-working) - Road Show PD/TO/RM/NA in corso. Aree tematiche coperte: Smart Working, EOT, Digital Transformation, Industry 4.0 disruption.
Orientamento, formazione e ricollocazione	Creare un'interfaccia con altri progetti e con Fondirigenti e Federmanager Academy.
Minerva Roma. Diversità e inclusione	Attivare il Gruppo Minerva a Roma con estensione a tutte le categorie potenzialmente più deboli o discriminate nel mondo del lavoro.
Staffetta generazionale	Definire e implementare progetti atti a favorire la staffetta generazionale tra dirigenti nuovi e senior. Da attività con INPS, per i dirigenti in servizio e in pensione, ad attività con Confindustria, anche in collaborazione con Federmanager nazionale e CIDA.
Rapporti con l'INPS: collegamento con staffetta generazionale	Costituire un tavolo permanente con l'INPS per l'esame congiunto delle problematiche specifiche della dirigenza, in collegamento con il progetto della staffetta generazionale.
Certificazione delle competenze	Certificare tramite un'Agenzia di certificazione di rango nazionale/internazionale le capacità tecnico-manageriali dei dirigenti di Federmanager Roma.
Energy saving strumento di competitività per le PMI	Proporre alle aziende del territorio recuperi di competitività attraverso savings sui costi dell'energia, tramite un processo di valutazione ed analisi che porti ad una ridefinizione delle fonti di energia utilizzate.

NOME DEL PROGETTO	OBIETTIVI - AZIONI SVOLTE
Sportello polifunzionale	Unificare le attività di sportello sindacale in un unico centro di expertise per aiuto ai colleghi.
Proselitismo	Allargare la base degli iscritti grazie ad un piano di comunicazione che sappia trasferire in modo efficace il valore e l'utilità della Federazione. Realizzare un format di presentazione - La costruzione del format è stata ultimata.
Collegamento con FECC: Villaggi residenziali integrati	Realizzare un Villaggio residenziale integrato per persone o unità familiari senior o in difficoltà del mondo dei manager, con disponibilità di servizi "on demand" erogati da associazioni di volontariato e no-profit. Fanno parte del gruppo componenti di Federmanager Roma, ADONP/FEDONP, FECC, ECCEITALIA, ecc. Si prevedono programmi scambio anche con Manager europei CEC.
Supporto familiare ai dirigenti in difficoltà	Attuare una convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Provincia di Roma per mettere a disposizione risorse qualificate a supporto dei colleghi che perdano il lavoro.
Crediti Formativi Professionali	Ottenere il riconoscimento dei CFP per gli iscritti a Federmanager Roma che sono anche iscritti ai rispettivi Albi Professionali per le attività formative organizzate dalle Aziende/Enti in cui operano e/o direttamente da Federmanager Roma - Sono stati avviati contatti con: il CNL per definire una Convenzione per il riconoscimento di Federmanager Roma come Fornitore (Provider) di Formazione; con l'Ordine degli ingegneri della Provincia di Roma per la stipula di una convenzione che definisca regole di collaborazione nell'organizzazione di attività formative utili per ottenere CFP; con l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma.
MediCinema	Fornire il supporto tecnico-operativo a MediCinema Italia Onlus per la realizzazione ex novo di una sala cinema da 130 posti all'interno del policlinico Universitario Agostino Gemelli - Il progetto di collaborazione con MediCinema e il Gemelli è cominciato a luglio 2015 con l'obiettivo di terminare il lavoro entro la prima decade di marzo 2016. Il gruppo di lavoro supporta e supervisiona gli aspetti tecnico-operativi e gestionali connessi e la fase di marketing e comunicazione con relativa raccolta dei fondi necessari al completamento dell'opera.
Managerializziamo LinkedIn	Creare un gruppo LinkedIn Giovani Dirigenti.
Aperitivi di business	Creare opportunità di networking e formazione per i giovani dirigenti.
Yes4Rome	Sviluppare una sovra-associazione dei Giovani Dirigenti con altre importanti associazioni romane.
HH Speed Dating	Far incontrare i colleghi con gli Head Hunter sui seguenti temi: stesura del CV, il colloquio di selezione, come farsi trovare da un cacciatore di teste, le nuove professioni.
Officina Commun. 2.0: patrocinio	Patrocinare l'attuale progetto già esistente. Aprire uno stage in comunicazione presso Federmanager Roma.
Work from home	Sviluppare vademecum e good practices di telelavoro sia per il Dirigente sia per le aziende.
Young Executive to next generation	Portare nelle scuole la visione dei manager di oggi e di domani.
ENLABS	Favorire l'occupabilità e la formazione dei manager, che si trovano fuori dal contesto lavorativo, nel mondo delle startup - Da settembre a dicembre si è tenuto il primo modulo.
Creatività	Ideare e utilizzare strumenti e tecniche creative per realizzare processi innovativi nelle PMI - Insieme a Manager Italia e ad altre 14 organizzazioni Federmanager.
Quadri apicali	Sviluppare analisi. Individuare sia i vantaggi sia le criticità possibili. Valutare la possibilità di sviluppare progetti di "test" da condurre presso una o più aziende.
RSA. Seminari di formazione	Organizzare corsi di formazione specifici per le RSA che garantiscano ai colleghi nostri rappresentanti in Azienda gli strumenti più idonei per la gestione delle criticità.
Commissione Ambiente	Progettare un corso di formazione per ruolo di Tecnico Responsabile Ambientale.
Partecipazione a una call sull'internazionalizzazione delle PMI con Unindustria e Louis Allen Italia	Preparare un Business Model che favorisca il processo di internazionalizzazione delle PMI.
Rassegna stampa	Ideare e lanciare informazioni riservate ai Soci Federmanager Roma.
Torno Subito	Partecipare con la Regione Lazio e Laziodisu alla creazione di opportunità di lavoro per i giovani dai 18 ai 35 anni.

Federmanager

L'ITALIA COL SEGNO X

di Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager

Crediamo nella ripresa economica del nostro Paese. Da manager, lavoriamo per questo. Continueremo sulla strada percorsa nelle ultime settimane, quando abbiamo proposto agli esponenti politici più attenti del Governo e del Parlamento alcune indicazioni di principio e molti strumenti concreti



Crediamo nella ripresa economica del nostro Paese. Da manager, lavoriamo per questo. Le più recenti stime Istat, tuttavia, sono ancora più caute di quelle che, a metà ottobre scorso, avevano spinto il Consiglio dei ministri a presentare la legge di Stabilità con il titolo “L’Italia col segno +”. Piuttosto, di fronte all’incognita su quale punto decimale finirà per assestarsi il Pil 2015, esistono delle tendenze comunque positive che dobbiamo cogliere. Alcuni imprenditori, ad esempio, stanno riportando la produzione in Italia, facendo del nostro Paese il numero due al mondo per “re-shoring”. Negli Stati Uniti, che sono primi in classifica, ci sono incentivi statali e basso costo dell’energia. Noi invece dobbiamo molto all’iniziativa individuale di bravi manager e imprenditori capaci di rivedere il modello organizzativo in base alle mutevoli esigenze del mercato per essere più competitivi.

Ci affidiamo all’intuizione e alla gestione del rischio di alcuni imprenditori oppure alla caparbia e alle competenze dei manager perché mancano, qui a casa nostra, iniziative strutturate di pianificazione che rispondano alla domanda su dove l’industria italiana debba collocarsi da qui a dieci anni. Come Federmanager abbiamo sempre svolto un’azione consapevole dell’andamento macroeconomico e rispettosa dell’agenda politica. Ma non intendiamo limitarci al commento e all’analisi.

In un’ottica proattiva e propositiva, nel 2016 daremo il via alla Commissione tecnica di Federmanager dedicata alle Politiche industriali, organizzata in tre sub organismi rispettivamente incentrati su Siderurgia, Energia, Trasporti e Infrastrutture.

Continueremo sulla strada percorsa nelle ultime settimane, quando abbiamo proposto agli esponenti politici più

attenti del Governo e del Parlamento alcune indicazioni di principio e molti strumenti concreti. Abbiamo detto al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per esempio, che sarebbe opportuno rifinanziare il progetto “Manager to Work” di Italia Lavoro, al quale avevamo collaborato e che aveva dato frutti positivi. Parliamo di self employment, stiamo chiedendo a Invitalia di poter offrire un supporto all’autoimprenditorialità attraverso un tutoring professionale alle start up attivate dai giovani fino a 29 anni. Abbiamo dato disponibilità a sostenere il progetto “Industry 4.0” e a partecipare alle consultazioni che si apriranno presso il Mise. Sul piano che ha stanziato fondi, in forma di voucher, per l’internazionalizzazione delle PMI abbiamo immediatamente fornito appoggio e diffuso la notizia tra i manager associati.

Quando l’Agenzia delle Entrate ha annunciato l’assunzione di manager a tempo per ovviare alla crisi connessa alla vicenda dei dirigenti cessati, abbiamo immediatamente chiarito che si trattava di una misura a carattere straordinario che rispondeva a una situazione altrettanto straordinaria. Sul temporary manager e sulla sua utilità siamo molto chiari: si tratta di uno strumento di valore, che permette di operare un’iniezione di managerialità in imprese che non possono permettersi un manager in posizione strutturata ma che hanno bisogno di un supporto concreto.

Con l’Agenzia delle Entrate abbiamo quindi avviato una proficua collaborazione che passa attraverso i grandi temi del controllo, dell’investimento in digitale e dell’integrazione delle banche dati della pubblica amministrazione.

Abbiamo quindi esposto ai responsabili dell’economia del Governo Renzi le ragioni per cui riteniamo che su innovazione e managerialità ci stiamo giocando le chance del

futuro della nostra industria. Aggiungendo che, soprattutto per le PMI a tradizione familiare, esiste l'urgenza di superare il nanismo congenito e che, puntando a questo obiettivo, servono manager capaci di muoversi sui mercati esteri e di prendere scelte diverse da quelle che prenderebbero anche gli imprenditori più coraggiosi.

Riconosciamo infatti che nonostante gli sforzi, che apprezziamo anche se sono isolati, non vediamo un'organica strategia per la siderurgia, l'acciaieria, la meccanica, il chimico-farmaceutico e gli altri settori cardine in cui siamo bravi. In un ciclo di incontri istituzionali, che mi ha visto coinvolto in prima persona, abbiamo discusso proprio di come intervenire per il bene del Paese e di ciò di cui il management italiano avrebbe bisogno non da oggi, bensì da ieri, per far cambiare marcia all'economia.

Abbiamo proposto, a livello confederale, alcuni emendamenti alla Legge di Stabilità suggerendo come finanziare l'ingresso di managerialità nelle PMI. Non ci piace vedere nella manovra la proroga del blocco parziale della perequazione al 2018, e anche su questo abbiamo avanzato una proposta di emendamento. Non ci piace affatto l'operazione che sta conducendo il vertice Inps, non solo perché fuori dagli equilibri del quadro istituzionale, ma soprattutto perché non veritiera. E molto pericolosa.

Sia con il ministro delle Riforme costituzionali, Maria Elena Boschi, sia con il Sottosegretario all'Economia, Enrico Zannetti, abbiamo avuto occasione di ribadire che sulle "pensioni d'oro" si sta esercitando una retorica intollerabile e abbiamo ricevuto, da entrambi, commenti che vanno in una direzione positiva. Oltre a continuare con le cause pilota, abbiamo indetto una conferenza stampa nella sede nazionale di Federmanager lo scorso 2 dicembre, a cui hanno partecipato il Presidente della Commissione di Vigilanza sull'Anagrafe tributaria, Giacomo Portas, e l'onorevole Antonio Boccuzzi, per fare chiarezza in un dibattito che esige giusti interlocutori.

Come manager noi non ci sottraiamo alla solidarietà, ma la vogliamo riconosciuta. Continueremo a ribadire che l'assistenza deve essere separata dalla previdenza. Insisteremo su quella direttrice di riforma che prevede un vero rilancio del secondo pilastro previdenziale, che è fondamentale per dare fiducia alle nuove generazioni in merito al loro futuro pensionistico. Dichiareremo in tutte le sedi, e non solo in riferimento al tema pensioni, che qualsiasi misura che contrappone i figli ai padri è una misura deleteria che ha costi sociali altissimi. Ripresa economica e coesione sociale sono obiettivi che si realizzano insieme. Puntare all'una senza considerare l'altra è come camminare alla cieca.

I NUOVI ORARI DELLO SPORTELLO FASI-ASSIDAI

Dal 1° ottobre 2015 sono a regime il nuovo orario e le modalità di ricevimento dello Sportello FASI-ASSIDAI.

Lo Sportello FASI-ASSIDAI riceve solo **previo appuntamento** sia per le pratiche FASI sia per quelle ASSIDAI,

dal lunedì al giovedì dalle ore 9,00 alle ore 13,30
LO SPORTELLO RIMANE CHIUSO IL VENERDÌ'

Per gli appuntamenti chiamare:
dal lunedì al venerdì dalle 9,00 alle 13,30: 0644170838, 0644170813;
il martedì e il giovedì dalle 15,00 alle 18,00: 0644170813.

Pensioni

NON PER CASTA MA PER GIUSTIZIA

di Roberto Martinez, Coordinatore Gruppo Pensionati

Se le proposte dell'Inps vogliono essere solo una provocazione per saggiare "l'effetto che fa" e preparare nuove misure restrittive a danno dei pensionati, la nostra Organizzazione, Federmanager, sulla materia s'impegnerà con una dura battaglia, com'è dovere di chi da sempre difende i valori fondanti della convivenza civile



Era nell'aria. Da quando, dalle "Porte aperte" dell'Inps, sono cominciate a uscire, vestite di "trasparenza", le schede informative con le quali, come ha detto il Presidente Tito Boeri all'atto del suo insediamento, si vogliono chiarire "le regole previste per la composizione e l'effettivo funzionamento delle maggiori gestioni pensionistiche amministrate dall'Istituto". Fin dalla pubblicazione della prima scheda, quella relativa al Fondo speciale dirigenti ex-Inpdai, da più parti si avanzava l'ipotesi che l'operazione fosse diretta a forzare il Governo ad emanare nuovi e massicci interventi sulle pensioni. Ovviamente per abbassarle. Una sequela di smentite, rettifiche, rismentite. Poi la conferma. Come, di fatto, è avvenuto.

