



ASSEMBLEA 2016
15 giugno 2016 - Biblioteca Nazionale di Roma
**LE RICETTE DEI MANAGER
PER UN NUOVO SVILUPPO ECONOMICO**

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



**FEDERMANAGER
ROMA**
DIRIGENTI AGENDE INDUSTRIALI ROMA PROSPERITÀ RETI VERDECO

ANNO XIV - N.50 - POSTE ITALIANE SPA SPEDIZIONE IN A. P. 70% ROMA - DCB ROMA
AUT. DEL TRIB. DI ROMA N. 00012/04 DEL 14/01/1994 - ISCRIZIONE ROC N. 10103
IN CASO DI MANCATO RECAPITO INVIARE AL CMP ROMANINA PER LA RESTITUZIONE AL MITTENTE PREVIO PAGAMENTO RESI



BUIO PESTO? IL RISPARMIATORE 2.0

Dopo tantissime crisi e collassi del mondo finanziario causati dalla debolezza del sistema economico, tra le quali la più illustre è quella del '29, il paradigma è totalmente cambiato.

Oggi la più importante crisi economica affonda le radici nella debolezza del sistema finanziario. Il fatidico 15 settembre 2008, anno nel quale fallì Lehman Brothers, può essere ricordato come il giorno che cambiò la storia del risparmiatore. Da quel momento la crisi della liquidità (il famoso credit crunch), la crisi dei titoli governativi, la messa in discussione dell'euro ed il conseguente temuto fallimento del debito sovrano dei Paesi europei più deboli, primo fra tutti la Grecia, fino ad arrivare alla crisi del sistema cinese, hanno avuto tutti una stessa matrice ben chiara: qualcosa di troppo azzardato e inesistente ha per troppo tempo alimentato un mondo virtuale al quale è stato chiesto il conto. E nel quale si è innescato il meccanismo di sfiducia.

La vera differenza tra le crisi precedenti a "Lehman" e quelle successive è stata una: la partecipazione degli Stati sovrani al tentativo di salvataggio del sistema.

Scrivo "tentativo" poiché tutte le misure poste in atto fino ad oggi, prima fra tutte l'iniezione di un mare di liquidità nel sistema (il famoso Quantitative Easing), hanno dato la netta sensazione di non esser sufficienti a far ripartire il mondo sulla strada giusta e, soprattutto, con il passo giusto.

Ma allora cosa è mancato all'appello?

Rileggendo il discorso del Governatore della Banca d'Italia Visco dello scorso 30 gennaio, risulta evidente che, a suo avviso, il sistema non potrà ripartire se non verrà riformulato un patto di fiducia solido con i risparmiatori, patto di fiducia fondato sulla simmetria informativa, sulla responsabilità, sulla necessaria formazione e scolarizzazione dei risparmiatori. Non fa una piega.

Ricordo che nell'aprile 2010 assistetti ad una illuminante lectio brevis del Professor Giavazzi, il quale, in maniera estremamente lucida e al limite del profetico, ci ammonì su due fronti: da una parte osservò che bisognava imparare a vivere in un ambiente diverso, permeato da bolle speculative e conseguente volatilità (ovvero violente ascese e discese di valori); dall'altra suggerì una soluzione: quella del curare l'analfabetismo finanziario; e lo fece paragonando quel tempo al tempo della guerra, durante la quale non accettammo la firma con una "ics", ma ci organizzammo in un sistema di scuola dell'obbligo.

È di grande attualità il tema del Bail In, e lo è per i noti fatti delle quattro banche sbattute in prima pagina. Questo avvenimento, unito ai rendimenti negativi degli investimenti ritenuti certi (primi fra tutti i Bot o i più rassicuranti Bund), ha levato le ultime certezze ai già provatissimi risparmiatori. E una gran parte di media cialtroni, che fanno della sensazione il fine ultimo, ci e gli hanno dato il colpo di grazia.

Quindi è veramente buio pesto?

Lavoro da 27 anni nel mondo degli investimenti, e mai come oggi sono stato convinto che la situazione, seppur gravissima, abbia risvolti positivi di medio-lungo periodo: prima di tutto, oggi abbiamo rendimenti bassi ma inflazione vicina allo zero, quindi rendimenti reali non particolarmente negativi, anzi; in secondo luogo, oggi l'azzardo morale di qualche banchiere d'assalto non passerà inosservato. E gli stessi Regolatori, consapevoli della crisi di sfiducia, eserciteranno la vigilanza in maniera molto meno "sonnacchiosa".

La ricerca di rendimento sarà successiva alla ricerca di sicurezza, le banche e le società di gestione e di intermediazione dovranno garantire un controllo etico molto più accurato delle loro proposte, dei controlli interni e del loro modo di "dare consigli"; il personale preposto alla gestione dei risparmi dovrà avere competenze e, soprattutto, affidabilità. È finita l'epoca dei sogni, delle promesse, dei presunti facili guadagni; è cominciata un'epoca nella quale la collettività dovrà investire tempo e risorse in "educazione" e valori. Perché la signora Rosa che andava alle Poste per i Buoni fruttiferi, o in banca per rinnovare i Pronti contro termine o comprare un'obbligazione, dovrà spendere tempo nel ricercare due cose, fondamentalmente: un Ente solido al quale affidare i risparmi; una persona fidata per competenze e profilo etico. Lo dovrà fare lasciando da parte la ricerca del tasso o del certo, poiché questa strada non è più percorribile.

Come tutti i grandi cambiamenti anche questo durerà a lungo, ma se da un lato tutti noi saremo chiamati a stringere i denti nel breve, dall'altro abbiamo una grandissima opportunità sociale e professionale: quella di fare le cose non per il verosimile ottenimento di un rendimento, ma per un consapevole e responsabile dialogo tra Cliente e Istituzione.

Ma soprattutto potremo cominciare a ragionare su pensieri diversi, che non si fossilizzano su questo o quell'investimento (case, Bot, azioni, obbligazioni?) ma sulla sanissima diversificazione, che i nostri padri contadini facevano distribuendo le uova in più di un paniere.

Usciremo insieme da questa crisi se riusciremo a semplificare, educare e tornare alla fiducia, e questo impegno dovremo assumercelo noi, noi imprese e organizzazioni dedicate al risparmio, e per primi noi operatori, che facciamo nel rapporto con le persone la vera differenza.

Massimo Russo
Divisional Manager Fideuram

Editoriale

IN PRIMA FILA, DALLA PARTE DEI DIRIGENTI E DELL'ITALIA

di Giacomo Gargano

Cari Colleghi, questo primo numero del 2016 di *PROFESSIONE DIRIGENTE* serve da una parte, com'è tradizione, a introdurre l'Assemblea che, quest'anno, si terrà il 15 giugno prossimo e sulla quale trovate maggiori informazioni nell'insero centrale di questo numero. Dall'altra parte, è la prima occasione sia per stilare un bilancio della nostra Organizzazione nel 2015 sia, soprattutto, per indicare le linee lungo le quali si indirizzerà la nostra attività nei mesi a venire.

In materia di bilancio un dato spicca sugli altri: il leggero, ma significativo, aumento nel 2015 del numero di iscritti a Federmanager Roma rispetto all'anno precedente; aumento in particolare, ma non solo, fra i dirigenti in servizio. Il dato è significativo perché rappresenta la prima inversione in un trend che per troppo tempo è stato caratterizzato dal segno meno. Perché viene in un contesto che rimane difficile per il Paese, per il nostro tessuto economico e sociale e, anche, per un sistema di rappresentanza di cui da più parti si è sottolineato - a volte con malcelato compiacimento - lo stato di crisi. E, *last but not least*, perché premia lo sforzo, l'impegno, la partecipazione di tutti noi.

Lo sforzo di chi lavora ogni giorno in via Ravenna: dal presidente agli organismi dirigenti, alla struttura, ai tanti colleghi che generosamente, in questi mesi, ci hanno dato una mano rubando al tempo già scarso a disposizione quello necessario per contribuire fattivamente allo sviluppo della nostra Organizzazione. E, anche, di voi che avete rinnovato la vostra iscrizione, o che avete aderito per la prima volta o che, ancora, avete convinto altri colleghi a farlo. Lo abbiamo detto fin dal primo giorno: solo se saremo uniti e sempre più numerosi riusciremo a far sentire la nostra voce. La vostra risposta, forte e chiara, è arrivata. Ci state dando fiducia, e questo ci spinge ad andare avanti con ancora maggiore determinazione.

Verso quali obiettivi, lo abbiamo già detto in passato, anche su questa rivista. Fin dal suo insediamento nel gennaio 2015 la nuova governance di Federmanager Roma ha costruito progetti, proposte, attività, servizi sempre nuovi e sempre più qualificati muovendosi lungo due direzioni:

- difendere i diritti e le legittime aspettative dei nostri Colleghi, in servizio e in pensione, a partire da quelli - e ce ne sono stati malauguratamente molti, troppi, negli ultimi anni - messi in condizioni di gravi difficoltà, professionale ed umana;
- continuare l'azione di accreditamento del ruolo del dirigente e della sua rappresentanza di fronte alle realtà economiche, sociali, politiche e istituzionali, del territorio e non solo.

Siamo e sempre più vogliamo essere la casa del dirigente, l'organizzazione che gli sta accanto in ogni sua esigenza, lavorativa e professionale ma non solo; che fornisce servizi, assistenza, consulenza; che raccoglie le sue istanze e le traduce in proposte concrete, dentro e fuori l'azienda, con la certezza che ciò che è bene per il manager è un bene per l'impresa, per il territorio e per l'intero Paese. Un solo esempio: nei mesi scorsi Federmanager Roma ha concentrato, in piena sintonia con l'azione di Federmanager nazionale, una parte importante dei propri sforzi sulla difesa dei diritti, sacrosanti, dei colleghi in pensione, ma anche di quelli in servizio che - speriamo - un giorno potranno usufruire del trattamento di quiescenza. In questa battaglia abbiamo segnato qualche punto a favore, ma lo sforzo e l'attenzione continueranno ad essere massimi, vista l'arroganza mista a protervia e a demagogia che anima certi decisori pubblici.

* * * * *

Nel gran numero di attività condotte nel primo quadrimestre (delle quali troverete puntuale, anche se per forza di cose sintetico, resoconto nelle pagine di questo numero) mi piace segnalare il workshop "Manager e legalità", da noi organizzato a Roma il 19 aprile scorso nell'ambito del VI Salone della Giustizia. Il titolo, come usa dire in questi casi, non ha bisogno di commenti. La tesi, da noi ribadita con forza contro le facili demagogie cui accennavamo prima, è che i manager sono i paladini dell'etica e della legalità; ed è inammissibile che pochi casi isolati rovinino la reputazione di una categoria fatta di 180 mila

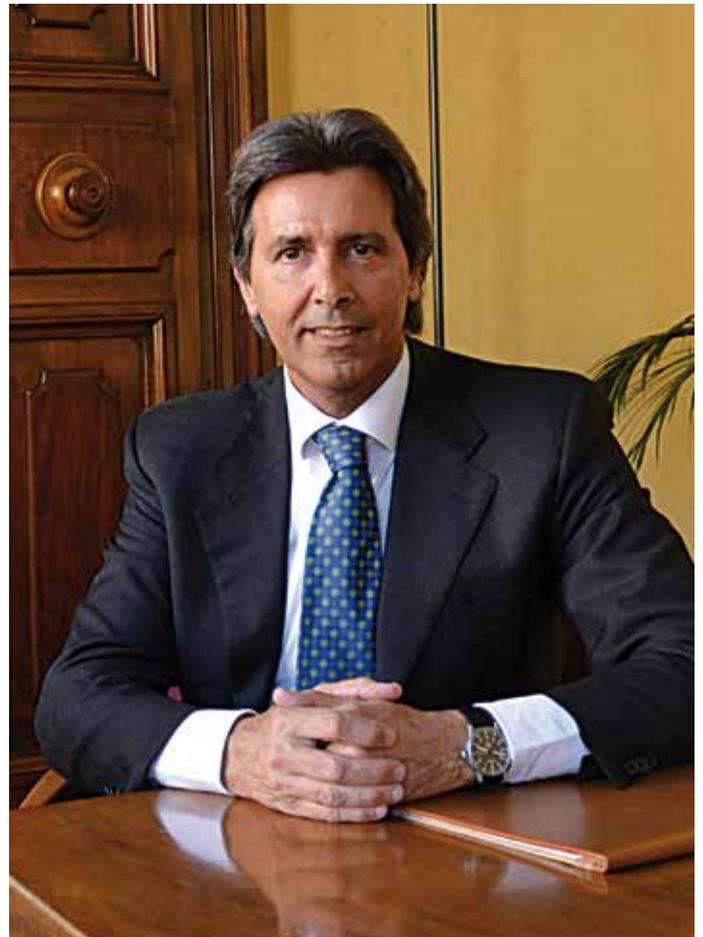
persone che lavorano, che mandano avanti le aziende in ruoli di grande responsabilità, che svolgono una funzione centrale per lo sviluppo economico e sociale del Paese. Bastava guardare il tavolo degli ospiti, che hanno cortesemente risposto al nostro invito (Michele Corradino, Consigliere Autorità Nazionale Anticorruzione; Gabriella Muscolo, Componente dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato; Stefano Cuzzilla, presidente Federmanager; il gen. Gennaro Vecchione, Comandante delle Unità Speciali della Guardia di Finanza; Margherita Bianchini, Deputy Director General di Assonime; Filippo Tortoriello, presidente e amministratore delegato di Gala Spa), e ascoltarne le parole per comprendere come il rispetto della legalità, ma prima ancora l'etica che deve esserne alla base, siano valori fondanti del modo di essere e di agire di noi manager.

Come ha ricordato il presidente Cuzzilla, "la legalità è una scelta costitutivamente manageriale e, per fortuna, il successo di un business è sempre più collegato al rispetto delle regole. Avviene così a livello internazionale, ed è bene che sia così anche nel nostro Paese, che può sperare di crescere solo grazie all'impegno di manager e lavoratori onesti e responsabili".

Seguire l'etica e la legalità significa operare un profondo cambiamento culturale nell'impresa, creare i presupposti di una cultura in cui un'azienda è gestita senza alcuna logica familistica ma con criteri di trasparenza e affidabilità. Questa cultura è il terreno ideale nel quale si innesta il nostro ruolo del manager. È una bella sfida ma, se la vinciamo, a vincere insieme a noi sarà il Paese.

Certo, non possiamo farlo da soli. Quello della legalità è un valore che nasce dall'educazione familiare e da quella civica. Oggi, troppo spesso, questi valori sembrano abdicare a messaggi di egoismo, prepotenza, arroganza che spesso finiscono con lo sconfinare nell'illegalità. L'educazione, insomma, è fondamentale, ed è dalla scuola, oltre che dalla famiglia, che si costruiscono i futuri cittadini del nostro Paese. Anche su questo fronte noi dirigenti ci impegneremo al massimo delle nostre capacità.

Giacomo Gargano



SOMMARIO

Editoriale del Presidente IN PRIMA FILA DALLA PARTE DEI DIRIGENTI E DELL'ITALIA	1	Fasi UN'ASSISTENZA SANITARIA DI ECCELLENZA	23
Sommario	3	Salute DALLA MEDICINA CURATIVA ALLA MEDICINA PRO-ATTIVA	25
Federmanager PIÙ EUROPA, A BRUXELLES	4	Eventi FARE RETE	27
Scuola-Lavoro INTESA CON LA REGIONE LAZIO PER LA NUOVA EDIZIONE DI "TORNO SUBITO"	6	MEDICINEMA AL GEMELLI	27
Eventi I MANAGER IN PRIMA FILA PER L'ETICA E LA LEGALITÀ	8	MECENATISMO E IMPRESE	28
Previdenza integrativa PREVINDAI GUARDA ALLE NUOVE GENERAZIONI	10	ETICA-EDUCAZIONE FINANZIARIA	28
PREVINDAPI, 25 ANNI DOPO	12	INCONTRO CON I RESPONSABILI HR	29
Pensioni FINALMENTE UNA BELLA VITTORIA	14	HEAD HUNTERS, 3° APPUNTAMENTO	30
Fondirigenti AL FIANCO DEI MANAGER E DELLE PMI PER TORNARE A CRESCERE	18	MINERVA ROMA: DIVERSITY INCLUSION	30
ASSEMBLEA 2016	19	SPORT, BENESSERE, PREVENZIONE	31
		Associazionismo LE DONNE MANAGER	32
		Solidarietà PERCHÉ DONARE IL 5 X MILLE A VISES ONLUS	34
		L'angolo del legale PARITÀ E DISPARITÀ PROCESSUALE NEL CONTENZIOSO TRIBUTARIO	35
		SPECIALE WELFARE 24 ASSIDAI	37



PROFESSIONE DIRIGENTE

Anno XIV - n. 50 Maggio 2016

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

Federmanager

PIÙ EUROPA, A BRUXELLES

di Stefano Cuzzilla

“Non esiste di fatto alcuna valida alternativa all’Unione Europea che sia in grado di assicurarci soluzioni concrete ed effettive ai molti problemi che abbiamo oggi”

Ludger Ramme, presidente CEC European Managers



Il 22 marzo ci siamo sentiti ancora più europei. Più uniti perché feriti, nessuno escluso, al cuore della dimensione comune. Siamo stati profondamente scossi da una violenza che ha colpito simboli e corpi. In una città dove ormai ci sentiamo a casa. Oggi, a mente fredda, possiamo esaminare le risposte messe in campo dai Paesi membri e riconoscere le grandi falle che minano il processo di integrazione politica, economica e sociale comunitaria.

Interpreto la visione del nostro management che, per natura, è portatore di valori di solidarietà e di libertà. La solidarietà che si esprime come apertura alle diversità del mondo assieme a un profondo senso di responsabilità verso la società, verso chi ha e può meno. La libertà che si concretizza, sin dall’avvio del processo europeo, nel libero scambio, nella libera circolazione di merci e persone, nel libero pensiero, movimento ed espressione.

Immaginare un’Europa che, per esigenze di sicurezza, rinunci a questi due capisaldi porta essenzialmente a conseguenze regressive, che minacciano coesione sociale ed equilibri di mercato.

Il concetto di muro non appartiene alla logica del management europeo, che invece condivide l’esigenza di cogliere le opportunità ovunque esse siano, dando stimolo alla propria creatività, pensando in grande, innovando processi, idee e modelli. In questo senso l’esperienza e le competenze manageriali sono uno strumento per far fronte alle sfide e alle esigenze collettive in un’ottica di leadership che è anche sociale.

Sono 60 milioni le persone in fuga nel mondo. Il fenomeno migratorio è tutt’altro che un’eccezione nella storia del Vecchio Continente. Anzi, esso è un fenomeno strutturale. Con i dati aggiornati alla mano, forniti da Caritas Migrantes, la nostra organizzazione di solidarietà Visus Onlus ha tenuto a Roma lo scorso marzo un convegno sul tema. Relatori più autorevoli di me hanno spiegato che dietro alle circa 135 mila persone arrivate in Italia via mare in

questi primi mesi del 2016, si nascondono principalmente povertà e squilibri economici. Di contro, è per lo più trascurato l’impatto positivo che questi flussi possono generare su un continente europeo che ha tassi di invecchiamento crescenti e tassi di natalità vicini allo zero.

Ripeto anche in questa occasione che, di fronte al terrorismo e alle reazioni difensive di chi pensa che la risposta giusta sia la marcatura alle frontiere, dobbiamo piuttosto considerare che l’arrivo di giovani stranieri, se ben governato, può rappresentare una ricchezza per tutti noi dal punto di vista sociale, economico e di sostenibilità futura dei sistemi di welfare.

I manager europei ne sono consapevoli. Alle qualità che ci contraddistinguono come categoria è dedicata un’iniziativa che stiamo promuovendo come CIDA nell’ambito della CEC, la Confédération Européenne des Cadres, e che tra pochi giorni interpellierà anche i nostri associati per la costruzione di un “Manifesto dei Dirigenti Europei” che rappresenti la nostra identità valoriale e professionale. La posizione dei colleghi sulle questioni più marcatamente sociali emerge chiaramente anche dall’ultima indagine conoscitiva avviata dalla CEC e che è stata presentata lo scorso 10 marzo proprio a Bruxelles. Intitolata “Il punto di vista dei manager europei di 12 Paesi sulle sfide e le crisi da oggi al 2019”, ha coinvolto più di 1.400 colleghi, territorialmente distribuiti tra i diversi Paesi tra cui l’Italia, ai quali è stato chiesto di esprimersi su 3 questioni: immigrazione, crisi del debito e misure di austerità, percezione pubblica dell’immagine del manager.

Interrogati sulla crisi umanitaria, i nostri colleghi si sono detti molto preoccupati dell’impatto dei flussi migratori sia sul processo di costituzione di un’Unione europea capace di trovare soluzioni politiche condivise sia sulla tenuta del suo stesso tessuto economico e sociale.

Se il terrorismo e la crisi dei rifugiati sono aspetti che portano a un progressivo indebolimento del meccanismo europeo, per i manager che vivono e lavorano in Europa la



risposta non può essere rappresentata dalla ipotesi “Brexit” né dalla congetturata indipendenza della Catalogna. Secondo i nostri colleghi, l’unico percorso praticabile per realizzare l’integrazione europea è quello che persegue gli obiettivi di crescita, prosperità e pace in un contesto internazionale indubbiamente complesso. Pertanto, condivido le affermazioni del collega Ludger Ramme, che guida la CEC: “Non esiste di fatto alcuna va-

lida alternativa all’Unione Europea che sia in grado di assicurarci soluzioni concrete ed efficaci ai molti problemi che abbiamo oggi”.

Il nostro auspicio è che la voce dei manager europei su come affrontare queste sfide acquisti risonanza, rafforzando le fila di coloro che credono che la soluzione alla debolezza europea sia non meno, ma più Europa.

UNA GRANDE NOVITÀ PER IL NETWORK DI CONVENZIONI

È nato il sito “SOLOXTE”, una piattaforma innovativa frutto della partnership tra Federmanager e Manageritalia, che hanno deciso di unire le rispettive convenzioni per offrire maggiori opportunità di business ai partner e un servizio più vantaggioso agli iscritti. Un portale interamente dedicato alle convenzioni per garantire ad ogni iscritto l’accesso al servizio in modo pratico e veloce. Una grande opportunità! Da oggi si può:

- scegliere per categoria
- trovare la convenzione più vicina a te
- guardare la fotogallery
- cliccare sui siti partner
- controllare l’indice di gradimento
- gestire i preferiti

SOLOXTE

IL NETWORK COMMERCIALE DEI MANAGER ITALIANI

www.convenzionisoloxte.it

FEDERMANAGER
soloxte@federmanager.it

MANAGERITALIA
soloxte@manageritalia.it



Scuola-Lavoro

INTESA CON LA REGIONE LAZIO PER LA NUOVA EDIZIONE DI “TORNO SUBITO”

Firmato il 20 aprile scorso dal vicepresidente della Regione Lazio, Massimiliano Smeriglio, e dal presidente di Federmanager Roma e dell'Unione Regionale Dirigenti Industriali del Lazio, Giacomo Gargano, un protocollo d'intesa per la promozione del bando tra le imprese del Lazio

Il vicepresidente della Regione Lazio, Massimiliano Smeriglio, e il presidente di Federmanager Roma e dell'Unione Regionale Dirigenti Industriali del Lazio, Giacomo Gargano, hanno firmato il 20 aprile scorso a Roma un protocollo d'intesa per la promozione del bando “Torno Subito” tra le imprese del Lazio. Scopo del Protocollo è sostenere azioni e iniziative

volte a valorizzare percorsi formativi nazionali e internazionali nonché ad agevolare esperienze di lavoro. Regione Lazio e Federmanager Roma individueranno una potenziale platea di soggetti ospitanti, rispetto ai quali verrà effettuata un'analisi delle condizioni di idoneità come potenziali partner del progetto, oltre ad attivare tirocini ed eventuali altre forme di collaborazione. È inol-



tre prevista la promozione dei potenziali soggetti partner verso gli studenti e laureati interessati a definire percorsi progettuali nell'ambito dell'iniziativa. In questo modo sarà creata una rete di supporto per i ragazzi partecipanti agevolando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

“Si tratta - spiega Smeriglio - di un ulteriore step per 'Torno Subito', alla vigilia di una nuova edizione che per il 2016-2017 punta a mettere in campo un'opportunità per oltre 2 mila ragazzi della nostra regione. Il matching tra progetto e mondo delle imprese rappresenta un valore aggiunto - ha concluso il vicepresidente della Regione Lazio - perché faciliterà i ragazzi che parteciperanno al bando nella scelta dei partner, in un rapporto virtuoso tra le competenze acquisite durante l'esperienza formativa e l'inserimento nel tessuto produttivo regionale”.

“In Federmanager Roma siamo sempre pronti a supportare le Istituzioni nelle iniziative a sostegno dello sviluppo economico e sociale del territorio e 'Torno Subito' rappresenta una duplice occasione sia per i giovani sia per le aziende”, ha commentato il presidente della nostra Organizzazione. “Un progetto che mira a creare una rete dinamica, capace di innescare efficaci processi di crescita e di innovazione e allo stesso tempo di favorire il processo di internazionalizzazione - continua Gargano - contribuisce attivamente alla valorizzazione del territorio, alla promozione dello sviluppo locale e al sostegno dell'occupazione giovanile. Siamo orgogliosi, anche quest'anno, di dare il nostro contributo”, ha concluso.