In effetti i ben informati dicono che la proposta Inps, denominata "Non per cassa, ma per equità", fosse stata trasmessa al Governo già nel giugno scorso. Si dice che dovesse entrare nella Legge di stabilità 2016 ma l'Esecutivo, stando alle dichiarazioni di un autorevole ministro, non l'ha adottata per non mettere subito le mani nelle tasche di milioni di pensionati. Con un po' di malizia, azzardiamo che non lo ha fatto perché quelle tasche le ha trovate già zeppe di mani.

Innanzitutto le mani grosse e rugose delle imposte (nazionali, regionali, comunali), e poi quelle solerti dei precedenti Governi che, pur garbatamente, con i guanti contraddistinti dalla "solidarietà", hanno prelevato soldi - e abbondantemente - dalle tasche dei pensionati: come le trattenute per 6 anni (2012-2017) sulle pensioni di chi al 31 dicembre 1995 aveva all'attivo almeno 5 anni di anzianità contributiva presso gli ex Fondi Volo, Telefonici, Elettrici, Ferrovieri, Ferrotranvieri, Inpdai, tutti confluiti nell'Inps; come il prelievo praticato per tre anni (2014-2016) sui trattamenti lordi superiori a 91 mila euro lordi. E poi le mani più giovanili e recenti che, senza tanti eufemismi "solidaristici", prelevano soldi, sempre dalle stesse tasche, sem-

plimente non applicando nella sua integrità la sentenza della Corte Costituzionale n. 70/2015, che ha dichiarato illegittima la sospensione biennale (2012-2013) della perequazione per i redditi superiori a tre volte il minimo.

Nel frattempo, nella Legge di stabilità 2016, il meccanismo d'indicizzazione più penalizzante rispetto a quello tradizionale (art. 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448), che doveva smettere di operare nel 2016, è stato prorogato di altri due anni: fino al 2018. Un ripiego, questo, perché, come sopra accennato, sembra dovesse essere la Legge di stabilità 2016 la destinazione finale della proposta Inps. Una proposta della quale merita raccontare un po' di storia perché, con lo stesso titolo, si può leggere uno studio sulla Rivista online "lavoce.info", pubblicato il 30 maggio 2013 e firmato da Tito Boeri e Tommaso Nannicini, ambedue professori universitari di altissimo prestigio nazionale e internazionale. Il primo - come detto - oggi presidente dell'Inps, il secondo citato in rete come componente e coordinatore della task-force degli economisti di Palazzo Chigi, quella che valuta i più importanti dossier economici del Governo.

ATTACCHI, VELENI E FAZIOSITÀ

Nello studio si leggeva: "Prima della riforma Dini (1995) c'erano stati una serie di interventi, motivati da ragioni di convenienza elettorale immediata, che avevano portato a concedere trattamenti molto generosi a categorie specifiche di pensionandi". E si spiegava che, pertanto, sarebbe stato lecito "introdurre un contributo di equità - attuariale e intergenerazionale - che riduca marginalmente l'ammontare delle quiescenze a chi 1) riceve un ammontare totale di pensioni al di sopra di una certa soglia e 2) ottiene questo reddito prevalentemente da una pensione il cui rendimento implicito è molto elevato".

L'anno dopo, il 14 gennaio 2014, sulla stessa rivista il prof. Boeri, con altri due importanti professori economisti, Fabrizio Patriarca e Stefano Patriarca, argomentava meglio le ragioni dell'intervento in un articolo intitolato: "Pensioni: l'equità possibile". In esso spiegava che, sulle pensioni al di sopra di una certa soglia (da 2000 euro in su), un prelievo appariva più che giustificato, visto che "le norme approvate negli ultimi decenni di revisione dei regimi privilegiati - come quelli dei pubblici dipendenti - o dei regimi speciali nell'Inps (Ex Dirigenti iscritti ai Fondi Volo, Telefonici, Elettrici, Ferrovieri, Ferrotranvieri, Inpdai) sono state definite e applicate in modo tale da mantenere i vecchi privilegi".

Non poche sono state le osservazioni critiche dirette a rintuzzare gli argomenti trattati nei due articoli, ma altrettanto sono stati i consensi, in particolare di quelli in servizio permanente effettivo sul web, militanti delle fazioni più aggressive. Questi, informati che molte delle vecchie pensioni sono frutto di un "sistema pensionistico particolarmente vantaggioso per motivi elettoralistici", hanno impugnato una sorta di bandiera moralizzatrice scatenando velenosi attacchi contro i pensionati ("... perché loro almeno una pensione ce l'hanno!") con espressioni faziose e irripetibili. Tra le più benevoli, quelle che hanno marchiato i pensionati, soprattutto i titolari di pensioni attribuite con il sistema retributivo, come "privilegiati di casta".

Sgradevoli commenti, ma in ogni caso tutte espressioni che nel dibattito giornalistico acceso, in rete e anche nei media cartacei, ci stanno. Il fatto è gli stessi toni, attacchi e faziosità sono proseguiti ad ogni pubblicazione delle numerose schede "trasparenti" diffuse nel sito Inps, nell'ambito del suddetto programma informativo "Porte aperte". Perché l'intento di fare chiarezza sul funzionamento e sulle spese pensionistiche erogate dall'Inps è stato interpretato, anche questo, come denuncia documentata di pensioni abusive o, almeno per una parte, indebitamente percepite.

Leggendo la premessa del documento Inps presentato al Governo, con il ripetuto titolo "Non per cassa, ma per equità", si può notare come sia ripreso un concetto già letto nei due articoli sopra riferiti e come l'obiettivo dichiarato della proposta sia quello già noto: ridurre "molte delle iniquità ereditate da decenni in cui le pensioni sono state gestite con finalità di tipo elettorale". Le iniquità e le finalità elettorali costituiscono, dunque, gli aspetti negativi dei provvedimenti pensionistici adottati nel passato, e sono questi i difetti da cui bisogna ripulire le pensioni più alte, peraltro attribuite con il sistema retributivo. E che l'Istituto previdenziale si propone di correggere.

UN'IDEOLOGIA DA RESPINGERE

L'obiettivo parte da una ben definita premessa che contiene, potremmo dire, una sorta di ideologia volta a raddrizzare le cose sbagliate presenti nel Paese e che si vuole applicare alle politiche pensionistiche del passato. Ineccepibile, se una premessa del genere guida le analisi accademiche e le pubbliche denunce giornalistiche.



Ma questa assume tutt'altro rilievo, e determina ben altre implicazioni, se ad esporla è un Ente pubblico che opera sotto la diretta vigilanza del Governo. Perché, in questo caso, la premessa assume valore politico: ha rilievo come diretta manifestazione dell'indirizzo governativo ed entra, in sostanza, nel progetto di conduzione politica di chi guida il Paese.

Pertanto sono gli organi di rappresentanza politica, in questo caso il Governo, che devono dichiarare se e quali disposizioni intendano assumere per modificare le altre scelte, anch'esse di natura politica, compiute dagli Esecutivi precedenti e che un ente governativo, istituzionale, l'Inps, dichiara ora viziato da finalità elettorali e, soprattutto, bisognevoli di essere ricondotte nell'alveo dell'equità. Se questa è la situazione del dibattito intorno alle pensioni e ai pensionati, allora, come diceva Antonio Lubrano in una trasmissione televisiva degli anni 90, "la domanda sorge spontanea": come mai l'attacco è portato tutto, continuamente e solamente sulle pensioni?

Vale la pena ricordare che all'epoca dei provvedimenti "elettoralistici" alla base del sistema pensionistico che oggi all'Inps appare iniquo, anche altri provvedimenti furono emanati, e per una lunga catena di anni. Provvedimenti espansivi, per dare slancio all'economia del dopoguerra, ma anche provvedimenti che la critica storica definisce abnormi, visti i disastri da essi causati fino ad oggi. Nessuno, però, ne chiede conto ai fini di una "equa" riparazione.

Ci riferiamo ai provvedimenti e alle mancate vigilanze che hanno avuto per conseguenza enormi danni ambientali, deturpazioni di panorami, rapine del territorio. Ci riferiamo a provvedimenti relativi a costruzioni improvvise e illecite, a concessioni di benefici fiscali che non hanno dato i risultati attesi in termini di sviluppo e di occupazione, a salvataggi finanziari e a finte ristrutturazioni di aziende, pubbliche e private, fatte pagare a generazioni di lavoratori, spintonati, ancora giovani, fuori dalla produzione per

porli a carico della fiscalità generale. Non abbiamo notizia di proposte “equitative” al riguardo. La verità è che ogni tempo ha le sue politiche. Con i suoi pregi e i suoi difetti. Ogni tempo ha, purtroppo, i suoi provvedimenti “elettoralisticamente” finalizzati da cui nascono più o meno diffuse “iniquità”.

UNA GIUSTIZIA NON A SENSO UNICO

Giustizia impone però che, se correzioni devono essere apportate, ora per allora, alle politiche pensionistiche operate dagli Esecutivi dei decenni passati, correzioni parallele siano effettuate a tutto campo. In tutti i settori della vita economica e sociale del Paese. Se resta il convinto proposito di adottare provvedimenti sottrattivi alle pensioni, con l’obiettivo di sanare le iniquità prodotte dalle politiche del passato, allora spetta alla politica di oggi valutare se e quanti di tutto il corpo sociale, beneficiari anch’essi di provvidenze “elettoralistiche”, debbano essere decurtati di qualche ricchezza in più di cui abusivamente si sono impossessati, non tanto per fare cassa, ma soprattutto per motivi di giustizia equitativa.

E se poi gli stessi beneficiari aiutassero a fronteggiare le tante emergenze ravvedendosi dalla diffusa propensione a non pagare le tasse (un contribuente su tre oggi è sconosciuto al fisco), sarebbe anche questo un bel collaborare al doveroso comportamento di tanti onesti lavoratori, oggi pensionati, che da sempre hanno pagato tasse e versato contributi previdenziali, fino all’ultimo centesimo, secondo i modi e le quantità prescritte dalle leggi del tempo.

Diciamo a chi governa e a chi al Governo propone provvedimenti intesi a migliorare le condizioni del Paese, che per reperire risorse a fini di equità sociale sarebbe molto più urgente colpire gli evasori fiscali con provvedimenti severi. Purtroppo è apparso sempre più evidente, da anni, che fare cassa sugli assegni dei pensionati comporta rischi zero d’insuccesso, e il risultato è immediato. Il che ci fa sempre più convinti che la politica, non riuscendo a dotarsi di sufficiente forza per attuare una generale giustizia perequativa, si attrezzi soprattutto per colpire le categorie del corpo sociale più esposte. E, infatti, colpire i pensionati è facile: si possono individuare con un clic, uno per uno, in ogni momento.

Se, per concludere, le proposte Inps vogliono essere solo una provocazione per saggiare “l’effetto che fa” e preparare nuove misure restrittive a danno dei pensionati, sia pure di una minoranza - perché perderli “elettoralmente” non sarebbe un gran danno in quanto, si pensa, si potranno guadagnare altrettanti di voti e molti di più reclutandoli dalla demagogia dilagante - allora bisogna che chi di competenza (il burocrate che è più efficace) metta in conto anche questo: la nostra Organizzazione, Federmanager, sulla materia s’impegnerà con una dura battaglia, non per difesa di “casta”, come certa meschina pubblicistica va reclamizzando, ma per giustizia.

Com’è dovere di chi, da sempre, difende i valori fondanti della convivenza civile nel nostro Paese.

PRIMA UDIENZA AL TRIBUNALE DI PALERMO SULLA CAUSA PER IL BLOCCO DELLA PEREQUAZIONE AUTOMATICA DELLE PENSIONI 2012-2013

Si è tenuta il 28 ottobre scorso al Tribunale di Palermo (nella foto) la prima udienza per la discussione della causa contro il blocco della perequazione dei trattamenti pensionistici di importo superiore a tre volte il minimo Inps, per il biennio 2012-2013, intentata da Federmanager dopo la pubblicazione della sentenza n. 70/2015 della Corte Costituzionale.

I nostri legali hanno illustrato e argomentato dinnanzi al Giudice istruttore le ragioni alla base delle critiche di costituzionalità avverso la legge n. 109/2015 che, nel riscrivere l’art. 24 comma 25 del decreto “Salva Italia”, non ha sanato i profili di incostituzionalità richiamati dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 70/2015 ma ne ha fortemente ridotto gli effetti.

Le nostre ragioni sono state contestate dalla difesa dell’Inps, coerentemente con la richiesta di rigetto del nostro ricorso. Il Giudice ha fissato l’udienza successiva, che si terrà il 12 gennaio 2016, stabilendo il giorno 20 dicembre come termine ultimo per il deposito delle note difensive. Vi terremo costantemente aggiornati sugli esiti delle prossime udienze.





70
1945-2015

Un anniversario per ricordare il nostro passato e raccontare i momenti più significativi della nostra storia.

Dedicato alle persone che si sono messe al servizio della vita associativa e a tutti i manager, a chi è stato colpito dalla crisi economica, ai seniores, alle donne e agli uomini che lavorano per far ripartire il Paese, ai giovani che aspirano a diventare manager.

Un anniversario per essere, insieme a Federmanager, protagonisti del domani.

PROTAGONISTI DEL DOMANI

In una sala gremita dello “Spazio Novecento” si è svolto a Roma, il 9 ottobre scorso, l’evento per la celebrazione dei 70 anni di Federmanager. Oltre 500 partecipanti tra manager, rappresentanti delle Istituzioni e delle aziende e appartenenti al mondo accademico hanno rivissuto il percorso che l’associazione dei manager industriali ha compiuto nei suoi 70 anni di storia: l’impegno, la crescita, il cambiamento, i traguardi importanti e le difficoltà affrontate restando sempre al fianco dei manager. Sanità, pensioni, riforma del welfare state e politiche industriali sono i temi affrontati nella sua relazione dal Presidente Federmanager Stefano Cuzzilla, che ha ribadito il ruolo cruciale dei manager nell’attuale processo di cambiamento, un momento delicato in cui Federmanager intende dimostrare cosa significhi fare buona rappresentanza.

Temi approfonditi dal ricco panel di rappresentanti istituzionali che hanno partecipato all’evento e si sono

confrontati nel talk show moderato dal giornalista Luca Telese.

Un messaggio importante è giunto durante l’evento dal Direttore Generale Confindustria, Marcella Panucci, che ha annunciato un percorso di nuove relazioni industriali rivolte al futuro da costruire insieme con la nuova Presidenza Federmanager.