GARGANO: “FEDERMANAGER ROMA È SEMPRE PRONTA A SUPPORTARE LE ISTITUZIONI NELLE INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE DEL TERRITORIO, E 'TORNO SUBITO' RAPPRESENTA UNA DUPLICE OCCASIONE SIA PER I GIOVANI SIA PER LE AZIENDE”

CHE COS'È TORNO SUBITO

Torno Subito è un programma di interventi che finanzia progetti presentati da giovani universitari o laureati dai 18 ai 35 anni (destinatari), articolati in percorsi integrati di alta formazione ed esperienze in ambito lavorativo, in contesti internazionali e nazionali.

Nato da un'idea dell'Assessorato alla Formazione, Ricerca, Scuola, Università e Turismo della Regione Lazio, il Programma offre ai destinatari la possibilità di costruirsi un progetto di crescita articolato in 2 fasi:

- la prima da svolgere fuori dalla regione Lazio - in Italia o in un qualsiasi Paese del mondo - con la possibilità di frequentare un corso di alta formazione o un master oppure di realizzare una work experience presso un Ente/Azienda;
- la seconda da svolgere nella regione Lazio, attivando un tirocinio presso un Ente/Azienda dove reimpiegare le competenze acquisite nella prima fase.

Ciascun progetto deve prevedere il coinvolgimento diretto di strutture formative e realtà produttive, pubbliche e private, profit e no profit. Esso deve quindi avere 2 partner, uno per la fase fuori dal Lazio, dedicata allo studio/esperienza di lavoro, e uno per la fase dentro la regione Lazio dedicata al reimpiego delle competenze.

La Regione ha inserito Torno Subito nel Programma Operativo Fondo Sociale Europeo Regione Lazio investendo per il solo 2016 circa 20 milioni di euro.

L'Ente per il Diritto agli Studi nel Lazio Laziodisu, in qualità di soggetto attuatore, gestisce il finanziamento.

Nel 2014 sono stati investiti 5,4 milioni di euro, hanno partecipato 800 ragazzi di cui 513 sono risultati vincitori.

Nel 2015 sono stati investiti 15 milioni di euro, hanno partecipato 1500 ragazzi, per un totale di 1100 progetti finanziati.

Per saperne di più:

<http://www.tornosubito.laziodisu.it/>



Eventi

I MANAGER IN PRIMA FILA PER L'ETICA E LA LEGALITÀ

Questo il messaggio lanciato dal nostro presidente Giacomo Gargano nel corso del workshop organizzato il 19 aprile scorso da Federmanager Roma nell'ambito del VI Salone della Giustizia di Roma



I presidenti di Federmanager Roma, Giacomo Gargano, e di Federmanager Nazionale, Stefano Cuzzilla

“**I** manager? Sono paladini dell’etica e della legalità, e pochi casi isolati non possono, né debbono, rovinare la reputazione di una categoria fatta di 180 mila persone che lavorano, che mandano avanti le aziende in ruoli di grande responsabilità, che svolgono una funzione centrale per lo sviluppo economico e sociale del Paese”: così il presidente di Federmanager Roma, Giacomo Gargano, ha concluso il workshop “Manager e legalità”, svoltosi il 19 aprile per iniziativa della Federazione dei dirigenti industriali di Roma e Lazio, nell’ambito del VI Salone della Giustizia tenutosi a Roma.

Al centro del dibattito il rating di legalità delle imprese, istituito nel 2012 dall’Autorità Antitrust, sul quale si sono confrontati, sotto la moderazione della direttrice di Angelipress.com, Paola Severini Melograni, autorevoli rappresentanti delle istituzioni, delle forze dell’ordine, dell’associazionismo e dell’imprenditoria: Michele Corradino, Consigliere Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC); Gabriella Muscolo, Componente dell’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM); Stefano Cuzzilla, presidente Federmanager; il gen. Gennaro Vecchione, Comandante delle Unità Speciali della Guardia di Finanza; Margherita Bianchini, Deputy Director General and Head of Corporate Legal Affairs di Assonime; Filippo Tortoriello, presidente e amministratore delegato di Gala Spa. Per il presidente Cuzzilla “la legalità è una scelta costitutamente manageriale. Per fortuna - ha aggiunto - il

successo di un business è sempre più collegato al rispetto delle regole. Avviene così a livello internazionale, ed è bene che sia così anche nel nostro Paese, che può sperare di crescere solo grazie all’impegno di manager e lavoratori onesti e responsabili”. Per queste ragioni, ha concluso, “grazie all’intuizione di Federmanager Roma abbiamo deciso di partecipare al 6° Salone della Giustizia, un luogo di riflessione importante su questi temi”.

“Quello della legalità - ha affermato il presidente di Federmanager Roma Giacomo Gargano - è un valore che nasce dall’educazione familiare e da quella civica. Oggi, troppo spesso, questi valori sembrano abdicare a messaggi di egoismo, prepotenza, arroganza che spesso finiscono con lo sconfinare nell’illegalità”. L’educazione, ha concluso Gargano, è fondamentale: “È dalla scuola, oltre che dalla famiglia, che si costruiscono i futuri cittadini del nostro Paese”.

CORRADINO: NUOVO CODICE DEGLI APPALTI, CAMBIAMENTO EPOCALE

Il consigliere dell’ANAC Michele Corradino ha incentrato il proprio intervento sul nuovo Codice degli appalti, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 aprile 2016 come Decreto Legislati-



vo 50/2016, definendolo “un cambiamento epocale in un settore di forte rilievo per l’economia nazionale, pari a 100 miliardi di euro all’anno (escluso l’indotto) ossia al 7 per cento dell’intero Prodotto interno lordo”. Per Corradino, “con la nuova disciplina muta radicalmente il rapporto fra Amministrazione e impresa: un rapporto che si fa più diretto e meno burocratico, finalizzato alla conoscenza e alla valutazione reciproca, improntato a una logica di efficienza e di innovazione”. Il futuro del nuovo Codice degli appalti è una sfida per tutti, ha concluso il consigliere ANAC: “Per la PA e per le imprese, ma anche per il Legislatore, chiamato a regolare in maniera chiara ed efficace (si pensi alla nuova normativa di regolamentazione delle lobby) il nuovo rapporto che si instaura fra pubblico e privato”.

MUSCOLO: RATING DI LEGALITÀ, UN INCENTIVO ALLE IMPRESE

Gabriella Muscolo ha spiegato le ragioni che hanno portato l’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ad istituire il rating di legalità: “Fornire alle imprese un incentivo a informare la propria attività al rispetto di principi di legalità ed etici prevedendo forme premiali sotto il profilo economico e sotto quello reputazionale”. E ha aggiunto: “Per decollare, il rating di legalità non può fare affidamento solo sull’onestà dell’impresa, deve rappresentare anche un elemento di convenienza economica: in altre parole, l’impresa deve sapere che se rispetta le leggi e collabora alla denuncia dei reati più gravi, che rendono opaco e vischioso l’esercizio delle attività economiche, avrà dei vantaggi nell’accesso al credito e ai finanziamenti pubblici. In questo senso - ha concluso - assume rilievo il Regolamento MEF/MISE del 2014, in cui si tiene conto del rating di legalità attribuito alle imprese ai fini della concessione di finanziamenti”.



BIANCHINI: LA CORRUZIONE SI COMBATTE CON LA PREVENZIONE

L’avv. Margherita Bianchini, di ASSONIME (Associazione fra le società italiane per azioni), ha sottolineato l’aspetto della prevenzione: “Per combattere la corruzione - ha affermato - occorrono efficaci sistemi preventivi che scorraggino i comportamenti illeciti tanto nell’esercizio



dell’attività d’impresa quanto nella Pubblica amministrazione. In questo senso - ha continuato - la legge che ha avviato un processo di cambiamento culturale per le imprese è stata la 231/2001, che ha incentivato l’istituzione di presidi organizzativi in funzione di prevenzione”. Ma perché tali presidi funzionino, ha concluso, “un ruolo fondamentale è svolto dalla formazione del personale e dei manager, che devono diffondere all’interno dell’impresa le scelte di legalità della società e le procedure necessarie al monitoraggio e alla trasparenza”.

VECCHIONE: GUARDIA DI FINANZA AL FIANCO DI ANTICORRUZIONE E ANTITRUST

Il Generale Vecchione, dopo aver presentato il complesso dell’attività della Guardia di Finanza in Italia (ad oggi un unicum nel panorama internazionale), ha illustrato il ruolo di verifica e controllo da essa svolto in diretta collaborazione con le Autorità Nazionali Anticorruzione e Antitrust, che dispongono ciascuna di un Nucleo Speciale “ad hoc”, oltre a potersi avvalere di tutta la Componente territoriale della G. di F. “La questione del rating di legalità si pone a corollario di una serie di azioni concatenate - afferma Vecchione - che vanno dalla lotta alla corruzione al controllo degli appalti pubblici e al contrasto, a supporto dell’Antitrust, del fenomeno dei ‘cartelli di imprese’, che ostacolano la concorrenza ma che hanno effetti anche in termini di danni per l’erario”.



TORTORIELLO: LEGALITÀ TERRENO IDEALE PER LA CULTURA MANAGERIALE

A portare la testimonianza di un’azienda che ha percorso l’iter di ottenimento del rating di legalità è stato Filippo Tortoriello, presidente e amministratore delegato di Gala, quarta azienda di energia elettrica in Italia. “Parlare di etica e legalità - ha affermato - significa operare un profondo cambiamento culturale nell’impresa. Vuol dire creare i presupposti di una cultura anglosassone in cui l’impresa è gestita senza alcuna logica familistica ma è improntata ai criteri della trasparenza e dell’affidabilità. Questa cultura - ha concluso - è il terreno ideale nel quale si innesta il ruolo del manager. Le aziende devono crederci e avere coraggio”.



Previdenza integrativa

PREVINDAI GUARDA ALLE NUOVE GENERAZIONI

intervista a Francesca Brunori, presidente del Previdai

“Il Fondo ha focalizzato l’attenzione sul tema della comunicazione e intende cogliere, grazie alle sinergie con Federmanager, ogni occasione per raggiungere i dirigenti, in particolare quelli più giovani che più risentiranno dell’assottigliarsi della previdenza di base”



Previndai, il fondo di previdenza a capitalizzazione per i dirigenti di aziende industriali costituito nel 1990 da Confindustria e Federmanager, da sempre si colloca ai vertici del panorama previdenziale italiano con oltre 9,4 miliardi di euro in gestione a fine 2015, circa 78.000 iscritti, 11.500 aziende, oltre a 2.600 titolari di rendita. In questa intervista la sua Presidente Francesca Brunori fa il punto sul settore della previdenza integrativa in Italia e sul ruolo che, in tale ambito, intende giocare Previdai.

Domanda. L’importanza del trattamento pensionistico integrativo è crescente. COVIP stima per il 2014 7,3 milioni di adesioni con un incremento di oltre il 13% sull’anno precedente. Qual è la situazione di Previdai?

Risposta. Per Previdai il tasso di adesione dei potenziali aderenti si attesta intorno all’80% del totale della popolazione di riferimento; si tratta di un livello stabile nel tempo e decisamente elevato - anche nel confronto con quello registrato, in media, dagli altri fondi pensione di categoria - rispetto al quale non ci si possono attendere variazioni significative. Sebbene la crisi degli ultimi anni abbia inciso sul numero degli iscritti contribuenti, l’attenzione dei dirigenti alla loro copertura previdenziale è dimostrata dal fatto che un terzo circa della popolazione iscritta mantiene la posizione nel Fondo pur non contribuendo. Inoltre,

negli ultimi anni si è osservata una progressiva confluenza verso Previdai di forme pensionistiche complementari di gruppi aziendali, originariamente nate come sostitutive del Fondo.

D. Il rendimento dei fondi è stato del 2,7% per i fondi negoziali e del 3% per i fondi aperti. Quali sono i rendimenti di Previdai?

R. Previdai offre agli iscritti diversi comparti, differenziati per profilo di rischio/rendimento: i comparti assicurativi, caratterizzati dalla presenza di solide garanzie, sia finanziarie sia demografiche, e da stabilità di rendimento; i comparti finanziari (Bilanciato e Sviluppo), che non sono assistiti da garanzie di rendimento minimo e hanno lo scopo di cogliere le opportunità offerte dai mercati finanziari potendo, quindi, risentire delle oscillazioni di tali mercati. Nel 2015, al netto di oneri fiscali e gestionali, i comparti assicurativi hanno ottenuto un rendimento intorno al 3%. Quanto ai comparti finanziari, il Bilanciato (caratterizzato da una componente azionaria massima del 40%) ha registrato un rendimento netto del 3,70%, mentre lo Sviluppo (quota azionaria fino al 75%) ha raggiunto il 5,80%. Gli iscritti a Previdai hanno l’opportunità di ripartire la propria posizione su più comparti contemporaneamente, calibrando così l’investimento previdenziale in base alla propria propensione al rischio e all’orizzonte temporale.

D. Da qualche anno viviamo in uno scenario di rendimenti azzerati o negativi. Non si pongono per i fondi problemi a garantire rendimenti superiori al TFR?