Graditissimi gli auguri che il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella ha inviato per esprimere le sue congratulazioni e il suo incoraggiamento a Federmanager attraverso un telegramma che il Presidente Cuzzilla ha condiviso con i presenti in sala.

Di seguito pubblichiamo una comunicazione inviata dal Presidente Cuzzilla agli Associati dopo la celebrazione, contenente le linee guida della politica che la Federazione svolgerà nei prossimi mesi, e il testo integrale del suo intervento tenuto il 9 ottobre. Il tutto corredato di una serie di immagini dell’evento. Per saperne di più, si veda il sito <http://70esimo.federmanager.it>.

UN'OCCASIONE DI RILANCIO E DI CAMBIAMENTO

di Stefano Cuzzilla

Abbiamo realizzato a Roma, lo scorso 9 ottobre, un grande evento in cui si sono ripercorse le tappe fondamentali della vita associativa e al quale hanno partecipato numerosi selezionati stakeholder, le parti sociali, imprenditori e rappresentanti delle istituzioni e del governo. Il successo dell'iniziativa è stato notevole: per le oltre 500 presenze in sala, per i contenuti che sono stati espressi, per il coinvolgimento di tutti gli Enti e le Società del nostro sistema, per il riscontro che abbiamo avuto dalla stampa come dalla politica.

Dopo aver assunto l'incarico della Presidenza nazionale, ci siamo chiesti come celebrare al meglio il 70esimo della nostra Federazione e abbiamo condiviso che sarebbe stato importante innanzitutto ricordare il nostro passato, la storia che ci accomuna, le conquiste, le cadute e le riprese, le persone che si sono messe al servizio della vita associativa, e quelle con cui ci siamo confrontati negli anni. Ma sarebbe stata anche l'occasione per illustrare la storia ancora non scritta, i successi da conseguire, gli obiettivi, le sfide della categoria, le soluzioni alla crisi, le evoluzioni su scala globale.

E poiché in 70 anni ne abbiamo fatta di strada, abbiamo deciso che questa ricorrenza dovesse essere innanzitutto un'occasione di rilancio e di cambiamento.

Se vogliamo essere coerenti con i nostri valori identitari, siamo consapevoli che dovremo impiegare molte energie per superare i cliché di una opinione pubblica che ancora ci considera "classe privilegiata", di una stampa disattenta, quando non avversaria, di una politica poco incline alla concertazione. In tale contesto vogliamo dimostrare che cosa significa fare buona rappresentanza, e offrire al Paese le nostre proposte, gli esiti del lavoro delle nostre Commissioni e valorizzare le giuste competenze.

In questo momento stiamo agendo su molti fronti, riaprendo tavoli di trattativa e di interlocuzione con politica, istituzioni, grandi imprese e parti sociali. Intendiamo sostenere la ripresa economica ancora fragile con progettualità strategica e nuove sinergie in grado di generare network di valore a livello nazionale e a livello territoriale. In queste settimane stiamo conducendo incontri di elevato profilo istituzionale che ci stanno consentendo di riposizionare la nostra Organizzazione al centro del sistema delle relazioni economiche, industriali e politiche del Paese. In tale ambito, stiamo offrendo puntuali osservazioni sui contenuti della Legge di Stabilità arrivata alla di-



scussione dell'Aula, in particolare sui temi dello sviluppo e della competitività del nostro tessuto produttivo che ha un grande bisogno di competenze manageriali diffuse. Anche il tema previdenziale, solo marginalmente toccato dalla Manovra, merita interventi strutturali che per noi significano soluzioni di equità e di staffetta generazionale. Sul blocco della perequazione automatica degli assegni pensionistici, continuiamo la battaglia di giustizia e legalità contro i contenuti della legge n. 109/2015 che ha sostanzialmente aggirato la sentenza costituzionale. Nuovi ricorsi pilota sono in cantiere in ambito CIDA, mentre sui ricorsi già avviati siamo al lavoro con i nostri legali per investire nuovamente della questione la Consulta.

Riteniamo inoltre indispensabile valorizzare i nostri Enti e le realtà del nostro sistema, partendo da quelle espressioni di bilateralità virtuosa che, nei diversi ambiti, rappresentano un'eccellenza. Coltivare il contatto con il mondo delle imprese e con i centri del sapere, creando nuove esperienze sui territori e nuove reti nei distretti industriali. Agire dove possono crescere i giovani manager del domani e dove chi ha pagato personalmente il prezzo della crisi possa reinserirsi velocemente. Un target su cui siamo molto sensibili e su cui vogliamo indirizzare iniziative mirate come il servizio di certificazione delle competenze manageriali, un progetto fatto da manager per i manager. Il contributo dei senior gioca un ruolo fondamentale per tenere saldi i valori che contraddistinguono l'eticità della nostra condotta e trasferire alle nuove generazioni il loro bagaglio di esperienza e professionalità. Abbiamo l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e di coscienza condivisa tra gli associati e gli amici di questa Federazione, che sono entrambi aspetti indispensabili per mettere in campo azioni fruttuose per la categoria e per il nostro Paese. Su questo c'è l'impegno mio personale, della *Struttura nazionale e di ciascuna delle nostre 58 sedi sul territorio.*

RICORDARE LA STORIA PER COSTRUIRE UN FUTURO TANGIBILE

Ricordare la storia deve servire a porre le premesse per un futuro tangibile. Non è un'operazione semplice, ma è l'unica davvero utile ad evitare di ripetere gli errori che pure si compiono e, allo stesso tempo, ad alzare l'asticella dei propri propositi verso il conseguimento di risultati più elevati.

È questo l'obiettivo con cui oggi ci troviamo riuniti con un pubblico selezionato di manager, imprenditori, direttori del personale, esponenti delle istituzioni, delle Parti Sociali, del mondo accademico. Un pubblico che mi auguro voglia accogliere innanzitutto il mio sincero ringraziamento per aver risposto così calorosamente al nostro invito. Benvenuti a tutti voi!

Oggi festeggiamo i 70 anni di una grande Organizzazione che presiedo da pochi mesi ma che conosco da molto tempo. Mi perdonerete, pertanto, se prenderò qualche minuto per un riconoscimento iniziale.

Desidero salutare di cuore i presidenti che prima di me hanno guidato Federmanager attraverso cambiamenti epocali, con passione e competenza, e ringrazio il diret-

tore generale Mario Cardoni non solo per la sua professionalità e la tenacia con cui svolge il suo compito, ma anche per essere convintamente al mio fianco in questa importante occasione.

Un grande grazie va ai componenti della nuova squadra federale, che sono seduti qui tra le prime file: il vicepresidente Andronaco, il tesoriere Cima, i componenti di giunta Ambrogio, Boscaroli, Bridelli, Cannavò, Indennimeo, Rusconi, Schirru, Sonvico, il presidente del collegio dei revisori Rattotti e il presidente dei probiviri Taddei. Grazie per il contributo che state offrendo all'attuazione del programma triennale di questa Presidenza.

Vorrei citarli tutti uno per uno, ma mi consentiranno un saluto collettivo i consiglieri nazionali di Federmanager, chiamati nelle prossime settimane a decisioni importanti per il nostro futuro, e tutto lo staff che, con professionalità e spirito di appartenenza, sta lavorando per il successo di un'Organizzazione ogni giorno più valida.

Vedo presenti molte personalità con cui sarò lieto di intrattenermi nel corso della serata e che, con la loro partecipazione, danno lustro a questa riunione.



UNA COLLETTIVITÀ PRESENTE, COESA, COLLABORATIVA, RESPONSABILE E INNOVATIVA CHE CONTRIBUISCE ALLO SVILUPPO DEL PAESE

Inizio con il dire che Federmanager ha maturato esperienza in questi 70 anni in cui ha attraversato, accanto ai manager industriali, le trasformazioni più rapide e rivoluzionarie della storia d'Italia. Oggi vogliamo averne memoria, ma soprattutto aprire una riflessione sulla nostra identità: una collettività presente, coesa, collaborativa, responsabile e innovativa che continua a contribuire allo sviluppo del Paese.

Questo evento è innanzitutto la nostra festa, la festa di ogni manager, delle donne e degli uomini che lavorano per far ripartire l'Italia, di quei giovani che aspirano a diventare manager, dei seniores con il loro bagaglio di professionalità ed esperienza, di coloro che sono stati colpiti dalla crisi economica e stanno comunque reagendo.

Celebriamo questi 70 anni di attività in un contesto di accelerazione: vanno prese in fretta delle scelte consapevoli e strutturali. Per questo, con le nostre radici rafforzate, oggi parleremo di futuro.

Voglio esprimere la vision di questa Federazione che intende porsi quale "Protagonista del domani", come abbiamo scritto a chiare lettere sui manifesti di questa nostra iniziativa, affinché quell'esperienza che abbiamo maturato e in cui dobbiamo riconoscerci possa essere rilanciata anche all'esterno, verso sfide ulteriori.

Mi muoverò pertanto su alcune direttrici, senza la pretesa di essere esaustivo. Parlerò dunque al futuro:

- 1. dell'identità del manager, della formazione e delle competenze manageriali;*
- 2. dell'evoluzione dei modelli aziendali e degli orizzonti di ripresa economica;*
- 3. dei nuovi schemi della rappresentanza e delle relazioni industriali;*
- 4. delle prossime frontiere del welfare;*
- 5. del nostro impegno per l'internazionalizzazione e la certificazione della dimensione europea.*

IL SISTEMA FEDERMANAGER

Prima di dire qualcosa su ciascuno di questi punti, però, voglio presentare velocemente il nostro sistema. Federmanager è un'Organizzazione radicata sul territorio con ben 58 sedi che sono al centro di una galassia, un universo di enti e società che realizzano gli scopi della Federazione e che danno risposte alle esigenze reali della nostra popolazione nel campo del welfare sanitario, della previdenza, dell'education, dell'informatica.

Alcune iniziative nascono dalla migliore bilateralità, dalle intese trovate con le Parti Sociali, come Confindustria e Confapi, con un'offerta che nel prossimo futuro sarà ancora più indispensabile.

Il FASI tutela la salute dei manager industriali da quasi 40 anni, Previdai è una realtà consolidata in tutto il panorama della previdenza complementare che quest'anno

è al suo 25esimo anniversario, Fondirigenti finanzia con lungimiranza la formazione di qualità, i progetti di ricerca e sperimentazione per il futuro delle imprese e dei loro manager.

Anche nell'ambito dell'interlocuzione con il mondo delle Pmi sono state messe in campo strategie parallele che hanno portato alla costituzione di Previdapi, Fasdapi, Fondazione Idi, Fondo Dirigenti Pmi.

Il nostro sistema si avvale inoltre del supporto della Selda Informatica, espressione anch'essa di bilateralità e di valore, che è la società consortile che gestisce la nostra struttura tecnologica in un'ottica di ottimizzazione e di innovazione.

Welfare e People Care sono i capitoli su cui abbiamo costruito esperienze che estendono la gamma di tutele per i nostri associati: Assidai, che offre una protezione sanitaria no profit di qualità, e Praesidium, che è il nostro broker assicurativo.

La nostra management school, Federmanager Academy, e le iniziative di CDiManager per il temporary management rispondono all'esigenza di sviluppo delle competenze manageriali con soluzioni calibrate per l'aggiornamento professionale.

Voglio menzionare anche il supporto organizzativo di Progetti Manageriali e fare un augurio a Federprofessional e alle sue attività.

A livello confederale, Cida e Prioritalia sono le organizzazioni in cui si esprime la sinergia di tutto il mondo del management, pubblico e privato, capaci di intervenire con un'unica voce su temi di primario interesse.

Infine, a completamento di una struttura che cresce nella direzione indicata dai nostri associati, un ruolo fondamentale è svolto da Visas, la nostra onlus di riferimento, che realizza il valore della solidarietà manageriale. È un sistema completo e, ciò che più conta, è un sistema articolato e organizzato per far fronte, in maniera efficiente, a un contesto di cambiamento.

Federmanager rappresenta in modo unitario e apartitico all'incirca 180mila tra manager, quadri apicali e alte professionalità del settore industriale. Chi sono questi uomini e queste donne? In che campi si specializzano? Quali frontiere stanno precorrendo? Di quali valori sono portatori? Come sono percepiti all'esterno del mondo in cui operano?

RINNOVARE L'IMMAGINE DEL MANAGER

Ritengo che uno dei nostri obiettivi debba essere quello di rinnovare l'immagine del manager, ricostruendo la nostra identità all'interno delle imprese e nei confronti dell'opinione pubblica, proprio partendo con il dare delle risposte a quelle domande.

Sappiamo di dover combattere stereotipi e semplicistiche definizioni. Stampa e comunicazione pubblica continuano a etichettare la nostra popolazione come una "casta di privilegiati", invece di considerare l'impegno, gli anni di studio, le lunghe giornate di lavoro con tanto tempo sottratto alle famiglie.

A fatica, davvero a fatica, riusciamo a tracciare una linea



di demarcazione. Quello che è accaduto al direttore del personale di Air France con una violenza inaudita e inaccettabile si ripete in piccolo in molte altre realtà dove il manager si trova isolato nel proprio ruolo di responsabilità e, in definitiva, incompreso sia dal vertice sia dalla base. Altrove, soprattutto all'estero, autorevoli studiosi hanno affermato che la capacità del management di sviluppare relazioni e di prendersi carico, attraverso scelte di responsabilità, della gestione del business e della promozione dei rapporti di collaborazione si traduce in vantaggi competitivi apprezzabili.

È cambiato e cambierà, dunque, il rapporto tra imprenditore e manager. Sarà probabilmente più finalizzato al risultato e sempre più determinato dal riconoscimento delle competenze e delle skill. Nei prossimi anni saranno più numerosi i temporary manager, i consulenti esterni, gli export manager, i manager di rete. Ma sicuramente prevarrà la logica del merito e la capacità di sviluppare modelli organizzativi in cui trova spazio una leadership positiva.

Ci aspettiamo che le imprese condividano questo nostro approccio e prendano le iniziative opportune. Federmanager insisterà sulla qualità del contributo manageriale. E lo certificherà secondo i modelli più avanzati. C'è un'Italia che è ripartita, nonostante tutto. Donne e uomini che stanno portando risultati importanti sui territori, nei distretti industriali, nel panorama internazionale. L'innovazione e il capitale umano sono i fattori chiave per la produttività aziendale,

così come sono determinanti i modelli aziendali adottati, le soluzioni di welfare in azienda, l'esercizio di una vera leadership.