R. I più recenti interventi di politica monetaria della BCE hanno ulteriormente confermato la tendenza nell'Eurozona verso tassi nulli o negativi. Negli Stati Uniti, la Federal Reserve ha compiuto un primo passo verso il rialzo dei tassi, ma ci si attende che tale processo sia molto graduale date le debolezze che caratterizzano lo scenario economico e i mercati finanziari globali. La bassa inflazione e la fragilità della ripresa in Europa fanno presagire uno scenario di tassi molto bassi anche per i prossimi anni. A tutto ciò si accompagna una significativa volatilità dei mercati azionari e delle asset class caratterizzate da premio per il rischio. Questo rende difficile la ricerca di rendimento, se non a fronte di assunzione elevata di rischi di perdita del capitale, anche su orizzonti temporali non brevi. Con riferimento al tasso di rivalutazione del TFR, la componente variabile data dal 75% del tasso d'inflazione tende ad essere prossima allo zero per via dei livelli molto bassi dell'inflazione europea ed italiana; la componente fissa, pari ad 1,5 punti percentuali, rappresenta invece un obiettivo non banale da perseguire se non a fronte dell'assunzione di taluni rischi.

D. Qual è la politica Previdai al riguardo?

R. In questo contesto particolarmente complesso Previdai offre innanzitutto ai propri iscritti il considerevole vantaggio dei comparti assicurativi. Le gestioni separate in cui sono investite le risorse offrono rendimenti stabili nel corso degli anni, non risentendo della volatilità dei mercati finanziari. Sin dalla sua creazione, il comparto Assicurativo 1990 ha sempre ottenuto rendimenti superiori all'inflazione e alla rivalutazione del TFR; non va inoltre trascurato che le garanzie di rendimento minimo riconosciute nel corso degli anni passati (mediamente del 2,5%) continueranno a trovare applicazione fintanto che le singole polizze non saranno liquidate. Anche per il prossimo futuro, in virtù di queste caratteristiche, ci si attende che tali comparti offriranno rendimenti superiori al tasso di rivalutazione del TFR.

Inoltre, proprio in considerazione del mutato scenario dei mercati, Previdai ha avviato nel 2015 un processo di revisione della politica d'investimento dei comparti finanziari che è ora in corso di completamento. La nuova architettura dei comparti finanziari - definita a seguito di approfondite analisi sull'attitudine al rischio degli iscritti e sulla combinazione ottimale rischio/rendimento dei portafogli - sarà strutturata in modo da perseguire con maggiore efficacia rendimenti attesi più elevati e da soddisfare al meglio le esigenze degli iscritti più propensi all'assunzione di rischio, nell'aspettativa di un rendimento superiore, specie se con riferimento ad un orizzonte temporale d'investimento medio-lungo.

D. L'attuale regime fiscale (Legge di Stabilità 2015) ha innalzato dall'11,5% al 20% la tassazione sui rendimenti dei fondi pensione. Come fronteggiare questa congiuntura?

R. L'aumento dell'imposta sui rendimenti finanziari dei fondi pensione è un intervento che contrasta con l'impostazione delle scelte strategiche che hanno riguardato il risparmio previdenziale nel nostro Paese, tradizionalmente improntate a favorirlo anche attraverso un trattamento fiscale di favore. A mio giudizio si tratta di una scelta di policy tutt'altro che lungimirante e che andrebbe ripensata. È se non altro positivo che tale incremento sia stato accompagnato dall'introduzione di un credito d'imposta collegato a specifici investimenti di lungo periodo in asset quali infrastrutture e titoli di small e mid cap non quotate. Tuttavia, le disposizioni attuative di questo intervento hanno lasciato ampi margini di incertezza rendendo il credito d'imposta difficilmente applicabile. In tale contesto, guardiamo con interesse al dibattito in corso in questi giorni circa la riflessione del Governo su una possibile riduzione della tassazione dei rendimenti dei fondi pensione e, in generale, sulla possibilità di favorire, attraverso la leva fiscale, gli investimenti degli investitori istituzionali nel sistema produttivo.

D. Previdai è interessata ad aumentare le adesioni? In che modo? È possibile migliorare la collaborazione con Federmanager? Che tipo di supporto Previdai può attendersi dalla nostra Organizzazione?

R. È interesse delle giovani generazioni costruirsi quanto prima, con la previdenza complementare, un forte supporto al futuro reddito pensionistico di base, destinato a ridursi progressivamente. I dirigenti non fanno eccezione. Al contrario, i nostri giovani iscritti avranno bisogno di maggior supporto proprio per via dei meccanismi che regolano le pensioni INPS in relazione ai redditi medio-alti e che riducono per questi il tasso di sostituzione tra pensione e ultimo reddito da lavoro. Un'importante opera di sensibilizzazione in questo senso può e deve essere svolta proprio da Federmanager. L'azione del nostro sindacato è stata fondamentale, negli ultimi venticinque anni, per lo sviluppo di Previdai e, in generale, della cultura previdenziale dei dirigenti. In questo particolare momento storico è importante rafforzare ulteriormente tale azione attraverso iniziative che consentano di sensibilizzare i dirigenti - iscritti e non - alla materia previdenziale.

D. Come si sta muovendo Previdai?

R. Previdai ha di recente focalizzato l'attenzione proprio sul tema della comunicazione e intende cogliere, in particolare grazie alle sinergie con Federmanager, ogni occasione per raggiungere i dirigenti, in particolare quelli più giovani che risentiranno maggiormente dell'assottigliarsi della previdenza di base.

D. Si comincia a parlare di un prodotto pensionistico europeo che uniformi i trattamenti fiscali. È un'ipotesi plausibile e interessante?

R. Guardiamo con interesse a questo dibattito, ma le caratteristiche del prodotto pensionistico europeo non sono ancora sufficientemente delineate per poter esprimere un giudizio compiuto; occorrerà inoltre comprendere come tale prodotto si collocherebbe nel contesto normativo pensioni-

stico italiano. In generale, sarebbe auspicabile una maggiore armonizzazione del trattamento fiscale della previdenza complementare la cui definizione resta però interamente rimessa alle legislazioni nazionali, una situazione che ci penalizza nel contesto internazionale. Nel nostro Paese vige infatti un regime di tassazione della previdenza complementare meno favorevole rispetto a quello degli altri Paesi dell'Unione Europea: in questi ultimi prevale il modello di esenzione al momento del versamento e nella fase d'accumulo, rimandando la tassazione al momento della prestazione; in Italia, invece, vengono tassati anche i contributi (pur se solo parzialmente) e i rendimenti in fase di accumulo.

D. Nel recente Salone del Risparmio di Milano si è parlato di nuovi orientamenti nella politica degli investimenti per i fondi pensione, con riferimento al DLgs 166/2014. Quali conseguenze si possono avere per il settore?

R. Il DLgs 166/2014 ha ampliato le possibilità di investimento dei fondi pensione, in particolare eliminando la vecchia distinzione tra emittenti OCSE e non OCSE e sostituendola con la distinzione tra strumenti negoziati e non negoziati su mercati regolamentati. Inoltre il decreto ha dettato specifiche disposizioni in merito alla possibilità di investimento in OICR e in OICR alternativi. Il decreto ha sicuramente formalizzato l'obbligo per i fondi pensione di ottimizzare nel continuo la combinazione rischio/rendimento dei portafogli, assicurando un adeguato livello di diversificazione dei rischi. È anche intervenuto in modo esplicito sul tema della struttura organizzativa, imponendone l'adeguatezza alla complessità di gestione adottata. Da tutto ciò discendono alcune implicazioni di rilievo.

D. Quali?

R. Innanzitutto la necessità, per i fondi, di adeguare la struttura organizzativa e le competenze interne alla complessità di gestione adottata. In secondo luogo, l'esigenza, per tutti i fondi, di valutare tutte le classi di investimento ora disponibili, approcciandosi anche a quelle alternative (infrastrutture, private equity, venture capital, private debt, real estate). Tali classi possono ottimizzare la combinazione rischio/rendimento del portafoglio. Ad esse si associano infatti possibilità di rendimento collegate al premio di illiquidità - non disponibili investendo in strumenti finanziari quotati - e un effetto di diversificazione del portafoglio in caso di correlazioni non elevate con le principali asset class tradizionali. L'investimento in strumenti alternativi è possibile per i fondi pensione proprio perché questi ultimi sono caratterizzati da un orizzonte temporale d'investimento molto lungo e dunque in grado di tollerare che una parte del proprio patrimonio sia immobilizzato per un dato numero di anni. Richiede tuttavia sofisticate capacità di valutazione e masse minime di investimento, necessarie per assicurare la diversificazione dei rischi. In media, i fondi pensione italiani, caratterizzati da dimensioni contenute, potrebbero non essere in grado di soddisfare tali condizioni singolarmente. A tal fine è opportuno valutare, e in tal senso vi sono riflessioni in corso nel sistema, iniziative congiunte tra più fondi che permettano di superare tali ostacoli.

Previdenza integrativa

PREVINDAPI, 25 ANNI DOPO

di Giuseppe Novello, Vice Presidente Previndapi

Costituito il 2 agosto 1990, il nostro fondo pensione per dirigenti e quadri superiori della piccola e media industria è oggi un modello di successo per i soci, che vedono impiegata al meglio la loro contribuzione in modo da poter conseguire una pensione adeguata



Come noto, la previdenza è stata oggetto negli ultimi anni di numerose riforme che hanno profondamente modificato il sistema di calcolo dell'importo della pensione di base. Le principali modifiche sono state l'innalzamento dell'età richiesta per andare in pensione e dell'anzianità contributiva minima, nonché il passaggio per il calcolo della pensione dal sistema retributivo a quello contributivo, con la conseguenza che la prestazione di base diminuirà significativamente rispetto all'ultima retribuzione prima del pensionamento. Queste le ragioni principali per cui alla previdenza obbligatoria è stato affiancato il secondo pilastro del sistema: la previdenza complementare.

CHE COS'È IL PREVINDAPI

Previndapi è il fondo pensione per dirigenti e quadri superiori della piccola e media industria costituito allo scopo di fornire prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge. Destinatari del Fondo sono sia i dirigenti sia i quadri superiori dipendenti delle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato fra Confapi e Federmanager. È consentita l'iscrizione anche a dirigenti di imprese che applicano un diverso contratto.

La pensione complementare Previndapi viene finanziata con i contributi del lavoratore, del datore di lavoro e con il trattamento di fine rapporto, beneficiando delle agevolazioni fiscali previste. La gestione assicurativa offre tutele che altre forme di investimento non sono in grado di

garantire: il consolidamento delle prestazioni maturate al 31 dicembre di ogni anno e la certezza di un rendimento minimo garantito.

Previndapi è stato costituito il 2 agosto 1990, in attuazione degli Accordi Sindacali stipulati il 26 ottobre 1989 ed il 2 agosto 1990 tra Confapi e Fndai, oggi Federmanager (parti istitutive), ed ha la forma giuridica dell'associazione riconosciuta. È iscritto all'albo dei fondi pensione tenuto dalla Covip con il numero 1270. La sede legale del Fondo è in Roma, via Nazionale 66.

Di particolare importanza la decisione di Confapi e Federmanager, valutata la valenza strategica di un ruolo manageriale inteso in senso ampio quale fattore chiave di accrescimento del valore aziendale, di estendere ai Quadri Superiori tutti gli istituti contrattuali tipici della categoria dei dirigenti delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi (compresa la previdenza integrativa).

Previndapi opera in regime di contribuzione definita, con capitalizzazione dei contributi e attribuzione in conti individuali. In sostanza le prestazioni pensionistiche complementari sono commisurate ai contributi versati ed ai rendimenti realizzati dal gestore assicurativo.

Sul piano gestionale, il Fondo investe le risorse contributive in un unico comparto assicurativo.

L'organizzazione amministrativa e contabile interna del Fondo si conforma all'assetto del regime di previdenza complementare assicurato. Posto che le principali caratteristiche dell'ordinamento del Previndapi consistono nell'essere un Fondo nazionale di categoria a struttura associativa semplice (associazione tra organizzazione datoriale Confapi e organizzazione dei lavoratori Federmanager), le funzioni amministrative e contabili attualmente organizzate al proprio interno con proprio personale dipendente sono sostanzialmente riconducibili ad attività di organizzazione e gestione dei rapporti con gli iscritti, della raccolta dei contributi, dei rapporti con il gestore assicurativo, degli adempimenti contabili e fiscali.

Nel complesso, al 31 dicembre 2015, gli associati beneficiari iscritti al Fondo risultavano pari a 4.095 unità, prevalentemente maschi, con distribuzione geografica prevalente in Emilia Romagna, Lombardia, Lazio e Piemonte.

PERFORMANCE DI TUTTO RISPETTO

In tutti questi anni il Previndapi ha assistito alle grandi trasformazioni della nostra società, cambiamenti culturali e situazioni congiunturali alterne, raggiungendo importanti risultati e, nonostante la crisi economica, ha saputo garantire performance di tutto rispetto, salvaguardando la missione del Fondo.