I valori di Federmanager si chiamano responsabilità, merito, coerenza, partecipazione, premialità e logica di risultato. Crediamo nel rispetto delle regole della competizione, nella difesa della legalità e della trasparenza, nella serietà dell'etica professionale. Questo è il nostro bagaglio valoriale su cui intendiamo fare un'operazione verità, anche nei confronti della stampa e dell'opinione pubblica.

VALORIZZARE L'INNOVAZIONE PER RAFFORZARE LA RIPRESA

Un secondo asset su cui concentreremo gli sforzi è la costruzione e la valorizzazione di modelli aziendali innovativi che siano di supporto alla ripresa economica.

Quest'anno si chiuderà con un Pil finalmente in positivo, il Governo ne è convinto e le stime Istat lo confermano. La ripresa, se c'è, va sicuramente irrobustita. Dal mio osservatorio vedo l'inversione ma vedo anche che non è strutturale. È troppo labile, ancora troppo trainata dall'export. Servono politiche fiscali a sostegno, servono interventi programmati sul lungo termine, serve una sostanziale semplificazione della macchina normativa.

Uso una metafora per rendere meglio l'idea: in questo

Paese si asfalta continuamente la stessa strada. Un giorno si interviene per le tubature dell'acqua, la settimana successiva per l'elettricità, un mese dopo si porta la banda larga oppure il metano. E ogni volta si rompe il manto stradale e si asfalta nuovamente. Il senso è: quanto si può correre veloci su una strada così?

L'epoca dei perenni "lavori in corso" è quanto di più estraneo alla logica di un manager. Per fortificare i segnali di ripresa economica bisogna innanzitutto innovare il modello di produzione. In alcuni settori la produzione italiana è ancora tra le migliori al mondo. L'arredamento, il tessile, tutto il manifatturiero, ma anche il biomedicale, il farmaceutico, l'estrattivo-petrolifero, la meccanica, soprattutto di precisione. Non ci sorprende che la parola "Made in Italy" sia la più cercata sul web. Cosa intendiamo fare per capitalizzare questo patrimonio? Dobbiamo agevolare i processi di open innovation, gli investimenti nel digitale e la progettualità integrata. Inventare schemi di smart business tarati sulle peculiarità della nostra industria. Dotare le Pmi di supporto manageriale per superare, dove possibile, la soglia del nanismo congenito.

Nel prossimo futuro, pertanto, bisognerà soprattutto creare meccanismi incentivanti capaci di coniugare la legittima aspirazione delle giovani generazioni a trovare spazi di realizzazione con la possibilità di sfruttare il patrimonio di conoscenza dei lavoratori senior. Noi come Federmanager lo vogliamo fare e vogliamo sperimentare soluzioni di staffetta generazionale che sono utili al ricambio e al passaggio di competenze.

Il tema della ripresa, infatti, non può essere disgiunto dall'obiettivo principale: far crescere l'occupazione.

Il paradosso di una crisi che taglia le figure apicali, esternalizza asset strategici e rinuncia a sollecitare l'entrata di una nuova generazione di giovani manager è il paradigma di un'economia che tenta la crescita ragionando in termini di risparmio sul costo del lavoro qualificato.

È un fatto che negli ultimi anni abbiamo sofferto la perdita di un numero cospicuo di manager validi e preparati, mentre chi stava perfezionando un percorso di studi universitari di alto livello ha scelto l'espatrio. L'emorragia è anche valoriale, non solo quantitativa.

La frattura tra senior e junior è stata accentuata da riforme legislative che hanno calcato le differenze ed è stata finora penalizzata da un modello gestionale che non ha ancora saputo sperimentare adeguatamente le potenzialità dell'incontro intergenerazionale di esperienze lavorative. Invece, è proprio dalla diversità delle storie professionali e umane che si può innescare una reale ripresa.

Abbiamo aderito alla lettera aperta sull'economia digitale lanciata dagli esponenti del MIT di Boston dove si chiede ai dirigenti di azienda di "sviluppare nuovi modelli organizzativi ed approcci che non solo accrescano la produttività e generino benessere, ma creino opportunità su un'ampia base". Il traguardo deve essere quello di una "prosperità inclusiva".

Le soluzioni che stiamo sperimentando nelle nuove factory e nei nuovi labs ci fanno essere ottimisti sullo sviluppo di idee manageriali all'avanguardia. Molte start-up che

vincono la scommessa del mercato digitale nascono dalla creatività del management italiano.

Sono esperienze di successo che stanno introducendo un nuovo modo di interpretare il business e la società: un orizzonte di sviluppo che non vuole legacci ma al quale dobbiamo anche garantire tutele.

A noi resta il compito di leggere queste trasformazioni in senso evolutivo, continuando a svolgere una funzione propulsiva per il Paese, per la categoria e per le aziende in cui lavoriamo

RINNOVARE I MODELLI DI RAPPRESENTANZA

Ho detto azione propulsiva non a caso. Significa che la funzione di rappresentanza non si esaurisce, se mai è accaduto, nella tutela contrattuale che resta essenziale in ogni caso.

Il paradigma della contrattazione è infatti profondamente mutato ed esige di continuare l'azione di rinnovamento anche della nostra Federazione, a livello centrale e a livello territoriale. L'azione di rappresentanza che Federmanager mette in campo deve dimostrare di essere in grado di costituire un punto di riferimento per gli associati, che è ancor più necessario quando si attraversa un periodo storico di incertezza e di crisi.

Storicamente, laddove ci sono organizzazioni indipendenti e associazioni datoriali collaborative e forti, l'economia migliora e si garantisce la democrazia. Oggi, secondo recenti indagini demoscopiche che hanno attirato la mia attenzione, sono principalmente due i virus che minano l'azione di rappresentanza: la difficoltà ad analizzare le metamorfosi del mondo del lavoro e delle imprese, e l'assimilazione delle Organizzazioni ai soggetti politici. Ma, ci chiediamo: nella crescente disarticolazione del mondo del lavoro, un declino e una marginalità culturale della rappresentanza gioverebbe davvero allo sviluppo del Paese?

Noi crediamo di no. Gioverebbe, all'opposto, un riconoscimento del valore della contrattazione collettiva che certamente non va bene se resta priva di un fondamento effettivo di consenso, se è ridondante nei contenuti, o rigida nella sua applicabilità.

Lo schema va cambiato, nella convinzione che una base condivisa di diritti e doveri sia sempre necessaria. Anche quando si opera in contesti globali in continuo mutamento dove è difficile tentare di unificare la regolamentazione dei rapporti di lavoro.

COSTRUIRE UN SISTEMA DI WELFARE INTEGRATO

Insieme alla costruzione del management del futuro e al rilancio delle competenze manageriali come vettore per lo sviluppo economico, la nostra funzione di rappresentanza si esercita anche su una direttrice che sta assumendo un'importanza strategica. Mi riferisco alla costruzione di

un sistema di welfare integrato che agisce in sinergia con il welfare pubblico.

Questo è un grande tema per il futuro e, nella nostra visione, è chiaro da tempo che si tratta di un investimento imprescindibile per far fronte ai mutamenti, anche demografici, della nostra popolazione. Molti degli Enti che cito all'inizio del mio intervento sperimentano da decenni modelli di welfare integrativo che oggi sono presi a riferimento anche da chi sta valutando, sia nel pubblico sia nel privato, un irrobustimento dell'offerta di servizi in campo sanitario, previdenziale e sociale.

Non mi addentro nel grande tema della cosiddetta crisi del Welfare State, ma dico soltanto che Federmanager ha ben chiaro che, per sviluppare seriamente quelli che sono definiti i secondi pilastri della sanità e della previdenza, servono scelte politiche precise.

Serve in primo luogo una razionalizzazione dei soggetti erogatori che premi la qualità e la serietà di intervento con l'obiettivo di costruire una concorrenza virtuosa. Serve una valorizzazione normativa delle Casse, dei Fondi e degli Enti che con logica no profit possono intervenire in una prospettiva di sinergia. Serve, infine, una politica fiscale incentivante, tale da indurre le imprese e i lavoratori ad aderire a forme di secondo welfare e consentire il raggiungimento di una massa critica sufficiente a rendere sostenibile il sistema nel suo complesso.

SVILUPPARE FEDERMANAGER IN CHIAVE GLOBALE

Il quinto asset che Federmanager interpreta come centrale per i prossimi anni riguarda lo sviluppo della nostra Organizzazione in chiave globale. Siamo consapevoli infatti che dobbiamo lavorare per un accreditamento internazionale, a partire dal consesso europeo. La nostra idea è di porci come un polo attrattivo per le eccellenze manageriali e per chi, muovendosi su orizzonti globali, fatica a riconoscersi in logiche nazionali.

Dobbiamo intenderci su due tendenze che sono in atto. I nostri manager lavorano oltre confine, esportano i nostri prodotti all'estero, conoscono i mercati internazionali. Si

muovono in un unico territorio europeo. La spinta verso i nuovi market, soprattutto gli asiatici, ci impone di ripensare anche i nostri servizi e i nostri canali di comunicazione.

Dall'altro lato, sappiamo che finora sono carenti le possibilità di trovare spazi di concertazione in sede comunitaria che siano efficaci e rappresentativi. Abbiamo costruito in questi anni organismi di rappresentanza confederati distinti per settori professionali che sono al lavoro per armonizzare le politiche e per condividere le esperienze. Con un po' di rammarico dobbiamo ammettere che, nonostante i tanti sforzi, abbiamo da compiere ancora passi significativi.

L'Europa stessa, che ha elaborato l'affascinante paradigma del Dialogo Sociale Europeo, non è ancora riuscita a trasformarlo in una leva forte di sviluppo. In tempi di crisi il Parlamento europeo ha chiesto più volte il rafforzamento del ruolo delle Parti Sociali nel nuovo processo di governance economica.

Come rappresentanza della categoria manageriale dunque riteniamo essenziale assumere un ruolo protagonista nella definizione dei modelli di governance europea e dei programmi di sviluppo, perché siamo portatori sani di innovazione e conosciamo i fattori di competitività che agiscono su scala globale. Questa è ancora la nostra mission. Il tema che ci poniamo, e poniamo al Paese, è chi guiderà questa evoluzione che si muove lentamente. Per realizzare questo processo, la risposta va trovata sul piano bilaterale.

UN'INTERLOCUZIONE ROBUSTA CON LE ISTITUZIONI

Mi avvio dunque alle mie conclusioni. C'è ancora un ultimo tema che vorrei affrontare. Lo affronto da ultimo come sollecitazione all'interessante confronto che seguirà.

Credo sia chiaro a tutti voi che avete avuto la pazienza di seguirmi fin qui che Federmanager intende continuare a dare un contributo alla modernizzazione del Paese, alla ripresa economica ed occupazionale, all'integrazione dell'Italia nel contesto globale.

Ciò che riteniamo fondamentale e ciò su cui, personalmente, intendo impegnarmi è costruire un'interlocuzione adeguata e robusta con le istituzioni. Una relazione salda



e propositiva con quei componenti del Governo, del Parlamento, delle Authority che credono nel contributo che la funzione dirigenziale offre nell'impresa e nella società. Non dimentichiamo infatti gli attacchi e le decisioni calate dall'alto, come appena accaduto sul tema pensioni con l'aggiramento di una sentenza di rango costituzionale ottenuta dopo anni di rispettoso silenzio, né dimentichiamo l'assenza di dialogo che si è verificata.

Seguiamo con attenzione l'agenda politica e siamo disposti a sederci ai tavoli per condividere soluzioni e strumenti purché, nelle decisioni che ne discenderanno, sia possibile riconoscere lo spessore del contributo che abbiamo offerto. Stiamo dando vita a due Commissioni speciali all'interno di Federmanager riguardanti rispettivamente la Sanità e le Politiche industriali. Gli esiti che ne verranno saranno condivisi con la politica attenta.

Stesso discorso vale per le consultazioni avviate a livello ministeriale a cui stiamo partecipando, ad esempio, all'interno del più ampio progetto degli Stati generali dell'Industria annunciato dal Governo. Allo stesso tempo, intensificheremo la nostra presenza con contenuti che porteremo all'attenzione dei decisori, come abbiamo fatto di recente

sul tema della razionalizzazione delle banche dati della pubblica amministrazione su cui sta lavorando la Commissione di Vigilanza sull'Anagrafe tributaria.

UN RUOLO CARDINE PER IL PAESE

Di fatto, quando ho assunto l'incarico di Presidente di questa Organizzazione ho detto chiaramente che Federmanager si stava candidando anche a svolgere un ruolo cardine per il Paese, a esercitare una leadership concreta in luoghi decisori chiave che consentisse di partecipare alla definizione di quelle politiche nazionali che sono urgenti.

Come ho detto all'inizio, questo nostro 70esimo anniversario cade all'interno di un contesto di accelerazione. Vanno prese in fretta scelte strutturali e consapevoli. Noi, senza modestia, in questo siamo bravi. Siamo la spina dorsale del Paese e accettiamo la sfida.

Buon lavoro a tutti. Un grazie sentito ai relatori che hanno scelto di contribuire al successo di questa nostro anniversario e grazie a tutti voi per la vostra attenzione.



Salute

UNA STRUTTURA DI ECCELLENZA AL SERVIZIO DI TUTTI

di Fabio Barchiesi, responsabile Coordinamento attività privata
Istituto Medicina e Scienza dello Sport del CONI

Nel Centro di Preparazione Olimpica dell'Acqua Acetosa è possibile effettuare non soltanto le visite d'idoneità sportiva, ma anche visite specialistiche, valutazioni in base allo sport praticato, esami specialistici, indagini ecografiche e analisi chimico-cliniche del sangue e delle urine

La ricerca scientifica negli ultimi decenni ha raccolto una grande quantità di dati in base ai quali si può affermare, in modo definitivo, che l'attività fisica regolare e di intensità adeguata è un fattore di cruciale importanza per il mantenimento di un buono stato di salute e per la prevenzione di numerose malattie croniche, con particolare riguardo alla patologia cardiovascolare, all'ipertensione, al diabete, all'obesità, all'osteoporosi, alla depressione e ad alcune forme tumorali.

Un'attività fisica regolare è consigliabile in particolare ai soggetti sedentari. I benefici di una regolare attività fisica interessano sia il singolo individuo sia indirettamente la collettività; la sedentarietà ha infatti una notevole importanza nella diminuzione dell'autonomia delle persone e nell'insorgenza e/o aggravamento di numerose patologie croniche con conseguente ricaduta sui costi per l'assistenza sociale e sanitaria.

Tra gli effetti positivi dell'attività fisica possiamo annoverare: miglioramenti sostanziali e duraturi della funzione cardiaca; regolarizzazione e stabilizzazione dei valori della pressione arteriosa; regolarizzazione del metabolismo; normalizzazione del rapporto tra massa muscolare adiposa, miglioramento del tono muscolare e della capacità di equilibrio; importanti effetti benefici a livello psicologico, con miglioramento in particolare dell'umore e dell'autostima.

L'Istituto Medicina e Scienza dello Sport che rappresento ha costruito negli anni una grande expertise in questo campo e, partendo dal collegamento tra sport e benessere, ha sviluppato standard elevati di intervento medico che sono al servizio di tutti. Nella struttura di circa 900 metri quadrati all'interno del Centro di Preparazione Olimpica dell'Acqua Acetosa è possibile effettuare non soltanto le visite d'idoneità

sportiva, ma anche visite specialistiche, valutazioni in base allo sport praticato, esami specialistici, indagini ecografiche e analisi chimico-cliniche del sangue e delle urine.

Nell'ampia area dedicata alla fisioterapia e alla rieducazione funzionale si eseguono terapie strumentali e manuali a livelli d'eccellenza con possibilità di lavorare in acqua. Inoltre si possono effettuare esami di diagnostica per immagini, grazie ai servizi interni di radiologia e a una strumentazione di ultima generazione che consente di eseguire una risonanza magnetica in tempi estremamente ridotti e con una risoluzione maggiore rispetto a quelli comunemente in uso.

Si cerca pertanto di promuovere sempre più il concetto di utilità dell'esercizio fisico, sia in termini di prevenzione sia per fini terapeutici. L'obiettivo è estendere la platea dei beneficiari riorganizzando l'offerta e ampliandola all'utenza privata, non solo con attività specifiche come "open day" o pacchetti sanitari/di prevenzione ad alta specializzazione, ma anche con l'inserimento di figure mediche d'élite in ogni settore riconosciute a livello europeo ed accordi con tutte le assicurazioni e fondi nazionali e internazionali.

Vantiamo una lunga esperienza che è nata al servizio di un ristretto numero di persone, gli atleti delle Federazioni sportive, ma che oggi è a disposizione dei cittadini che potranno accedere ai servizi d'eccellenza dell'Istituto di Medicina. Chiunque può scegliere una struttura che offre standard da atleta olimpico, senza per questo doverlo essere.



Previdenza

QUALE FUTURO PER I DIRIGENTI?

di Bruno Benelli e Sandro Neri

Si è svolto il 30 novembre scorso un importante workshop organizzato da CordEnel (la rappresentanza sindacale dei dirigenti del Gruppo Enel) con la partecipazione di 250 dirigenti tra Roma e 18 sedi collegate, di cui 3 all'estero. Interessanti focus su molti aspetti della normativa previdenziale, sulle proposte avanzate al Governo per la riforma di alcuni delicati aspetti del sistema e sulla necessità di introdurre anche per i dirigenti un sistema flessibile di pensionamento e una revisione del riscatto laurea



Il 30 novembre scorso si è svolto per i dirigenti del Gruppo Enel un importante workshop sulla previdenza organizzato dal CordEnel, la Rappresentanza aziendale dei dirigenti del Gruppo Enel, presso l'auditorium di via Mantova a Roma. L'iniziativa si inquadra in un programma più ampio di "incontri con i dirigenti" organizzati dal settembre 2014, dopo pochi mesi dall'insediamento dell'attuale Gruppo di coordinamento. Quello sulla previdenza è stato il quarto (con una partecipazione complessiva di 500 persone circa), mentre un quinto è stato già programmato per inizio 2016 e riguarderà il nuovo contratto dei dirigenti.

All'incontro hanno partecipato circa 250 dirigenti, presenti a Roma, in altre 18 sedi in Italia e in 3 all'estero (nei luoghi dove Enel opera, fra cui anche Santiago del Cile), tutte collegate in video-conferenza, fra cui anche alcuni colleghi di RSA di altre aziende quali ENI, GSE, Autostrade, Ferrovie. L'incontro si è focalizzato sul "primo pilastro previdenziale", ovvero la previdenza pubblica. L'Inps ha partecipato con relatori della massima competenza e importanza, come Gabriele Uselli, Direttore centrale Posizione assicurativa, Antonello Crudo, Direttore centrale Pensioni, e Rita Comandini, Responsabile Team Normativa e Analisi Procedure Fondi speciali. A disposizione dei partecipanti, inoltre, c'erano numerosi consulenti dell'Inps, di Federmanager e di Fondenel per rispondere alle domande di carattere personale sulla propria posizione previdenziale, risposte che normalmente per essere ottenute richiedono appuntamenti e file agli sportelli degli uffici addetti.

A guidare l'incontro il noto giornalista ed esperto di aspetti previdenziali Bruno Benelli, che - com'è noto - da qualche mese collabora con Federmanager Roma, il quale ha saputo riportare in termini semplici alcuni degli aspetti della complessa normativa illustrata molto bene dagli esperti Inps e, in più, ha sottolineato alcune criticità delle attuali proposte e iniziative in tema di previdenza promosse dal Governo e dagli operatori del settore.

Bernardo Quaranta, responsabile HR di Enel Italia, ha portato ai numerosi presenti i saluti dell'Enel. Sandro Neri, Coordinatore Cordenel, ha tracciato il percorso delle attività svolte dall'organizzazione nell'anno e mezzo dal suo insediamento, che hanno portato a incrementare il numero degli iscritti a Federmanager di 80 nuovi colleghi (pari al 50% circa degli iscritti iniziali), e ha ribadito il valore dell'iscrizione a Federmanager, unica rappresentanza dei dirigenti nel settore industriale. Neri ha evidenziato l'importanza dei temi previdenziali per la vita professionale di ogni dirigente ed ha ricordato l'accordo recentemente siglato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori per incentivare l'esodo degli operai, impiegati e quadri tramite l'applicazione dell'art. 4 della legge 92/2012 (detta Fornero), evidenziando l'importanza di dotare anche la categoria dei dirigenti di un simile strumento di flessibilità del lavoro.

Sullo stesso tema della flessibilità del lavoro Neri ha anche illustrato l'importante documento messo a punto da Federmanager Roma per la "staffetta generazionale" (che sarà presto presentato al Ministro del Lavoro Giuliano Poletti, vedi pag. 3): 4 proposte al Governo di riforma del sistema previdenziale per facilitare il ricambio generazionale

consentendo ai dirigenti un più flessibile raggiungimento dei requisiti per la pensione. E ha sottolineato che una riforma equa e sostenibile delle pensioni si potrà avere solo se si raggiungerà un giusto equilibrio dei sacrifici e dei costi da sostenere fra Stato, Inps, aziende e dirigenti. E infatti le proposte di Federmanager vanno proprio in tal senso.

Il Presidente di Federmanager Roma, Giacomo Gargano, dirigente del Gruppo Enel, ha illustrato le attività svolte dall'Organizzazione nel 2015 e in particolare i progetti avviati, compreso quello sulla "staffetta generazionale". È intervenuto anche il Presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla, che ha portato i saluti della Federazione nazionale e ribadito come i dirigenti siano la spina dorsale del sistema produttivo italiano.

GLI INTERVENTI ESTERNI

Uselli ha parlato di riscatto laurea e ricongiunzione. Due temi all'ordine del giorno per i dirigenti Enel: il primo perché ai fini della pensione diventa essenziale l'esatta valutazione di cosa fare degli studi universitari; il secondo perché l'iscrizione a due distinte casse previdenziali, nella specie ex fondo elettrici e fondo pensioni lavoratori dipendenti, comporta la necessità, nella quasi totalità dei casi, di ricongiungere i due spezzoni assicurativi e contributivi per ottenere una pensione senza deprezzamenti.

Uselli ha elencato i titoli ammessi a riscatto (diploma di laurea, di specializzazione, dottorato di ricerca, ecc.), i periodi riscattabili, il costo dell'operazione - che in genere è pesante soprattutto per chi ritarda negli anni la richiesta di riscatto e quindi deve calcolare l'onere su retribuzioni più elevate rispetto a quelle riscosse agli inizi della carriera lavorativa - con la possibilità di pagare in forma rateale fino a 10 anni senza interessi. Ha anche ricordato (con l'aggiunta di alcune simulazioni concrete) come il costo del riscatto sia totalmente deducibile dalla denuncia dei redditi, il che significa recuperare il 45% circa di quanto si è pagato.

Relativamente alla ricongiunzione, altro punto centrale della nostra vicenda previdenziale, Uselli si è addentrato nei meandri legislativi ed operativi dell'istituto, anche qui quantificando con simulazioni il costo dell'operazione. Sulla ricongiunzione Benelli ha detto la sua, definendola un "sistema perverso" che fa versare due volte i contributi riferiti a un medesimo periodo. A pagare questa frammentazione - ha spiegato - è il lavoratore incolpevole, che chiede di riunire e custodire i contributi in un unico cassetto, allo scopo di avere una sola pensione, mentre i contributi dovrebbero invece "camminare" liberamente da una gestione all'altra senza dover pagare alcun dazio. Insomma, ha concluso Benelli, una sorta di ritorno al Medioevo, quando per entrare in una cittadina si doveva pagare la gabella.

Per alleviare le "pene" dei lavoratori il Parlamento ha cercato di fornire uno zuccherino, introducendo due sistemi gratuiti alternativi: la totalizzazione e il cumulo. E su di essi si è soffermata l'attenzione di Crudo, che ha rimarcato i numerosi risvolti amministrativi che limitano la portata della legge istitutiva, applicabile solo in presenza di determinati requisiti che non tutti i lavoratori possono rag-



giungere. Per questo è stato successivamente introdotto il cumulo: per ampliare le possibilità di riunire i vari periodi contributivi. Ma anche in questo caso sono necessari requisiti che limitano la platea dei possibili "clienti".

Comandini ha illustrato la legge sull'"esodo", suscitando la più viva attenzione dei partecipanti: si tratta del famoso art. 4 che consente anche ai dipendenti Enel, ma non ai dirigenti, di andare in pensione fino a 4 anni prima con una "isopensione" (cioè un surrogato di pensione) calcolata sui contributi fino a quel momento versati. L'ulteriore aspetto interessante è che l'azienda per tutto il periodo anticipato di cessazione del rapporto di lavoro continua a versare i contributi all'Inps come se la persona stessa ancora lavorando, di modo che al momento della quiescenza definitiva si abbia una pensione piena. Comandini ha precisato i requisiti per entrare nella procedura dell'esodo, la necessità di accordi tra amministrazione e sindacati, le esclusioni, il calcolo della prestazione, ecc.

Infine, Barbara Ciandella, funzionario Inps, ha illustrato il progetto "La mia pensione" con il quale ogni lavoratore può entrare nel sito web dell'Istituto e, attraverso il PIN personale, controllare la propria situazione contributiva e simulare il calcolo della futura pensione. Uno strumento di democrazia partecipata che consente a ciascuno di farsi un'idea del proprio futuro sul versante pensionistico.

Gli interventi sono stati chiusi da Benelli, il quale si è soffermato sulla "battaglia" condotta dal presidente dell'Inps Tito Boeri per far valere il suo "chiodo fisso": rivedere le pensioni calcolate con il sistema retributivo, applicare ad esse il calcolo contributivo e recuperare, anche se in parte, la differenza a favore del pensionato e a danno dell'Erario. Secondo Benelli, Boeri propugna un'operazione anticostituzionale, e tutto sommato non veritiera, perché, se fosse vero che la crociata è diretta esclusivamente a ridurre l'incidenza del calcolo retributivo, si dovrebbero diminuire le pensioni con l'integrazione al minimo e quelle dei lavoratori autonomi che hanno avuto lo stesso calcolo dei lavoratori dipendenti nonostante un versamento contributivo quasi dimezzato.

La sostanza degli attacchi è perciò una sola: fare cassa con le pensioni di chi ha misure mensili più elevate (sopra i 3 mila euro?), come se queste non fossero frutto di versamenti molto pesanti e non fossero state calcolate con aliquote di rendimento inferiori a quelle applicate ai lavoratori con stipendi inferiori. Se si deve "spennare" qualcuno - questa la conclusione - l'unica leva egualitaria ed equa è quella fiscale.

Eventi

GRANDE SUCCESSO PER IL CORSO “DPO”



Ottimo riscontro di adesioni e di risultati per il corso per “DATA PROTECTION OFFICER E PRIVACY CONSULTANT” tenutosi nell’Auditorium Federmanager di via Ravenna, organizzato da Federmanager Roma in collaborazione con l’Ordine degli Ingegneri di Roma e Uniquality (si veda lo scorso numero di *PROFESSIONE DIRIGENTE*, pagg. 27-28) e conclusosi venerdì 11 dicembre con la consegna ai partecipanti (in tutto 52) degli Attestati di Frequenza e/o di Idoneità, conseguiti dopo aver frequentato almeno il 90% delle lezioni ed aver superato positivamente sia le verifiche intermedie sia il test finale.

Il successo, commenta il presidente di Federmanager Roma Giacomo Gargano, è la conferma della bontà dell’intuizione da cui è nato il progetto: “Fornire ai colleghi le migliori opportunità per formare nuove professionalità da mettere a disposizione delle aziende e del mercato del lavoro”. L’introduzione del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy, prosegue Gargano, “necessita di competenze che attualmente non risultano presenti nel mercato italiano. Tutti gli Enti Pubblici e la maggior parte delle Aziende dovranno applicare a breve un Sistema di gestione della Privacy compliant al nuovo Regolamento Europeo, immediatamente applicabile nei 28 Paesi membri, e dovranno avvalersi di un Data Protection Officer (DPO)”.

È venuta da qui, continua Gargano, l’idea non solo di realizzare il corso, ma di costruirlo “in modo da affiancare alla didattica tradizionale, basata sulla trasmissione di concetti teorici, una metodologia di tipo esperienziale per offrire modelli di apprendimento basati su case studies propri della realtà organizzativa aziendale in cui operano

abituamente i partecipanti. Fra l’altro - conclude il Presidente di Federmanager Roma - grazie all’accordo siglato tra la nostra Organizzazione e l’Ordine degli Ingegneri di Roma, i colleghi ingegneri partecipanti al corso hanno potuto conseguire 32 crediti formativi professionali riconosciuti dall’Ordine”.