Previndapi ha partecipato al progetto di rilancio in tempo di crisi delle figure manageriali all'interno delle PMI, sviluppato sotto l'egida delle Parti Sociali, che ha visto coinvolti, oltre a noi, anche gli altri enti del sistema bilaterale delle PMI. Lo scopo del suddetto progetto è stato

quello di far comprendere l'importanza del manager, quale fattore indispensabile per la crescita e lo sviluppo delle aziende, per renderle più competitive nel nuovo mercato sempre più globalizzato.

Il Previndapi ha diffuso proprie informative, in diverse occasioni, tra imprenditori associati e non al sistema, dirigenti, quadri e manager del sistema e non, professionisti del mondo economico e del lavoro, avvocati giuslavoristi, commercialisti e consulenti del lavoro, dirigenti del mondo delle istituzioni ed esponenti della bilateralità manageriale nelle PMI. È stato avviato altresì uno studio per approfondire la fattibilità e gli effetti legati all'allargamento della platea degli iscritti, con particolare riferimento alle figure dei soci amministratori e dei consiglieri di amministrazione che operano nelle aziende riconducibili a Confapi, nonché ai familiari e collaboratori.

Sono in corso approfondimenti per valutare l'opportunità di dotare il Previndapi anche di un comparto finanziario.

La struttura del Fondo è stata impegnata nel corso del 2015 in una serie di attività straordinarie al fine di adempiere alle disposizioni emanate dalla Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione. In particolare è stata effettuata la prevista revisione triennale del documento sulla politica di investimento - DPI, realizzato per la prima volta nel 2012, in base alle previsioni della Covip che aveva emanato le disposizioni sul processo di attuazione della politica di investimento.

È stato altresì seguito lo sviluppo del Disegno di legge di stabilità 2015, relativamente ai possibili conseguenti effetti sulla previdenza complementare, auspicando che la nuova normativa tenesse conto di tutti gli sforzi affrontati finora dalle parti sociali per il rilancio della seconda gamba della tutela previdenziale-pensionistica.

L'ammontare della contribuzione al Fondo nell'anno 2015 è risultata pari a € 24.902.691,98. Il tasso medio di rendimento è risultato pari al 3,44% al netto delle commissioni di retrocessione.

Le riserve matematiche consolidate al 1° gennaio 2016, che danno la misura dell'impegno di Previndapi, ammontano complessivamente a € 310.084.517,58. Il Fondo ha chiuso il 2015 praticamente a pareggio e il fondo disponibile è oggi pari a € 153.153,41.

UN MODELLO DI SUCCESSO

In definitiva il Previndapi rappresenta un modello di successo per le relazioni industriali e di conseguenza per i soci, che vedono impiegata al meglio la loro contribuzione in modo da poter così conseguire una pensione adeguata. Rappresenta altresì un sostegno nel corso della vita lavorativa, ove fosse necessario un supporto di fronte a situazioni di necessità.

È infine anche un laboratorio di innovazione sindacale, ove si pensi all'estensione degli istituti contrattuali introdotta dalle Parti.

Pensioni

FINALMENTE UNA BELLA VITTORIA



di Roberto Martinez

La Sezione lavoro del Tribunale di Palermo ha accolto le ragioni di un pensionato che con il patrocinio di Federmanager-CIDA aveva presentato un nuovo ricorso contro il DL 65/2015 (convertito nella legge 109/2015)

Ci speravamo ed è accaduto: la Sezione lavoro del Tribunale di Palermo, con Ordinanza del 21 gennaio 2016, ha accolto le ragioni di un pensionato che, con il patrocinio di Federmanager-CIDA, aveva presentato un nuovo ricorso contro il DL 65/2015 (convertito nella legge 109/2015). Il Tribunale ha rimesso la questione alla Corte Costituzionale, in quanto l'eccezione di incostituzionalità presentata nel ricorso "appare rilevante e non manifestamente infondata". La parte contestata è quella che prevede per i titolari di trattamento pari o inferiore a cinque volte il minimo Inps, una rivalutazione nella misura soltanto del 20%. Una "rivalutazione di entità talmente modesta da indurre a ritenere che anche la nuova normativa mantenga un contrasto con i principi dettati dalla Costituzione e con l'interpretazione che degli stessi principi ha fornito la Corte Costituzionale".

Il citato decreto e la relativa legge di conversione hanno preteso di costruire un nuovo impianto del sistema perequativo, dando una interpretazione tutta particolare alla sentenza 70/2015 Cost. che aveva dichiarato illegittima la sospensione della perequazione medesima per gli anni 2012-2013. Stravolgendola. Con la citata sentenza n.70 la Consulta aveva sì ammesso interventi limitativi della perequazione, ma solo in via eccezionale. La norma sospensiva della perequazione (comma 25 dell'art. 24 del DL 201/2011, convertita nella Legge 214/2011) era stata giudicata, quindi, troppo sbilanciata a favore delle esigenze finanziarie dello Stato rispetto a quelle del pensionato che ha diritto di vedere tutelato il proprio potere d'acquisto. Erano stati così violati, per la Corte, gli articoli 36 e 38 della Costituzione nelle parti in cui richiedono rispettivamente la proporzionalità del trattamento pensionistico, inteso come retribuzione differita, e la sua adeguatezza.

A quella sentenza il Governo ha cercato di dare un'interpretazione restrittiva. Ha previsto una restituzione solo parziale delle somme a suo tempo non attribuite, in misura decrescente al crescere dell'importo: 40% per le pensioni tra tre e quattro volte il minimo, 20% tra quattro e cinque, 10% tra cinque e sei. Al di sopra delle sei volte il minimo, nessun rimborso. Di qui l'accoglimento del ricorso: il Tribunale di Palermo ha rite-

nuto che non siano state rispettate le osservazioni dei giudici costituzionali e che è quindi fondata la richiesta di una nuova decisione della Consulta.

IL DIBATTITO SULLE PENSIONI

La sentenza 70/2015, il Decreto 65/2015 (e relativa legge di conversione), la nuova ordinanza del Tribunale di Palermo (e di altre sedi giudiziarie che, si spera, vorranno anch'esse emettere ordinanze di remissione) saranno al centro del grande dibattito che il Governo intende promuovere sulle pensioni nel corso del 2016. Durante la Conferenza stampa di fine 2015 il presidente del Consiglio ha dichiarato: "Noi non tocchiamo le pensioni degli italiani, ma se ci saranno da fare degli interventi sulle pensioni d'oro, che non sono quelle da 2.000 euro, questi interventi saranno fatti dopo un dibattito contraddistinto da grande trasparenza. Ringrazio il presidente dell'Inps Tito Boeri su questo".

La proposta Inps, dal titolo "Non per cassa ma per equità", si può così sintetizzare:

- rendere permanente una trattenuta (contributo "equo") sui trattamenti di "chi ha redditi pensionistici elevati" (superiori ai 5.000 euro lordi al mese);
- cristallizzare la perequazione sui trattamenti d'importo medio alto (tra i 3500 e i 5000 euro lordi al mese) fino a quando questi raggiungeranno il livello di una pensione ricalcolata con il sistema contributivo.

Si sta creando un clima sociale favorevole a scaricare sui pensionati, in particolare su una minoranza di essi, l'onere che il Paese deve sostenere per riequilibrare la distribuzione dei redditi e raddrizzare le condizioni finanziarie dell'Istituto di Previdenza Sociale. Una misura costituzionalmente illegittima, questa, ma soprattutto inadeguata all'obiettivo che ci si propone di raggiungere. Per dirla chiara: un provvedimento di facciata, a solo scopo propagandistico. Rispetto a questa situazione, opportunamente CIDA, per conto e d'intesa con tutte le Federazioni aderenti, anche con la costituzione di una Commissione ad hoc, sta promuovendo iniziative sul piano tecnico, organizzativo e comunicativo per prepararsi al dibattito sulle ipotesi di nuovi interventi sulle pensioni.

REDDITI DA PENSIONE COME BANCOMAT

A carico dei redditi da pensioni vengono attuate, da tempo, misure sottrattive come esposto di seguito:

- **contributo di solidarietà per 6 anni** (2012-2017) su pensioni imponibili di chi al 31 dicembre 1995 aveva all'attivo almeno cinque anni di anzianità contributiva presso i fondi Volo, Telefonici, Elettrici, Ferrovieri, Ferrotranvieri, Inpdai, tutti confluiti nell'Inps.
 - Sono in corso tre cause pilota delle quali si attendono gli esiti;
- **contributo di solidarietà per gli anni 2014-2016**. Trattenute dal 6% fino al 18% su pensioni lorde da poco più di 91mila euro fino a oltre 195mila.
 - Si attende pronuncia della Corte Costituzionale, la cui composizione è stata di recente parzialmente modificata;
- **sospensione della perequazione**. I 24 interventi modificativi in peggio del sistema perequativo, di cui ben sei sospensivi soprattutto negli ultimi 15 anni, hanno dato luogo a calcoli approssimativi che dicono che *lo Stato ha fatto la cresta sulla spesa pensionistica* per ben 800/1000 miliardi! E non è bastato.

Se il Governo ha inteso bloccare ancora una volta la perequazione per gli anni 2012-2013, se ha mancato di attuare la Sentenza Cost. 70/2015, se con una interpretazione unilaterale della stessa ha disposto adeguamenti irrisori rispetto al dovuto, se con la Legge di stabilità 2016 la perequazione è applicata secondo il sistema introdotto dal Governo Letta fino a tutto il 2017 e se, per effetto di questo meccanismo d'indicizzazione, fino al 2018, la spesa per pensioni sarà ulteriormente decurtata di 0,5 miliardi nel 2017 e di 1,1 miliardi nel 2018, il sacrificio è ancora una volta tutto e soltanto a carico delle pensioni medio-alte.

I dati più recenti relativi all'imposta sui redditi dicono che il gettito Irpef ha gravato e grava per oltre il 75% sui redditi da lavoro dipendente e sulle pensioni. I pensionati sono tassati più o meno come se fossero degli imprenditori, diversamente da quanto accade in altri Paesi europei dove gran parte delle pensioni sono pressoché esentate dall'imposta sul reddito o comunque sono gravate da aliquote più basse.

L'imposta sull'intera spesa pensionistica dell'Italia rispetto al PIL è il doppio (2,8%) della media dell'imposta che grava sulla spesa pensionistica dei maggiori Paesi europei (1,4%). L'importo del gettito Irpef derivante dai redditi da pensioni, e prelevato alla fonte in Italia, è di circa 45 miliardi annui, circa 3 punti di PIL. Ma, con indubbia malizia, questo importo viene pubblicizzato come "spesa".

Da *"Il bilancio del sistema previdenziale italiano, a cura di Itinerari previdenziali, Rapporto n.2/2015"* risulta che il 50% dell'Irpef totale sulle pensioni grava su poco più di 2,6 milioni di pensionati, aventi trattamenti medi superiori a 28.556 euro lordi annui. Vale a dire che grava sugli stessi pensionati i cui assegni sono già decurtati degli importi relativi a contributi variamente solidaristici; sugli stessi ai quali, da anni, non è riconosciuta, in parte o in tutto, la perequazione.

CHE FARE?

Per comprendere come viene trattato l'argomento "pensionati", basta assistere a qualche talkshow ben manovrato, dove

lo scroscio degli applausi sottolinea il consenso a tutte le battute contro i presunti percettori di pensioni d'oro, mentre fischi e rumoreggiamenti sono riservati al malcapitato "pensionato" che si presta a far da cavia allo spettacolo. È una "sceneggiata" che ha uno scopo ben preciso: distrarre i cittadini dai veri problemi del Paese quali evasione fiscale, corruzione, burocrazia dispendiosa ed eccessiva, malgoverno nelle strutture dello Stato e degli enti territoriali. È su quest'onda di consenso popolare che si stanno costruendo le nuove proposte di tagli alle pensioni.

Di qui l'esigenza di mettere in campo una studiata strategia comunicativa. È necessario, innanzi tutto, attivare un'azione di comunicazione permanente contro la demagogia militante e le false informazioni diffuse ad arte attraverso media acritiche e impreparate. False informazioni, accompagnate dalla pietistica segnalazione di 6 milioni e mezzo di pensionati al di sotto di mille euro, di cui il 12% meno di 500 euro, fanno riferimento a una platea elettorale enorme, da cui tutti gli schieramenti della politica intendono ricavare consensi. S'impone, quindi, un'indagine conoscitiva sui tanti casi di pensioni modeste o modestissime e sulla derivazione di esse da precedenti attività economiche o professionali. Perché qualcuno dovrebbe pur fare qualche approfondimento sulle dichiarazioni di reddito presentate negli anni e corrispondenti, oggi, alle modeste pensioni corrisposte. Se gestori di tante attività, ad esempio, di ristorazione, di noleggio auto, di istituti di bellezza risultano aver dichiarato, durante l'attività produttiva, redditi di 7, 8, massimo 10 mila euro l'anno, forse l'argomento merita qualche riflessione di ulteriore "trasparenza".