Elevatissimo il livello della docenza, assicurata da: Anna Clementi, avvocato giusconsumerista, Responsabile del servizio Project Office inserito nella funzione Compliance di Bancoposta; Raffaella Marzulli, avvocato, dal 2000 in Assonime nell’area attività d’impresa e concorrenza, in cui si è occupata in particolare di protezione dei dati personali; Angelo Freni, ingegnere, Presidente Uniquality e General Manager di KHC; Agostino Oliveri, Data Protection Officer, Privacy Consultant e Auditor Certificated, Consulente Sicurdata e già relatore al W3C e PMI i progetti dal web, Italian Privacy Day 2015; Rocco Panetta, avvocato socio equity e Responsabile del dipartimento Privacy & IT Compliance di NCTM Studio Legale Associato, tra i massimi esperti internazionali di Diritto applicato alle nuove tecnologie, Internet, Privacy, E-commerce e ambientale e consigliere giuridico della Presidenza del Consiglio dei Ministri; Gennaro Vecchione, Gen. Div. GdF Comandante in sede vacante del nuovo Comando Tutela Economia e Finanza della Guardia di Finanza, già Comandante del Nucleo della Guardia di Finanza per la Repressione delle Frodi Comunitarie - Dipartimento Politiche Comunitarie Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il corso è stato certificato dalla KHC Know How Certification e consente di adempiere al requisito della formazione specifica propedeutico alla Certificazione delle nuove figure professionali e l’iscrizione per il primo anno ad Uniquality, nell’area settoriale specifica UniPrivacy.

COME GESTIRE LA REPUTAZIONE DEI MANAGER E DELLE AZIENDE SUL WEB

Di reputazione aziendale e del suo rapporto con i meccanismi digitali si è parlato il 26 ottobre scorso, presso l'Auditorium Federmanager in via Ravenna, in occasione del convegno "La gestione della reputazione dei manager e delle aziende su internet", organizzato da Assidipost/Federmanager in collaborazione con la fondazione proPosta. Presieduto da Stefano Cuzzilla, l'incontro ha avuto come ospite d'onore il Ministro dell'Interno Angelino Alfano.

Aprondo il convegno - promosso nell'ambito dell'ECISM (European Cyber Security Month) campagna dell'Unione Europea per far conoscere ai cittadini le minacce informatiche e i metodi per contrastarla - il Presidente di Federmanager Cuzzilla ha sottolineato: "Per i manager e per le aziende sta diventando prioritario costruire un'identità digitale coerente e valorizzante, che sia capace anche di creare nuove reti sociali. La reputazione è tradizionalmente un aspetto cruciale per il ruolo che un manager ricopre in azienda e nella società. La sfida è trasferirla sul web in maniera fedele, evitando i rischi e tutelando le informazioni".

Non è facile per un'azienda curare e mantenere pulita la propria reputazione nella galassia di internet. Se, da una parte, oggi qualunque impresa che voglia competere sul mercato deve costruirsi un'identità digitale, che rappresenta un'opportunità di sviluppo (oggi "è la reputazione che fa il fatturato"), è anche vero che ci vuole davvero poco per essere messi alla gogna. Basta uno sbaglio, e il "fattaccio" si diffonde in rete come un virus.

E risalire dopo è dura. "La Rete - ha avvertito l'avv. Caterina Flick, docente di Diritto dell'informatica e privacy presso Università Telematica Internazionale Uninettuno - non dimentica: sul web la vita privata e la vita pubblica concorrono e il principio di riservatezza viene leso ogni volta che si supera il sottile confine tra ciò che si può e ciò che non si può pubblicare. Tutto ciò va risolto con una innovativa interpretazione del legame tra diritto e informatica".

"Di Internet - ha raccomandato Gabriele Ghini, Managing Director Transearch - dobbiamo fare un uso intelligente: oltre il 30% dei cv (e dei profili LinkedIn) contiene 'gravi inesattezze' che possono danneggiare una carriera più di quanto si immagini". Non esistono manuali ufficiali o una disciplina ben definita, ha spiegato Simona Petrozzi, di Siro Consulting: "Per migliorare la web reputation possiamo affidarci a indicazioni, consigli e logiche esperienziali. Tra queste - ha aggiunto - c'è il 'farsi amare sui social', ma non in una logica autoreferenziale bensì in una logica di 'sharing', di condivisione e di ascolto reciproco".

Nel concludere i lavori, il Ministro Alfano ha affermato: "Il manager è una persona, non una macchina, e la reputazione è un pezzo fondamentale nella vita di un manager. La comunicazione è cambiata, oggi il diritto all'oblio è tramontato, finito, ma siamo speranzosi che nuovi pronunciamenti creino una nuova alba del diritto all'oblio. La reputazione è infatti un diritto insopprimibile della persona. C'è un diritto di cronaca sì, ma non vuol dire un diritto all'insulto". (Lorenzo Urbano)



Eventi

I GIOVANI DI FEDERMANAGER ROMA INCONTRANO I CACCIATORI DI TESTE

Streaming, aula e video conferenza per la seconda tappa del progetto di incontri con i cacciatori di teste, svoltasi il 18 novembre scorso nell'Auditorium Federmanager di via Ravenna a cura del Coordinamento Giovani di Federmanager Roma. “Abbiamo voluto ascoltare direttamente - ha sottolineato il Presidente Federmanager Roma Giacomo Gargano nel suo intervento di apertura - la voce di chi ogni giorno seleziona centinaia di profili per cercare la ‘preda’ migliore, abbiamo convocato i migliori esperti del settore a livello internazionale per sapere quali siano i trend del mercato, quali i curricula più appetibili e ricevere i consigli più utili sul ‘come farsi catturare’. Il successo dei primi due incontri - ha continuato - ci esorta a proseguire sulla strada intrapresa, rivolgendo questo tipo di iniziative non solo ai giovani manager ma a tutti i colleghi interessati a stare al passo con i tempi e ad essere attori del cambiamento. L'arma vincente - ha concluso - è continuare ad investire su un networking di alto livello come quello che Federmanager offre da sempre”.

A dare consigli e a raccontare il loro approccio di esperti del settore sono stati invitati Ezio Ferrara, Principal Consultant Manager Italy di Horton International (multinazionale leader nella ricerca di profili Executive operante tra Europa, America e Asia-Pacifico), ed Elisa Alessandri, Executive Manager Finance Division di Michael Page (gruppo quotato alla Borsa di Londra, presente in oltre 36 Paesi tra Europa, Asia-Pacifico, America del Nord e del Sud e Africa).

Nel corso dell'incontro, ha commentato Ferrara, “i temi trattati sono stati approcciati nella forma di una discussione aperta riconducibile a quattro direttrici tematiche: come approcciare i Manager in un mercato che cambia; le nuove professioni e le professionalità ricercate; la stesura di un cv che metta in evidenza le proprie capacità e competenze professionali e personali; la conduzione di un colloquio”. In particolare, la platea è risultata interessata ad approfondire le nuove modalità di stesura di un curriculum vitae, ai suggerimenti sul giusto modo di approcciare agli head hunter e su come interagire con loro una volta entrati in contatto. “L'approccio che ci sentiamo di suggerire - ha affermato la Astaldi - è di mostrare fin dal primo contatto la massima trasparenza e disponibilità e di crearsi una

rete specifica, anche attraverso i nuovi canali di recruiting oggi a disposizione come ad esempio LinkedIn: una rete che va curata ed alimentata costantemente e con estrema professionalità”.

In chiusura, il Vicepresidente Federmanager Roma Gherardo Zei ha sottolineato l'importanza di iniziative volte alla crescita professionale e personale attraverso il contatto diretto con gli addetti ai lavori e in favore di una diffusione della conoscenza che agevoli l'accesso e la permanenza delle alte professionalità nel mercato del lavoro. Federmanager Roma è anche questo, ha affermato, “una realtà presente su cui contare per avere una finestra sul futuro”. L'incontro è stato moderato da Alessandro De Siati, responsabile del Progetto e membro del Coordinamento Giovani Federmanager Roma.

A CHRISTMAS CHARITY APERITIF

Una ulteriore tappa che consolida un percorso di convergenza di associazioni di giovani dirigenti del settore pubblico e privato, che con un patto etico e proposte concrete vogliono



contribuire a disegnare una visione di lungo periodo per Roma. Un evento natalizio di raccolta fondi per progetti dedicati a bambini svantaggiati dell'area metropolitana (progetti SalvaMamme e Borgo Don Bosco di Roma).

Tutto questo è stato il Christmas Charity Aperitif, apericena di networking organizzato la sera del 1° dicembre nella splendida cornice di Palazzo Braschi, in piazza Navona a Roma, da Associazione Dirigenti della PA (Agdp), Concreta-Mente, Federmanager Roma, Ferpi Lazio, Giovani per Roma, Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti (Ucid).

L'incontro è stato l'occasione per una riflessione sul tema “Quale futuro per la capitale del Paese. Un patto etico per una classe dirigente nuova”. Emanuele Schirru (Coordinatore Giovani Federmanager), Leonardo Bertini (Presidente Concreta-Mente), Domenico Mastrolitto (Segretario Ucid Lazio), Andrea Chiappetta (Presidente Giovani per Roma) e Pompeo Savarino (Presidente Agdp) hanno presentato il Gruppo di lavoro permanente costituito per la stesura del documento programmatico “La Roma del 2020 che vorremmo”. Fra gli ospiti, il Presidente Nazionale Ucid Giancarlo Abete e il Presidente Federmanager Roma Giacomo Gargano.

Assicurazioni

PRAESIDIUM STRUMENTO DI POSITIVA EVOLUZIONE SOCIALE

di Salvo Carbonaro, Presidente Praesidium Spa

Come comunicato su questo numero, recentemente sono stati rinnovati gli organi di governo degli Enti bilaterali e collaterali di Federmanager e, tra questi, di Praesidium Spa. Pubblichiamo l'intervento del nuovo Presidente



Praesidium si propone come welfare specialist multidimensionale per le aziende, manager e quadri apicali iscritti a Federmanager, per professionisti e consulenti, soci Federmanager Professional, per manager aderenti, tramite le loro federazioni, alla CIDA e, naturalmente, per tutti quei gruppi omogenei di professionisti e consulenti aderenti a libere associazioni che hanno simili esigenze peculiari di tutele assicurative, i cosiddetti "Affinity Groups", settore con la maggiore potenzialità di crescita.

L'attuale gamma di prodotti/servizi Praesidium comprende: Assidai rimborso spese mediche; Vita temporanea caso morte; Responsabilità civile Amministratori & Dirigenti; Responsabilità civile professionale; Responsabilità civile patrimoniale per dipendenti pubblici; Tutela legale; Infortuni; RCA; Multirischi abitazione; Assistenza viaggi. In più, altri pacchetti di prossimo lancio.

In dieci anni di attività Praesidium è cresciuta costantemente, diventando leader nei programmi di assistenza sanitaria grazie alla partnership con Assidai, nella consulenza dei programmi assicurativi collegati al CCNL Dirigenti e nel Risk Management per la partnership con AO. Oggi contiamo 60 milioni di euro di prodotti intermediati, 80 mila manager-clienti e 1.500 aziende che hanno adottato i nostri prodotti/servizi.

Progettare e gestire programmi di welfare aziendale significa creare benessere e tutele per i manager nel ramo salute, vita professionale, privata e familiare, con l'evidente scopo di aumentarne il Total Reward, ossia la retribuzione aziendale, valorizzandone benefits monetari e non e consentendo, al contempo, all'azienda che investe di sfruttare alcuni vantaggi fiscali e utilizzare una leva importante di sviluppo e fidelizzazione delle proprie risorse umane (si calcola che su 100 euro di investimenti in welfare essa riceva un beneficio di 200 euro circa e un aumento del 30% dell'indice di engagement in termini di aggregazione, fedeltà e networking). Alcune ricerche prevedono che i trend di mercato del settore saranno ancora positivi per quei broker di nicchia che

sapranno adeguarsi alla domanda attrezzandosi con reti commerciali di intermediari-consulenti formati, aggiornati e qualificati per offrire non delle semplici commodities ma soluzioni assicurative innovative di flexible benefits con modalità nuove, semplici e comprensibili. In tale contesto, potrà risultare strategico per Praesidium elaborare futuri piani di sviluppo e di investimenti sostenibili nelle aree di informatica, comunicazione, retail e nuovi prodotti/servizi nel segmento di business "rischi diversi" dal rimborso spese sanitarie, dove siamo leader.

Per il prossimo triennio dovrà essere dato, inoltre, un forte impulso al marketing associativo per rafforzare la collaborazione con le Associazioni territoriali, sia attraverso una comunicazione rinnovata e più giocata sulla centralità del manager-persona, sempre alla ricerca di un equilibrio tra impegni professionali e familiari, sia con riunioni mirate sui territori per far conoscere il brand Praesidium e la sua offerta.

Più che mai, per il prossimo futuro, la collaborazione con le nostre Associazioni risulterà una variabile di marketing strategica tanto per la crescita del business quanto per un efficace rilancio di un proselitismo nuovo, incentrato su un'attività non solo di "pronto soccorso sindacale", ma di utile servizio di welfare per gli iscritti. A livello centrale, penso che la maggiore ed organica partecipazione dei nuovi presidenti degli Enti ai lavori degli Organi sociali della Federazione, voluta dal Presidente Cuzzilla, sarà fruttuosa per la crescita complessiva del nostro articolato sistema di rappresentanza.

Nel ringraziare il CdA uscente per l'ottimo lavoro svolto, l'impegno che mi sento di assumere, come Presidente, è quello perseguire una stile di governance aperto, una gestione dinamica ed attenta alle evoluzioni del mercato in cui operiamo, per cogliere gli obiettivi di crescita che annualmente verranno fissati dagli azionisti, e di adoperarmi al massimo per rafforzare la collaborazione e la nostra presenza presso le Associazioni territoriali e crescere, così, insieme.

Politica Energetica

LAZIO DOPO 15 ANNI AL PUNTO DI PARTENZA

di Armando Bianchi

Alla luce degli ultimi cambiamenti istituzionali (abolizione delle Province, creazione delle Aree metropolitane, ripristino di una governance centralizzata in alcuni settori), emerge la necessità di una profonda revisione del quadro normativo elaborato dal 2001 in poi che, peraltro, non ha finora portato ad iniziative concrete di rilievo



La politica energetica del Lazio ha registrato l'ultimo atto ufficiale con il convegno del 9 aprile scorso, dal titolo "Risparmio ed efficienza energetica - Verso la Conferenza di Parigi 2015", cui hanno partecipato fra gli altri il presidente della Regione Lazio Nicola Zingaretti e il ministro dell'Ambiente, della tutela del territorio e del mare Gian Luca Galletti. In quell'occasione si è tornati a parlare del nuovo Piano Energetico Regionale (PER), e ora che la suddetta Conferenza si è conclusa - con risultati che non è opportuno commentare in questa sede - diventa ancora più agevole formulare un giudizio su un Piano che rappresenta l'ultimo sforzo di una lunga gestazione (realizzato con la collaborazione scientifica dell'Enea) iniziata dalla nostra Regione nel lontano 2001 e con relativo aggiornamento con la delibera consiliare n. 70 del 2008.

Il PER del Lazio (per la lettura integrale delle 150 pagine delle sue linee guida, di vada a http://www.regione.lazio.it/binary/rl_ambiente/tbl_contenuti/Allegato_A_Piano_Energetico_Regionale_e_relativo_Piano_d_Azione.pdf) esordisce dichiarando che sono cambiati i parametri di riferimento dei precedenti scenari e, di conseguenza, si è reso necessario riformulare ipotesi ed indirizzi coerenti con l'attuale quadro di riferimento sul piano sia delle condizioni economiche sia dell'evoluzione tecnologica. Il richiamo alla Conferenza di Parigi sui cambiamenti climatici pone l'accento su una visione strategica orientata allo sviluppo delle fonti rinnovabili e al contenimento delle emissioni di CO₂. In tale contesto, e prendendo come orizzonte temporale di riferimento il 2020, i punti strategici fissati sono:

- il contenimento dei consumi energetici nei settori produttivo, residenziale e terziario;
- lo sviluppo della produzione di fonti energetiche rinnovabili;
- la riduzione delle emissioni di gas responsabili delle variazioni climatiche e ambientali.

LA SITUAZIONE ATTUALE

Non esistono dati aggiornati sull'assetto strutturale degli impieghi di energia nelle regioni italiane. Gli ultimi dati ufficiali prodotti dall'Enea fanno riferimento al 2008. È comunque possibile tracciare un profilo di sintesi significativo riguardante il Lazio. In base ai numeri ufficiali, la nostra regione assorbe circa 10 milioni di TEP (tonnellate equivalenti petrolio) all'anno, pari a circa il 7% del totale dei consumi nazionali. Tenuto conto della contrazione dei consumi nell'ultimo quinquennio di crisi economica, si può stimare che il oggi fabbisogno del Lazio si attesti

intorno ai 9 milioni di TEP annue con una spesa complessiva prossima ai 5 miliardi di euro.

La struttura dei consumi è sbilanciata a favore dei prodotti petroliferi (56% nel Lazio, 47% in Italia), mentre per il gas naturale si ha il 19% nel Lazio contro il 29% a livello nazionale. Particolarmente in ritardo, infine, l'utilizzo di fonti rinnovabili: 9% circa nel Lazio contro il 23% a livello nazionale.

Molte delle differenze sull'utilizzo delle fonti energetiche sono legate alla struttura produttiva della Regione: nel Lazio il 47% dell'energia è assorbito dai trasporti e il 40% circa dagli usi civili (di cui circa un terzo rappresentato dal terziario), mentre gli impieghi nell'industria sfiorano l'11%, contro il 23% in Italia.

CONSIDERAZIONI

Dalle cifre esposte si evince come il perseguimento degli obiettivi strategici del PER abbia per ambito primario quello delle normative nel settore edilizio, che notoriamente nel Lazio risulta trainante. In particolare, spazi importanti d'intervento si intravedono nella possibilità di orientare le nuove costruzioni, mentre più complessa e costosa appare la riconversione del patrimonio edilizio esistente.

In tale ambito un'attenzione particolare va rivolta ai centri commerciali, una realtà come noto esplosa negli ultimi anni, che sono strutture energivore. In verità, norme e direttive per la costruzione di fabbricati a bassa intensità energetica esistono da tempo; a nostro avviso, però, sono insufficienti i controlli sulla rigorosa applicazione delle norme, e in più si continuano ad utilizzare per la costruzione materiali ad alta intensità energetica (vetro, plastica, acciaio, alluminio), con conseguente elevato livello di dispersione. Non si tratta di un gran numero di unità (qualche centinaio), ma meriterebbero un'analisi ad hoc.

Molto pochi, inoltre, appaiono gli spazi d'intervento sul comparto dei trasporti, che pure - come si è visto - rappresenta il 47% dei consumi finali di energia. Il settore industriale, infine, è costituito per circa il 90% da imprese medio-piccole, per le quali l'obiettivo primario è contenere i costi di produzione e che quindi hanno interesse soprattutto a razionalizzare i processi e a recuperare efficienza a parità di capacità produttiva.

Questo tema non è sufficientemente affrontato dalle linee guida del PER. L'obiettivo del contenimento delle emissioni, infatti, non sempre coincide con l'economicità e la convenienza sul piano dei costi. Nel caso dei consumi industriali andrebbe prima compiuta un'attenta ricognizione delle condizioni tariffarie soprattutto per l'energia elettrica, che nel caso delle PMI non sempre sono favorevoli.

IL CONFLITTO STATO-ENTI LOCALI

Un ultimo aspetto relativo alla pratica attuazione delle linee strategiche del PER riguarda gli aspetti degli iter legislativi e della governance in materia di energia. Un piano energetico, in definitiva, è un complesso di norme e di leggi che orientano i comportamenti alla luce di considerazioni tecni-

co-economiche. Ebbene, l'analisi dell'evoluzione normativa nel Lazio mostra che il percorso è stato particolarmente lungo e con risultati pratici poco consistenti.

Il primo tentativo di realizzare un PER risale al 2001, con delibera del Consiglio Regionale del 14 febbraio. In quel documento si prendeva atto che l'aumento dei consumi energetici determinava un incremento delle emissioni di CO2 e quindi un peggioramento progressivo delle condizioni climatiche e ambientali. L'obiettivo del PER fu - pertanto - quello di definire le condizioni per lo sviluppo di un sistema sempre più orientato all'uso delle fonti rinnovabili. Inoltre il piano si poneva l'obiettivo di non penalizzare lo sviluppo economico. A partire da questo documento nessuna iniziativa concreta ha trovato attuazione.

Nel 2006 il tema energia trova nuova attenzione con la delibera della Giunta Regionale n. 724 del 24 ottobre. La Regione dispone l'elaborazione di un documento atto ad integrare e completare il PER del 2001 e che tenga conto delle nuove direttive dell'Unione Europea che, nel Libro Verde sull'efficienza energetica del 2007, valutava come fondamentale il principio del decentramento e dell'attribuzione delle competenze alle Amministrazioni locali.

In Italia, con l'emanazione del Decreto Legge 112/98 contenente la revisione del Titolo V della Costituzione, l'energia risulta una materia "concorrente" fra Stato e Regione. La Regione Lazio, con Legge n. 18 del 23.11.2006 (che modifica la precedente legge regionale del 6.8.1999), ha delegato alle Province il rilascio dell'autorizzazione unica di cui all'art. 12, comma 3 del D.L. n. 387 del 2003. Nell'ambito di questo complesso quadro normativo, si sono registrate una serie di iniziative a carattere locale: la Provincia di Frosinone ha costituito un'Agenzia provinciale per l'Energia, quella di Rieti ha realizzato un proprio Piano energetico, mentre Viterbo si è concentrata sulla definizione di un piano relativo al distretto della ceramica di Civita Castellana.

Oggi, alla luce degli ultimi cambiamenti a livello istituzionale (abolizione delle Province, creazione delle Aree metropolitane, ulteriore revisione del Titolo V della Costituzione, ripristino di una governance centralizzata in materia di energia), si evince la necessità di una profonda revisione e normalizzazione del quadro normativo in ambito locale.

IL BILANCIO ENERGETICO LAZIO (anno 2008)

FONTE	QUANTITÀ (x 1.000 TEP)	%
Combustibili solidi	133	1,3
Petrolio	5.496	56,0
Gas naturale	1.900	19,4
Rinnovabili	282	2,9
Energia elettrica	1.998	20,4
TOTALE	9.809	100,0
IMPIEGHI		
Industria	1.070	10,9
Trasporti	4.618	47,0
Usi civili	3.894	39,8
Agricoltura	227	2,3
TOTALE	9.809	100,0

L'angolo del legale

LEGITTIMA DIFESA, DIFESA LEGITTIMA

dell'avv. Daniela Basile

Nel valutare eventuali riforme alla normativa occorre estrema cautela, giacché, secondo quanto comunicato dalla Polizia di Stato, nel 2014 le armi regolarmente detenute erano oltre 1 milione e 100 mila, di cui gran parte utilizzate per caccia e sport e circa 20 mila per difesa personale



La questione della legittima difesa è divenuta all'ordine del giorno. Persone, prima disinteressate all'argomento, si trovano oggi a disquisire sulla necessità o meno di potersi difendere autonomamente da aggressioni che pongano realmente in pericolo l'incolumità personale. L'Italia adesso non si trova più ad affrontare il tipico ladro d'appartamento che prima si accerta che tutti siano usciti da casa, cercando di evitare il coinvolgimento dei proprietari; l'immigrazione massiccia ed incontrollata ha creato situazioni di degrado ed emarginazione con conseguente esponenziale aumento di reati contro la persona commessi per un modesto profitto economico. Lo Stato ovviamente è rimasto impreparato poiché le nostre forze dell'ordine, per quanto efficienti, non sempre sono in grado di assicurare protezione ai cittadini nelle loro singole realtà. È quindi comprensibile che si invochi da più parti una modifica delle norme sulla legittima difesa.

La legittima difesa è una causa di giustificazione - o scriminante - in base alla quale un fatto, normalmente considerato reato, in realtà non determina una reazione punitiva da parte dello Stato. L'art. 52 I comma del Codice penale prevede infatti: *“Non è punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di difendere un diritto proprio od altrui contro il pericolo attuale di un'offesa ingiusta, sempre che la difesa sia proporzionata all'offesa”* (*vim vi repellere licet*).

Quindi, vi è alla base un diritto (non necessariamente il bene vita ma anche, ad esempio, patrimoniale), proprio o altrui (c.d. soccorso difensivo), una offesa ingiusta (quindi non posso invocare la legittima difesa qualora il mio aggressore sia in realtà la Polizia che esegue legittimamente un arresto), un pericolo imminente al momento del fatto (né passato né futuro: nel primo caso sarebbe inutile la legittima difesa, nel secondo sarebbe possibile rivolger-

si alle Autorità) e non volontariamente causato (non può invocare la legittima difesa chi partecipa ad una rissa o a chi accetta una sfida), tale da far individuare la reazione come l'unico mezzo esperibile dall'agredito (che quindi non può invocare la legittima difesa qualora abbia la possibilità di darsi alla fuga in condizioni di sicurezza).

Su tali aspetti non sorgono particolari problemi interpretativi. Più dibattuto è invece il tema della proporzione tra offesa e difesa, tra aggressione e reazione. Posso utilizzare un'arma da fuoco contro un aggressore armato di coltello o contro il ladro che sta rubando l'auto? La proporzionalità va riferita ai mezzi a disposizione dell'agredito o ai beni da tutelare? La questione non è di poco conto, poiché se ci si riferisce ai mezzi a disposizione si potrebbe invocare la legittima difesa qualora si sparasse al ladro disarmato sorpreso a rubare ortaggi dal nostro orto, se l'arma da fuoco è l'unico mezzo che si ha a disposizione per poter evitare il furto. In verità tale tesi, piuttosto risalente nel tempo, è del tutto superata, e la proporzionalità deve necessariamente riferirsi ai beni (vita, patrimonio, ecc.) da tutelare. Difatti la nostra Costituzione pone il bene della vita e dell'integrità fisica in posizione superiore rispetto al patrimonio, e l'art. 2 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo prescrive che la morte non è considerata illecita *“per garantire la difesa di ogni persona contro la violenza illegale”*.

Naturalmente ogni situazione è peculiare, spetta quindi alla magistratura esaminare tutti gli elementi oggettivi (beni da tutelare, mezzi utilizzati, circostanze di tempo e luogo) ma anche soggettivi (età, sesso, stato d'animo, ecc.) per valutare se un evento possa essere ricompreso nell'ambito dell'art. 52 del Codice penale (c.p.).

Un importante intervento legislativo in argomento è quello apportato dall'art. 1 L. 13 febbraio 2006 n. 59, che ha aggiunto all'art. 52 c.p. gli attuali II e III comma: *“Nei casi*



previsti dall'art. 614, primo e secondo comma" (violazione di domicilio) "sussiste il rapporto di proporzione di cui al primo comma del presente articolo se taluno legittimamente presente in uno dei luoghi ivi indicati usa un'arma legittimamente detenuta o altro mezzo idoneo al fine di difendere: a) la propria o l'altrui incolumità; b) i beni propri o altrui, quando non vi è desistenza e vi è pericolo d'aggressione. La disposizione di cui al secondo comma si applica anche nel caso in cui il fatto sia avvenuto all'interno di ogni altro luogo ove venga esercitata un'attività commerciale, professionale o imprenditoriale".

DIFESA LEGITTIMA E ILLEGITTIMA: DUE CASI PRATICI

In virtù di questa disposizione, che ufficializza la c.d. "difesa domiciliare", è vero che chi spara contro un ladro introdottosi nella propria abitazione o nel proprio negozio non rischia il carcere? La risposta possiamo trarla da due casi pratici. Il primo è apparso sui quotidiani nelle ultime settimane ed appare riconducibile nell'ambito della legittima difesa: un pericoloso ricercato, in compagnia di due complici, si introduce in una villetta dove abitano oltre al proprietario anche la moglie e la figlia di dieci anni; il proprietario per farli desistere spara un colpo non diretto agli aggressori, costoro rispondono al fuoco e a quel punto il proprietario uccide uno dei malviventi. L'arma risulta regolarmente detenuta, la reazione di sparare il primo colpo è del tutto proporzionata e potenzialmente idonea a provocare la fuga degli aggressori, la reazione di costoro che sparano al proprietario giustifica pienamente il successivo colpo esploso da quest'ultimo.