I pensionati sono ampiamente disponibili a contribuire al riequilibrio del pubblico bilancio, purché sul piano fiscale non vi siano discriminazioni in rapporto alla fonte di reddito. Essi ritengono che i redditi derivanti dai trattamenti pensionistici non hanno, per la loro origine, natura diversa rispetto agli altri redditi presi a riferimento ai fini dell'osservanza dell'art. 53 Cost. Questo non consente trattamenti in *pejus* di determinate categorie di redditi da lavoro.

Se lo Stato viene meno al patto coi propri cittadini nel non rispettare le leggi che esso stesso si è dato, e il legislatore non rispetta neppure le sentenze della Corte Costituzionale, allora tutto l'ordinamento democratico può essere messo in pericolo. Forse qualcuno dirà che carichiamo di eccessiva pretesa una questione che può apparire modesta perché riguarda i pensionati, elevandola a simbolo di una battaglia a difesa dei principi costituzionali. La nostra risposta è netta al riguardo: se si consente al legislatore pro tempore di praticare una sia pur piccola breccia nell'ordinamento democratico, si sa da dove si comincia e non si sa dove si va a finire. L'intera diga dei principi e dei valori può crollare e travolgere l'ordine democratico.

Occorre continuare dunque la nostra battaglia perché essa non è a difesa di privilegi, peraltro inesistenti, bensì a difesa dei principi fondamentali dell'ordinamento democratico. Una difesa che si fonda sulla certezza del diritto e sulla tutela del legittimo affidamento. Una battaglia, questa, confortata anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia europea che da tempo ha affermato essere questi, nell'Unione, i principi comuni e condivisi che caratterizzano il moderno Stato di diritto.



Responsabilità Civile Amministratori & Dirigenti

È un programma assicurativo volto a tenere indenne la persona fisica da qualunque perdita patrimoniale in conseguenza di una richiesta di risarcimento presentata da terzi per errori, omissioni e/o violazioni di obblighi a loro imposti.



Responsabilità Civile Professionale

È un programma teso ad assicurare le perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, clienti compresi, quali conseguenza di comportamenti commissivi od omissivi colposi direttamente connessi all'esercizio dell'attività professionale.



Responsabilità Civile Patrimoniale per i Dipendenti Pubblici

È un programma che garantisce coperture assicurative per chi opera all'interno di Enti/Società pubbliche, tutelando chi sarà chiamato a rispondere con il proprio patrimonio personale, per quei danni erariali e/o patrimoniali che dovesse arrecare nell'espletamento dei compiti istituzionali connessi alla carica ricoperta.



Assidai Rimborso Spese Mediche

È un programma di assistenza per la salute che offre numerosi piani sanitari e un'ampia gamma di prestazioni sia nell'area ricovero che nell'area extraricovero. ASSIDAI è in grado di offrire coperture "integrative" del Fasi o di altri Fondi analoghi per i dirigenti e coperture "sostitutive" per chi non è assistito da alcun Fondo Primario.



Vita Temporanea Caso Morte

È una polizza assicurativa sulla vita che ha lo scopo di tutelare i beneficiari indicati dall'assicurato per le conseguenze negative di tipo finanziario che potrebbero insorgere in caso di prematura scomparsa dell'assicurato stesso.

Area Professionale

**Una gamma
completa
di prodotti
e servizi
per il welfare
individuale**

Area

Responsabilità Civile Auto

Le polizze Rc Auto rappresentano una significativa voce di costo nell'economia familiare. È possibile scegliere fra un'ampia gamma di garanzie, per costruire il programma assicurativo più adatto alle specifiche esigenze.



Multirischi Abitazione

È un programma assicurativo "multigaranzia" completo, ampio e flessibile per le esigenze di protezione della casa, dei beni che custodisce, della famiglia e del suo patrimonio.



Tutela Legale

È un programma assicurativo modulare necessario per chi decide di proteggere i propri interessi e diritti nelle controversie legali, sia giudiziali che stragiudiziali, della vita privata. Sono comprese in garanzia le spese di soccombenza, nonché le spese per la mediazione assistita. Possibile estensione delle garanzie alle controversie di lavoro.



Assistenza Viaggi

È un programma assicurativo che soddisfa le molteplici esigenze di chi sceglie di partire tranquillo e viaggiare in sicurezza. È possibile assicurare un singolo viaggio o tutti i viaggi per un anno intero.



Infortuni

È un programma assicurativo che protegge dagli effetti negativi determinati da un infortunio, sia nella vita professionale che nella vita privata. L'obiettivo è tutelare il nucleo familiare dalle pesanti ripercussioni economiche che ne possono conseguire.



Praesidium soddisfa con puntualità ed efficienza le esigenze individuali di ogni manager e del proprio nucleo familiare, grazie a un servizio di consulenza personalizzato e a una gamma di prodotti completa, tesa a tutelare l'ambito professionale, della salute e della famiglia. Con le soluzioni Praesidium, serenità e tranquillità sono garantite!

Area Famiglia

Salute

Fondirigenti

AL FIANCO DEI MANAGER E DELLE PMI PER TORNARE A CRESCERE



di Carlo Poledrini, presidente Fondirigenti

Il nostro Paese ha bisogno di tornare a crescere, ma deve farlo in modo nuovo e intelligente. Dobbiamo investire di più e meglio non solo in tecnologie hard e soft, ma anche e soprattutto nell'innovazione della gestione delle nostre imprese, partendo dalle PMI.

Creare valore per le nostre imprese, per i nostri manager e per il nostro Paese è la missione che Fondirigenti intende fortemente perseguire con il nuovo CdA insediato alla fine del 2015.

Questo è un compito e una precisa responsabilità da classe dirigente. Manager e imprenditori e le loro rappresentanze sono chiamati a contribuire attivamente al cambiamento della gestione strategica, operativa e finanziaria delle imprese che oggi si trovano ad affrontare un mercato globale, agendo nei territori.

Per farlo è necessario un salto culturale senza precedenti che porti in primo piano la dotazione e lo sviluppo di competenze manageriali che per molti anni sono state considerate asset "marginali" rispetto a quelli hard.

Come ci dimostrano le statistiche internazionali, la nuova divisione del lavoro ci vede attori di rilievo nel medio periodo solo nei settori a maggiore valore aggiunto, mentre nella competizione sui costi abbiamo poche, se non nulle, possibilità di successo con i Paesi emergenti.

Dal canto nostro, come Fondirigenti, siamo consapevoli dell'importanza di questa sfida e in questi anni ci siamo costantemente impegnati per dare un supporto innovativo ai processi di sviluppo e crescita delle imprese, agendo sulla leva del management e delle competenze.

Abbiamo iniziato questo percorso non solo contribuendo allo studio dello scenario, ma anche proponendo un nuovo modello di intervento che va nella direzione di una priorità alla domanda e di una vicinanza sempre maggiore alle esigenze e alle aspettative delle imprese e dei manager.

L'obiettivo che ci poniamo, insieme ai nostri soci Confindustria e Federmanager, è di dotare le imprese e i manager di strumenti sempre più capaci di aumentare la loro capacità di competere e di creare nuova occupazione, consapevoli delle comuni responsabilità verso le nuove generazioni.

DUE AVVISI 2016 PER 20 MILIONI DI EURO

Abbiamo recentemente promosso, su tutto il territorio nazionale, un Avviso da 19 milioni di euro per supportare lo sviluppo della managerialità delle imprese, ed in particolare delle

PMI, e un Avviso da 1 milione di euro, unico Fondo dei 21 esistenti, per favorire l'occupazione dei manager involontariamente disoccupati, iscritti all'Agenzia del Lavoro di Fondirigenti.

I piani formativi dovranno individuare l'offerta formativa più rispondente alle esigenze di imprese e manager e potranno anche riferirsi ad iniziative promosse a livello nazionale o territoriale.

Se negli ultimi quattro anni è stato profuso un grande sforzo per la crescita competitiva e manageriale, specie delle imprese di minori dimensioni, oltreché favorire l'occupazione dei manager partendo dal "Progetto PMI", con la pubblicazione degli Avvisi 2016 intendiamo imprimere un ulteriore sforzo per supportare il sistema industriale italiano in questa fase di rilancio della nostra economia dopo troppi anni di crisi.

Mettendo a regime queste esperienze, per rendere le modalità di realizzazione degli Avvisi simili a quelle del Conto Formazione e per dare ancor più rapidità e snellezza alle iniziative, abbiamo posto al centro degli interventi formativi la domanda su cinque priorità rilevanti per lo sviluppo delle imprese, del management e del Paese: l'innovazione di prodotto e processo, il rapporto tra imprese e sistema dell'education, le reti d'impresa, l'internazionalizzazione e, last but not least, la digitalizzazione per costruire nuovi modelli organizzativi.

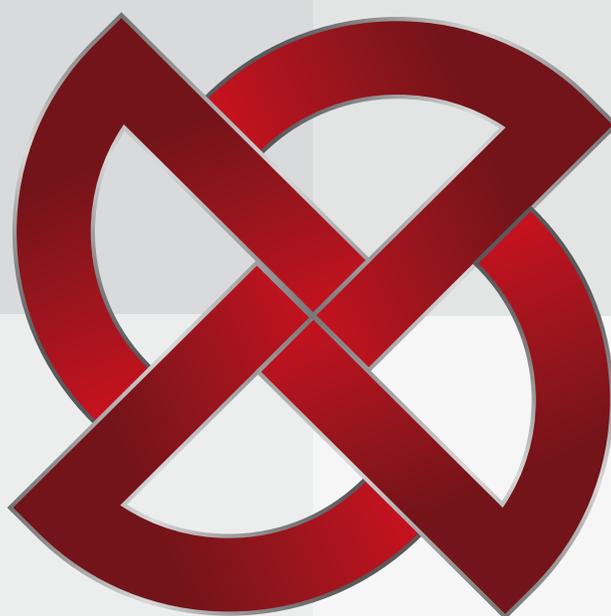
Il passaggio da un sistema formativo orientato dall'offerta e dai finanziamenti pubblici verso un mercato in grado di far esprimere liberamente la domanda dei manager e delle imprese costituisce un passaggio fondamentale per le nuove attività del Fondo. La domanda di formazione delle PMI ancora inespressa rappresenta un obiettivo prioritario assieme a una rinnovata partnership con gli attori istituzionali. Sostenendo le imprese e i loro manager, vogliamo dare il nostro contributo alla crescita del nostro Paese.

Le adesioni a Fondirigenti continuano ad aumentare e siamo arrivati a 16.000, ma abbiamo ancora 9.000 aziende aderenti con almeno un dirigente che risultano dormienti. Non possiamo permetterlo e dobbiamo fare ogni sforzo per aiutare ad esprimere quella mobilità e crescita professionale indispensabile per competere ed aumentare la produttività.

La strada da compiere per realizzare concretamente il cambiamento che auspichiamo è ancora lunga, ma siamo fiduciosi che con il contributo di tutti i soggetti in gioco potremo incidere nella direzione di marcia del Paese verso il definitivo superamento della crisi.