Esaminiamo invece un altro caso, in cui la Corte di Cassazione con sentenza n. 28802/2014 ha ritenuto non sussistente la legittima difesa. Questo il fatto: "Intorno alle ore

02.00 della notte ignoti, dopo aver scavalcato il cancello d'ingresso ed aver smontato la serratura della porta d'accesso, si erano introdotti nell'abitazione del M. e si erano portati al primo piano ove erano situate le camere da letto. Era entrato in funzione il sistema di allarme, quindi, il M. si era alzato per effettuare un controllo ed aveva visto nel soggiorno una persona che teneva in mano una torcia con la quale lo aveva abbagliato e nell'altra un oggetto non individuato. Era, allora, rientrato nella camera da letto chiudendo la porta che immette sul soggiorno sbarrandola con un ferro; aveva preso il fucile da caccia, regolarmente denunciato, che nascondeva sotto al letto e si era portato sul balcone che dà sul retro della casa dal quale aveva notato una persona che si stava impossessando della sua autovettura Mercedes che si trovava nel garage. Quindi, aveva esploso un primo colpo di fucile - colpendo al petto la persona che alla guida dell'auto si stava dirigendo verso il cancello, identificata in H.E. - e poi si era portato su un altro balcone ed aveva esploso un altro colpo di fucile, come confermato dal rinvenimento dei due bossoli vuoti sui due diversi balconi".

La difesa di M. (il quale era stato condannato dalla Corte di Appello alla pena di anni 6, mesi 2 e giorni 20 di reclusione per l'omicidio volontario di H.E.) ha sottoposto al vaglio della Cassazione diversi motivi, tra cui la violazione, da parte della Corte territoriale, dell'art. 52 c.p. nel testo novellato dalla L. 59/2006, assumendo illogico il ragionamento della Corte territoriale allorché esclude il requisito dell'attualità dell'aggressione e quello della necessità della difesa, rilevando che nel momento in cui i malviventi si stavano impossessando dell'autovettura non vi era altra possibilità per impedire tale furto che utilizzare l'arma detenuta legittimamente.

Sempre secondo la difesa del M. sussisteva l'attualità del pericolo, la necessità della reazione, la mancanza di segni di desistenza ed il pericolo di aggressione, o tale ritenuto nella mente del M., e conseguentemente la proporzione tra offesa e difesa era presunta sulla base della normativa, aggiungendo altresì che ai fini dell'applicabilità della disposizione sulla legittima difesa domiciliare non è richiesto che sia in corso un'aggressione personale o ai beni, ma che sussista semplicemente un pericolo di aggressione, ossia una situazione nella quale non è esclusa la possibilità dell'aggressione, ovvero è semplicemente possibile ed è quindi giustificata la reazione.

La Corte ha invece ribadito il principio secondo cui le modifiche apportate all'art. 52 c.p. dalla L. 59/2006 hanno riguardato solo il concetto di proporzionalità, fermi restando i presupposti dell'attualità dell'offesa e della inevitabilità dell'uso delle armi come mezzo di difesa della propria o dell'altrui incolumità; di conseguenza, la reazione a difesa dei beni è legittima solo quando non vi sia desistenza e sussista un pericolo attuale per l'incolumità fisica dell'agredito o di altri. Nel caso di specie era stato accertato che nel momento in cui M., peraltro cacciatore esperto, si era chiuso in camera da letto sbarrando la porta, il ladro non aveva dato segni di aggressività, per cui era desumibile che avesse desistito, che il colpo era stato sparato in

direzione del parabrezza del veicolo a circa tre metri di distanza, che il cortile era illuminato e ben si poteva vedere sia la sagoma del guidatore sia quella del passeggero, che l'unico bene effettivamente aggredito era l'autovettura di cui si voleva impedire il furto, mentre i ladri stavano fuggendo e ogni aggressione doveva ritenersi ormai esaurita. Secondo la Corte il M., anziché sparare ad altezza uomo, *“avrebbe potuto porre in essere una condotta meno dannosa, quale l'esplosione di un colpo in aria a scopo intimidatorio o l'esplosione di un colpo indirizzato alle ruote dell'auto, ugualmente idonea a mettere in fuga i malviventi, compresi quelli eventualmente rimasti all'interno dell'abitazione. Al contrario, il M. aveva scelto volontariamente di sparare al parabrezza dell'auto dal quale era chiaramente visibile la persona che era alla guida”*.

Alla luce di questa decisione, pertanto, la c.d. “difesa domiciliare” è una ipotesi speciale della legittima difesa di cui al primo comma dell'art. 52 c.p., riguardando il testo novellato unicamente il concetto di proporzionalità, che non è affatto escluso ma unicamente presunto (presunzione non assoluta) restando immutati i presupposti dell'attualità dell'offesa e dell'inevitabilità propria o altrui.

NON SERVONO ULTERIORI MODIFICHE NORMATIVE

Come regolare quelle situazioni in cui la reazione derivi da una situazione di pericolo incolpevolmente percepita tale dall'aggredito, ma inesistente nella realtà? È divenuto ormai un caso di scuola, citato da esempio in diversi

manuali di diritto penale, quello del popolare calciatore Luciano Re Cecconi negli anni 70, il quale travisando il proprio aspetto per non farsi riconoscere dall'amico gioielliere al quale voleva fare uno scherzo, era entrato nel negozio con le mani in tasca facendo credere di impugnare un'arma da fuoco, intimando “Fermi tutti, questa è una rapina” e venendo ucciso dal gioielliere con un colpo di pistola. Per casi di questo tipo è stata quindi elaborata la c.d. “legittima difesa putativa” che la Giurisprudenza non ha difficoltà a ricondurre nell'alveo della legittima difesa, purché non si tratti di errore evitabile (ed appunto il gioielliere era incorso in errore, ma incolpevolmente).

Vi sono situazioni, invece, in cui la percezione della situazione di pericolo o l'esecuzione della reazione provocano un danno maggiore di quello voluto a causa di errore evitabile. In questo caso soccorre l'art. 55 c.p., secondo cui *“si applicano le disposizioni concernenti i delitti colposi, se il fatto è preveduto dalla legge come delitto colposo”*. Quindi se per un errore evitabile (i.e. colpevole) reagisco provocando un danno a un'autovettura, non sono penalmente perseguibile poiché l'ordinamento non prevede il reato di danneggiamento colposo (ma potrei risponderne civilmente), mentre se procuro delle lesioni sono penalmente perseguibile per il reato di lesioni colpose (art. 590 c.p.).

È bene evidenziare che nel caso di cui alla sentenza n. 28802/14 la Corte ha escluso sia l'ipotesi della legittima difesa putativa (in quanto al momento degli spari era evidente che l'obiettivo dei ladri fosse divenuto l'autovettura e che l'imputato fosse in condizione di rendersi conto che i malviventi si stavano dando alla fuga) sia quella dell'eccesso colposo di legittima difesa (in mancanza dei requisiti della legittima difesa non può neppure parlarsi di eccesso colposo, se non con riferimento ai mezzi di reazione utilizzati). Le proposte di riforma invocate da più parti tendono a consentire in ogni caso, a prescindere dalla necessità e dalla proporzionalità, l'utilizzo delle armi per chi si trova costretto a difendere il proprio domicilio.

A mio parere la disciplina della legittima difesa non necessita di ulteriori modifiche, poiché, laddove si verifichi una reazione all'offesa con conseguenze nefaste, sempre deve esserci il vaglio del magistrato che tenga conto non solo della situazione oggettiva ma anche dello stato emotivo di chi reagisce, non uguale per tutti naturalmente, considerando il comprensibile terrore di colui che nel pieno della notte, al buio, sorprende un ladro in casa propria e i pochi attimi a disposizione per prendere una decisione.

In ogni caso, oggi chiunque può acquistare un'arma da fuoco, con un semplice nulla osta dell'Autorità di Pubblica Sicurezza e con certificato medico di idoneità psicofisica, così come può ricevere l'arma in eredità, ferme restando le autorizzazioni e l'obbligo di custodia, e fermo restando il necessario porto d'arma per portarla fuori dal luogo in cui è detenuta. Pertanto, nel valutare eventuali riforme alla normativa sulla difesa legittima occorre estrema cautela, giacché, secondo quanto comunicato dalla Polizia di Stato, nel 2014 le armi regolarmente detenute erano oltre 1 milione e 100 mila, di cui gran parte utilizzate per caccia e sport e circa 20 mila per difesa personale.



Solidarietà

FEDERMANAGER ROMA PER MEDICINEMA. UNA SFIDA VINTA

di Bruno Sbardella, Coordinatore del team Federmanager Roma-MediCinema

Grazie al fondamentale apporto di Federmanager Roma, il cantiere per la costruzione della sala MediCinema dentro il Policlinico A. Gemelli di Roma è stato finalmente aperto. In pochi mesi la cinematerapia per i pazienti ricoverati in questo importante ospedale romano e per le loro famiglie avrà il proprio spazio dedicato. La struttura, la prima di questo tipo in Italia, sarà completata grazie alle donazioni di aziende e di privati e all'impegno di alcuni nostri colleghi che lo scorso giugno hanno messo a disposizione parte del proprio tempo, del proprio entusiasmo e delle proprie competenze manageriali per realizzare una vera sala cinema, tecnologicamente avanzata, di ben 130 posti all'interno di uno dei più grandi e prestigiosi ospedali italiani.

Il progetto, nato a seguito di una felice intuizione della nostra collega Fulvia Salvi, Presidente di MediCinema Italia Onlus, aveva bisogno, per essere concretamente realizzato, di un forte supporto tecnico-organizzativo

che è stato fornito dal team di progetto costituito dalla nostra Associazione. Il team ha dovuto affrontare sin da subito una serie di difficoltà che minavano la realizzazione del progetto. Ora la maggior parte dei problemi tecnico-autorizzativi sono stati superati e i lavori di costruzione della sala cinema si concluderanno nel marzo prossimo.

Un corner informativo sull'iniziativa è stato allestito a dicembre nell'atrio del Policlinico Gemelli, dove è possibile dare il proprio contributo, avere notizie in tempo reale sui lavori e sulle attività di terapia di sollievo che la sala ospiterà, rivivere l'emozione di essere parte di un grande progetto attraverso il video realizzato dal premio Oscar Giuseppe Tornatore, con musica di Claudio Baglioni.

Sostenitori fondamentali di MediCinema sono The Walt Disney Company, RAI Cinema e le aziende che donano materiali e contenuti per la sala. Per avere ulteriori informazioni si consiglia il link YouTube MediCinema (www.youtube.com/watch?v=iYCHSUQNp-A).



Il Prof. Umberto Veronesi devolgerà all'iniziativa parte dei proventi del suo nuovo libro, nelle librerie dal 2 dicembre; seguirà, il 22 gennaio, un evento charity dedicato in Villa Aurelia, Roma, di cui daremo ampia notizia ai nostri Soci. Inoltre, per la raccolta dei fondi necessari al completamento dei lavori è stata pianificata, dal 4 al 10 gennaio, una campagna RAI-Segretariato Sociale Rai tramite sms solidali. Infine il gruppo UBI Banche lancerà dall'11 gennaio al 25 febbraio un'emissione di bond sociali per la Fondazione Gemelli e MediCinema Onlus.

Federmanager Roma è orgogliosa di aver messo a disposizione il proprio impegno e le proprie professionalità per rendere possibile questo importante progetto di cui fruiranno gratuitamente tanti nostri concittadini. Desidero qui ringraziare il Presidente Giacomo Gargano, che ha creduto fin da subito nell'iniziativa, per il suo determi-

nante sostegno e tutti i colleghi del team Federmanager Roma-MediCinema che, con il loro generoso ed intelligente impegno, hanno reso possibile questa importante realizzazione: Mauro Driussi, Giuseppe Galgano, Carmela Persano, Ernesto Castaldi e Nino Femminò.



Al Ritmo Giusto per andare sempre più lontano

Il progetto per la cultura del soccorso e della prevenzione arriva nelle scuole di tutta Italia

Nel 2015, grazie al sostegno di Federmanager Roma, VISES ha offerto a 200 fra ragazzi e professori degli Istituti superiori di Roma gli strumenti necessari per intervenire in situazioni di emergenza, sensibilizzandoli e formandoli alle manovre di rianimazione cardiopolmonare e donando alle loro scuole il defibrillatore semiautomatico (DAE), un apparecchio salvavita da mettere a disposizione del territorio.

Per il 2016 il nostro percorso continua e si arricchisce di tre nuove tappe sul territorio romano e di altrettante scuole di Milano, Bologna e Napoli, grazie ad una partnership più ampia che rafforza e ribadisce la validità del progetto. Accanto a Federmanager Roma e all'Associazione Nazionale Dirigenti e alte professionalità della Scuola - ANP, il progetto può ora infatti contare sul sostegno della Tavola Valdese che, attraverso i fondi dell'8x1000, ha scelto di contribuire all'intervento. Inoltre, la presentazione dell'edizione 2015/2016 del Ritmo Giusto è stata inserita fra gli eventi di VIVA! 2015 - Settimana europea per la rianimazione cardiopolmonare istituita su indicazione del Parlamento Europeo per la sensibilizzazione all'importanza della cultura della prevenzione e del primo soccorso.

I tre Istituti romani coinvolti nel 2016 - individuati grazie alla collaborazione dell'ANP Lazio - sono l'ITIS E. Fermi, l'ITIS G. Armellini e il Liceo Classico L. Albertelli. Questi, insieme alle scuole di Milano, Bologna e Napoli, beneficeranno della formazione, riceveranno il DAE e saranno inseriti nella mappa interattiva presente sul sito www.vises.it, nonché comunicati al 112, permettendo ai soccorsi di avere

a disposizione da subito questo essenziale strumento salvavita. La prima tappa partirà a gennaio dal liceo ITIS E. Fermi, dove 30 iscritti alle terze e quarte classi parteciperanno alle attività di formazione e riceveranno l'abilitazione all'uso del DAE. I ragazzi saranno chiamati, già all'interno della loro scuola, a farsi portavoce con gli studenti più giovani di un messaggio importante: intervenire e salvare una vita è facile se sai come farlo!

I ragazzi sono la speranza del futuro ma rappresentano anche e soprattutto il presente. Formare persone competenti e responsabili, capaci di operare scelte a salvaguardia del proprio e altrui benessere, è l'obiettivo più che mai attuale e costante che VISES intende perseguire.



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, 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/FISCALE 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

Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:

Tel. 06.441708.1 - Fax 06.44.04.705 - info@federmanager.roma.it - www.federmanager.roma.it

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



FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

fasiopen.it

Numero Verde
800 085 502