ASSEMBLEA ANNUALE 2016

FEDERMANAGER
ROMA

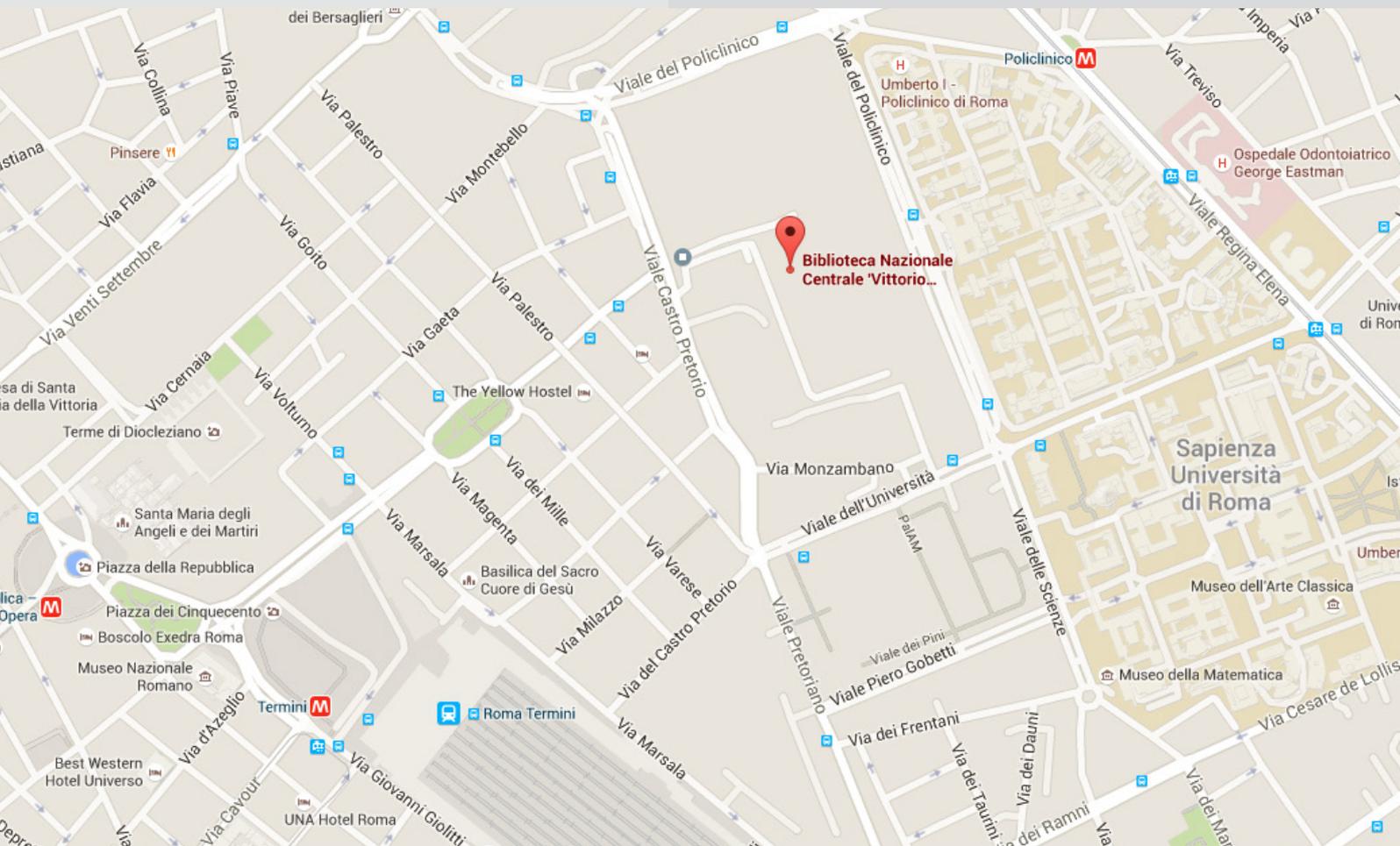


ROMA, 15 GIUGNO 2016
Biblioteca Nazionale Centrale di Roma
Viale Castro Pretorio, 105



FEDERMANAGER
ROMA 
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE Rieti VITERBO





Come arrivare

Metro: linea B, uscita Castro Pretorio

Bus: 75, 310, 492, 649

I partecipanti possono parcheggiare nel parcheggio a pagamento con ingresso da Viale Castro Pretorio alla tariffa di € 1/ora fino ad esaurimento posti.

ASSEMBLEA ANNUALE FEDERMANAGER ROMA

Innovazione e politiche industriali: le ricette dei manager per un nuovo sviluppo economico del territorio

L'Assemblea Annuale di FEDERMANAGER ROMA è convocata il 15 giugno 2016 alle ore 8.00 in prima convocazione e alle ore 14.30 in seconda convocazione presso la Biblioteca Nazionale Centrale di Roma, Via Castro Pretorio 105, Roma.

PROGRAMMA

Ore 13.45 - Light Lunch di benvenuto

Ore 14.30 - Registrazione dei partecipanti

PARTE PUBBLICA Ore 15.00 - 17.00

Introduzione e saluti

Stefano Cuzzilla

Presidente Federmanager nazionale

Intervista di Antonio Polito, Vice Direttore Corriere della Sera, a:

Giacomo Gargano - Presidente Federmanager Roma

Nicola Zingaretti - Presidente Regione Lazio

Tavola Rotonda

Sono stati invitati:

Enrico Zanetti, Viceministro Economia e Finanze

Ernesto Carbone, Responsabile Nazionale PD per P.A. Innovazione e Made in Italy

Lucia Valente, Assessore al Lavoro Regione Lazio (confermata)

Anna Maria Bernini, Presidente Commissione Bilancio Senato

Rappresentante Unindustria

Modera

Antonio Polito

Coffee Break - Ore 17.15

PARTE RISERVATA AI SOCI - Ore 17.30

Introduzione del Presidente Federmanager Roma

Premiazione dei Colleghi con 50 anni di iscrizione

Illustrazione della Relazione 2016 del Consiglio Direttivo

Illustrazione del Bilancio 2015 e del Budget 2016 ed approvazione

Il sottoscritto _____ impossibilitato ad intervenire all'Assemblea Ordinaria di
Federmanager Roma, indetta per il 15 giugno 2016 presso la Biblioteca Nazionale Centrale di Roma, in viale Castro
Pretorio 105 - Roma, delega a rappresentarlo il Socio:

Sig. _____
(Cognome e Nome)

Roma, li _____ (firma) _____

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



FEDERMANAGER ROMA

Via Ravenna, 14 - 00161 Roma - Tel. 06 4417081 - Fax 4404705 - www.federmanager.roma.it - info@federmanager.roma.it.

Fasi

UN'ASSISTENZA SANITARIA DI ECCELLENZA

Erogare ai dirigenti volontariamente iscritti, in servizio o in pensione, e ai loro nuclei familiari prestazioni integrative a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, nell'ambito di un sistema di mutualità e solidarietà intergenerazionale.

Questa la missione del nostro Fondo, punto di riferimento per il settore in Italia e in Europa

In una lettera agli iscritti pubblicata sul nuovo sito del Fasi, online da fine aprile, il Presidente del Fondo leader in Italia e in Europa nell'assistenza sanitaria integrativa, Stefano Cuzzilla, scrive, fra l'altro:

“Gentile Collega, anche grazie alla Tua collaborazione, in questi anni abbiamo affrontato con successo una fase di cambiamenti significativi per il nostro Fondo. Cambiamenti che hanno riguardato la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure e dei servizi, che stanno innovando la governance nel rispetto delle indicazioni di Confindustria e Federmanager e che, aspetto non trascurabile, si inseriscono in un quadro di significative evoluzioni economiche, demografiche e sociali che la nostra popolazione manageriale sta attraversando e con cui è necessario confrontarci.

In questo contesto di sfide emergenti, abbiamo dimostrato con i fatti che il Fasi è un Fondo in grado di rispondere ai bisogni dei manager e delle loro famiglie, nonché di farsi precursore di scelte che si sono rivelate d'esempio per altri operatori del settore. Penso all'investimento in favore della prevenzione, alla costruzione di un network sanitario di eccellenza, all'assistenza ai casi di non autosufficienza, fino alla prossima introduzione della tutela sanitaria per il convivente more uxorio.

Abbiamo costruito un Fondo solido ma anche moderno, conquistando un ruolo da protagonista del dibattito istituzionale che sempre più si sta interessando al welfare sanitario integrativo e alle sue possibili sinergie con il Servizio Sanitario Nazionale. Un tema che è di estrema attualità e sul quale si giocherà il futuro della protezione universale del diritto alla cura.

Il nostro Tariffario-Nomenclatore è tra i più completi e benfatti. In un numero crescente, alcune grandi aziende, già dotate di forme di assistenza sanitaria autonoma, hanno chiesto la confluenza dei propri Fondi nel Fasi, dimostrando non solo di credere nella nostra expertise, ma anche di cogliere la necessità che sia raggiunta quella



massa critica sufficiente a consentire l'erogazione di un servizio efficiente e sostenibile.

I risultati di questo fitto periodo di lavoro sono stati riassunti nel Bilancio Sociale di Mandato 2009-2014, che ti invito a consultare direttamente nell'area dove sono raccolte tutte le edizioni dei nostri Bilanci Sociali.

È inoltre un piacere poterti informare che, anche per il 2016, rimangono invariati i contributi da versare al Fondo anche per gli eventuali genitori a carico.

In questi anni sono state portate a termine scelte coraggiose, scelte impegnative e scelte necessarie. Guardando a un orizzonte di lungo corso, sono certo che servirà pari coraggio e pari impegno per garantire in futuro gli standard che ci contraddistinguono: sicurezza finanziaria, eccellenza dell'intervento sanitario, prossimità della

cura, semplicità di accesso ai servizi, un sistema efficiente di customer care e la capacità di adeguamento ai rapidi mutamenti dello scenario.

Imprese e manager hanno contribuito a realizzare, non senza sacrifici, un sistema complesso che oggi è pronto ad affrontare una nuova fase della vita istituzionale e sociale del Paese. Un benefit imprescindibile per il singolo manager, una tutela effettiva per il suo nucleo familiare, un punto di riferimento per la categoria, un modello per il Paese”.

Di seguito, alcune iniziative e i relativi risultati che hanno dato al Fasi l'attuale fisionomia e che hanno rappresentato per il Fondo le pietre miliari lungo il percorso di cambiamento intrapreso nel 2009. Per la lettura completa del Bilancio Sociale di Mandato si rimanda al seguente indirizzo: <http://www.fasi.it/out/bilanciosociale2014.pdf>.

NUOVE TECNOLOGIE E DEMATERIALIZZAZIONE

Il Fasi ha puntato sull'innovazione digitale. In questo modo, oltre a tagliare costi che il progresso tecnologico non rendeva più giustificabili, i tempi di risposta del Fondo si sono ridotti e gli iscritti hanno cominciato a interagire direttamente da casa o dal posto di lavoro in modo rapido, semplice e sicuro.

Fra le novità più significative, la digitalizzazione dell'invio delle richieste di rimborso delle prestazioni mediche effettuate, realizzata dopo aver ottenuto le autorizzazioni del Ministero della Salute e dell'Agenzia delle Entrate (un "unicum" nel panorama della sanità integrativa).

Oggi l'assistito non deve più inviare i documenti di spesa in originale, ma può scansionarli e inviarli online, con i seguenti benefici:

- per l'assistito, diminuzione di costi e tempi di invio, con conseguente accelerazione dei tempi di rimborso;
- per il Fondo, riduzione dei costi di archiviazione dei documenti, con la possibilità di reinvestire i risparmi ottenuti sull'assistenza sanitaria.

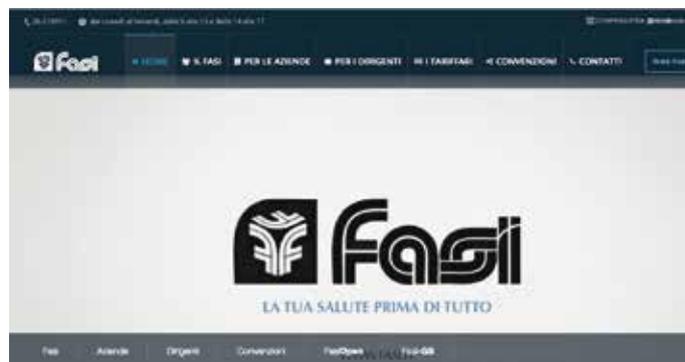
NETWORK SANITARIO

Negli ultimi anni il Fasi ha:

- ampliato il numero delle strutture convenzionate su tutto il territorio nazionale;
- riportato in house la gestione di tali strutture.

Il numero delle convenzioni in forma diretta ha superato le 3 mila unità, più del doppio rispetto al 2009. Ciò ha portato ad un sensibile miglioramento del grado di soddisfazione dei rimborsi, alla semplificazione degli adempimenti amministrativi e alla riduzione degli anticipi finanziari a carico degli iscritti.

Fra le tipologie di centri, tutti di eccellenza, il Fondo ha avviato rapporti di convenzionamento anche con le RSA (Residenze Sanitarie Assistite), che forniscono prestazioni sanitarie a persone anziane, prevalentemente non autosufficienti, dotate di un supporto familiare che consente di erogare a domicilio i trattamenti sanitari continui e l'assistenza necessaria.



PREVENZIONE E NON AUTOSUFFICIENZA

Negli ultimi anni il Fasi ha:

- migliorato le garanzie a tutela dei soggetti non autosufficienti;
- avviato il progetto di prevenzione sanitaria.

Per i non autosufficienti le prestazioni di assistenza medica infermieristica/sanitaria hanno visto aumentare l'indennizzo forfettario da 700 a 750 euro mensili (quello giornaliero da 240 a 270 euro). A partire dal 2013 sono state introdotte due ulteriori garanzie:

- rimborso fino a 50 euro annui per assistito per visita effettuata dal medico curante per accertare e certificare lo stato di non autosufficienza;
- rimborso integrale delle spese per trattamenti fisioterapici di rieducazione/riabilitazione neuromotoria e massoterapia, nella misura di una prestazione a settimana per un massimo di 4 mesi per ciascun anno/assistito. Rimborso del cosiddetto "super-ticket".

A partire dal 2011 gli assistiti appartenenti a specifiche fasce di età possono effettuare test di screening gratuiti per la diagnosi precoce di alcune importanti patologie. Sono 8, ad oggi, i pacchetti di prevenzione proposti.

ALTRE INIZIATIVE IN FAVORE DEGLI ISCRITTI

L'elenco delle iniziative attuate dal Fasi a beneficio degli iscritti è molto lungo. Di seguito, alcuni esempi.

Miglioramento delle tariffe in particolare nelle aree indicate dalle Parti Sociali: interventi chirurgici, con particolare riferimento all'oncologia e ai grandi interventi ed altre prestazioni riconducibili a terapie oncologiche e chemioterapiche. Si è anche provveduto a una redistribuzione più equa delle risorse, con particolare riguardo alle voci per le quali in passato si era registrato un livello di rimborso non completamente soddisfacente.

Revisione del Nomenclatore-Tariffario al fine di attualizzarlo alle più recenti metodiche medico/chirurgiche.

Realizzazione di diverse Customer Satisfaction al fine di intercettare al meglio le esigenze degli iscritti. L'indagine è stata accolta più che positivamente dai dirigenti, i quali hanno suggerito indicazioni utili a migliorare ulteriormente l'attività del Fasi.

Salute

DALLA MEDICINA CURATIVA ALLA MEDICINA PRO-ATTIVA

Intervista al prof. Renato Lauro

Dalla cura alla prevenzione: è questa la strada indicata dal prof. Renato Lauro, uno dei principali esponenti della medicina italiana e promotore, insieme a Federmanager, di un progetto valoriale di intervento sulla sanità italiana



“L’Italia è uno dei Paesi più longevi al mondo e dunque non possiamo non dire che abbia anche uno dei migliori sistemi sanitari. Tuttavia l’evoluzione demografica, economica e sociale che ha investito il nostro così come gli altri grandi Paesi impone un cambio di paradigma nel concetto stesso di sanità che può così riassumersi: passare da una medicina curativa a una medicina pro-attiva”. Chi parla è il prof. Raffaele Lauro, uno dei più prestigiosi esponenti della sanità italiana. Basta scorrere il suo curriculum per rendersene conto: laurea nel 1964 in Medicina e Chirurgia presso l’Università degli Studi di Palermo, abilitazione alla professione nel 1965, si specializza presso l’Università degli Studi di Torino in Endocrinologia nel 1966, in Cardiologia nel 1969 e in Medicina interna nel 1972. Nel frattempo vince una borsa di studio per tre anni presso l’Università dello Utah, USA. Una volta tornato, a 28 anni diventa assistente di ruolo di Patologia medica all’Università di Torino e docente incaricato di Farmacologia nello stesso Ateneo negli anni 1970-1973; nel 1972 viene abilitato alla libera docenza. Nel 1979 vince il concorso per professore ordinario e insegna Endocrinologia e Medicina costituzionale prima all’Università Cattolica del Sacro Cuore (1980/1983) e poi presso la neonata Università degli Studi di Roma Tor Vergata. In quest’ultimo ateneo è professore incaricato di Patologia Speciale Medica e Metodologia clinica dal 1986 al 1991, poi ordinario di Medicina interna dal 1991; dirige la Scuola di specializzazione in Endocrinologia e Malattie del metabolismo (dal 1984 al 1996) e quella in Geriatria. Dal 1996 al 2008 è preside della facoltà di Medicina e Chirurgia e, in quell’anno, viene eletto Magnifico Rettore, carica che ricopre fino al 2013. Oggi è presidente della IBDO Foundation (Italian Barometer Diabetes Observatory) e membro del Comitato scientifico della Commissione Sanità di Federmanager.

Questo non breve excursus serve ad inquadrare l’altro aspetto di una vita dedicata pressoché interamente all’accademia, e cioè quello di gestore - in inglese, manager - di strutture sanitarie, scolastiche e formative complesse. Oltre che - sconfinando, ma solo di poco, nel personale - quello di appassionato esploratore di realtà dentro e fuori dall’Italia. Tutte queste caratteristiche sono confluite nella sua collaborazione con Federmanager - ed è questo il motivo dell’intervista - per la redazione di ciò che definisce “un progetto valoriale di intervento sulla sanità”.

Domanda. Perché per la sanità è arrivato il momento di cambiare?

Risposta. Oggi, nella percezione comune del cittadino ma anche del decisore politico, la medicina è intesa come una scienza che cura le malattie. È stato sempre così e, come dicevo all’inizio, i risultati positivi non sono mancati: un secolo fa la durata media di vita non raggiungeva i 50 anni, oggi siamo oltre gli 80. Ma il progressivo allungarsi della vita fa sì che le persone siano, anche, più fragili al punto di vista della salute e bisognose di assistenza per un periodo sempre più lungo della propria vita. Il sistema sanitario così come lo conosciamo rischia di perdere il proprio equilibrio: si sta avvicinando il momento in cui, se le cose non cambieranno, diventerà impossibile per lo Stato garantire l’universalità della cura. E non si tratta, si badi bene, di un discorso solo economico. Prima ancora, e sopra tutto, in gioco c’è la qualità della vita delle persone.

D. Che fare allora?

R. Occorre mettere al primo posto la prevenzione. Gli sforzi del sistema sanitario vanno indirizzati a prevenire l’insorgere di determinate patologie, e in ciò l’evoluzione tecnologica ci è oggi di grande aiuto.

D. A che cosa si riferisce in particolare?

R. Oggi la medicina di laboratorio è in grado di elaborare, per ciascun individuo, una mappa dei rischi di contrarre una serie di malattie. E, una volta individuati, è capace di interferire positivamente su quella che sarebbe la sua storia sanitaria naturale. Per intervenire in tal senso, però, è necessario cambiare radicalmente la nostra mentalità. E perché la medicina da curativa diventi pro-attiva occorre ripensare la sua governance, la formazione delle persone, le modalità d'investimento, l'uso delle tecnologie, la raccolta delle informazioni (i cosiddetti "big data").

D. Quanto è diffusa la consapevolezza di tutto ciò?

R. Non tutti accettano il cambiamento, anche se le evidenze cliniche che testimoniano in suo favore sono inconfutabili. Nel caso migliore si tratta di pigrizia intellettuale; nel peggiore, considerando - anche se duole dirlo - il grado di inquinamento cui è soggetta la nostra sanità, di interessi che contrastano con la prospettiva di un sistema razionale e finalizzato unicamente al benessere delle persone.

D. Fare prevenzione vuol dire fare più check-up?

R. Il check-up è una pratica standardizzata, mentre ciascuno di noi è una "nicchia biologica" a sé, che va conosciuta con il massimo dettaglio possibile per potervi intervenire con efficacia. Occorre partire da uno studio del singolo individuo, condotto con la tecnologia oggi disponibile e basato su un'attentissima raccolta anamnestica.

D. Tecnologia disponibile vuol dire d'avanguardia e, dunque, costosa. Come risponde a chi dice che non possiamo permetterci certi investimenti?

R. In Italia la spesa sanitaria annua provocata dal diabete supera i 12 miliardi di euro, di cui circa il 60% dovuto alle complicanze (insufficienza renale, infarti, cecità, ecc.). Numerosi trial, condotti per anni su migliaia di persone, dimostrano come una seria politica di prevenzione di tali complicanze sia efficacissima. E l'architrave di questa politica è l'adozione di corretti stili di vita. Se risparmiamo alcuni miliardi di euro prevenendo le complicanze, possiamo investirli su tecnologie che migliorino la qualità della vita delle persone salvaguardando, nel contempo, l'equilibrio dei conti.

D. È questa nuova visione della sanità alla base del progetto realizzato con Federmanager?

R. Sì. Ma accanto alla visione proponiamo modalità concrete per raggiungere gli obiettivi. Ad esempio, proponiamo un intervento congiunto fra privato (nel caso specifico tra i nostri Fondi sanitari) e pubblico, perché dal primo possono venire tanto proposte concrete di soluzioni dei problemi quanto interventi economici laddove il pubblico non abbia le risorse necessarie. La sanità può essere redditizia, purché sia gestita con intelligenza ed onestà. E alla sanità privata tocca il compito di incidere positivamente sull'evoluzione dell'intero sistema.

D. Su quali settori si concentra il progetto?

R. Abbiamo individuato settori in cui l'intervento può essere foriero di ricadute particolarmente positive per i cittadini. Fra questi cito la medicina del territorio, ancora trascurata ma con un potenziale grande impatto sulla salute dei cittadini.

D. Che cosa intende per medicina del territorio?

R. I medici di medicina generale, che in qualunque sistema sanitario funzionante debbono poter svolgere un ruolo molto più attivo e centrale rispetto a oggi; la fitta rete di strutture e organizzazioni che prestano assistenza domiciliare, ancora troppo poco valorizzata in confronto con la tradizionale, e costosa, assistenza ospedaliera; le strutture di Long Care.

D. Perché la Long Care è così importante?

R. Sono innumerevoli, nella mia esperienza lavorativa, le volte in cui, dopo aver accolto e curato persone anziane afflitte da gravi patologie, ne abbiamo prolungato il ricovero in ospedale non per ragioni strettamente mediche, ma per assicurarci che continuassero a ricevere le cure che a casa nessuno avrebbe potuto dare loro. Queste persone potrebbero essere accolte in appositi reparti, una sorta di convalescenziari, in grado di accompagnarle alla completa guarigione, con un costo per il sistema pari a un terzo di quello di un ricovero ospedaliero e mantenendo intatta, se non migliorandola, la qualità dell'assistenza.

D. Lei ha denunciato la mancanza, almeno finora, di una interlocuzione su questi temi da parte delle istituzioni e della politica. Perché oggi le cose dovrebbero cambiare?

R. A livello internazionale, dopo il primo grido di allarme lanciato sul tema dall'Onu nel 2008, la consapevolezza della necessità di un cambio di paradigma nel sistema sanitario si è diffusa (mi riferisco, ad esempio, alle prese di posizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità e del Consiglio d'Europa). È vero che, fino a ieri, a livello nazionale (e anche territoriale) alla capacità di ascolto, che pure non è mancata, non hanno fatto seguito atti concreti. Ma ora, spiegano tutti i più autorevoli organismi internazionali, cambiare è necessario e urgente, pena il ritorno - se non nel breve, nel medio periodo - a condizioni di vita e di salute peggiori di quelle attuali.

D. Ma in concreto sta accadendo qualcosa di nuovo?

R. Vedo una maggiore attenzione al tema e, cosa che più conta, alle proposte che Federmanager ha elaborato al riguardo. L'auspicio è che alle manifestazioni di interesse ricevute da più parti seguano, finalmente, azioni coerenti. Niente misura di più il grado di civiltà di una compagine sociale della promozione della durata e della qualità di vita delle persone. Quello della sanità è un tema che investe l'intera società e di cui tutti sono chiamati a farsi carico. Noi ci siamo.

Eventi

FARE RETE: SCUOLA, UNIVERSITÀ E LAVORO PER OFFRIRE AI GIOVANI UN FUTURO

Si è svolto a Roma il 22 gennaio scorso, presso l'Aula Magna del Palazzo del Rettorato dell'Università di Roma La Sapienza, l'incontro "Fare rete: Scuola Università Lavoro" nell'ambito del quale è stato siglato il Protocollo d'intesa tra la Sapienza e l'Ufficio Scolastico Regionale per l'attuazione dei percorsi di Alternanza scuola-lavoro. All'evento è intervenuto il nostro Presidente Giacomo Gargano, il quale ha richiamato l'attenzione sulla responsabilità sociale del manager, alla presenza, fra gli altri, di: il Rettore della Sapienza, Eugenio Gaudio; il Direttore Generale USR Lazio, Gildo De Angelis; Tiziana Pascucci, prorettrice per il Diritto allo studio e la qualità didattica; Gabriele Scarascia Mugnozza, prorettore per i Rapporti culturali con il territorio; Michela Corsi, Dirigente Ufficio III dell'USR Lazio; Silvia Tatti, referente Sapienza per il TFA; Umberto Triulzi, Delegato alla Cooperazione e referenti per l'Area Offerta Formativa e Diritto alle Studio; Bartolomeo Azzaro, Presidente della Commissione Placement del CdA d'Ateneo.

"La responsabilità di un manager - ha affermato Gargano - va ben oltre il profilo professionale, non finisce una volta varcate le porte dell'azienda, continua sempre e pone



il management tra le istituzioni formative che, accanto alla famiglia, alla scuola e alla politica, devono svolgere l'arduo compito di accompagnare i ragazzi nel loro percorso di crescita. Spetta anche a noi, quindi, renderci parte attiva nella formazione dei nostri ragazzi, fin dai primi corsi di studi, perché per impiantare una cultura del lavoro innovativa bisogna costruire politiche attive in grado di sostenere e promuovere le potenzialità e la creatività dei giovani in una realtà economica che richiede loro intraprendenza, capacità di fronteggiare le crisi, spirito competitivo e una visione globale del mercato economico e del lavoro, peculiarità tipiche del profilo manageriale".

INAUGURATO IL PRIMO MEDICINEMA AL GEMELLI

Inaugurata il 13 aprile scorso, con la proiezione in anteprima esclusiva del film "Il Libro della Giungla" diretto da Jon Favreau, la prima sala cinematografica MediCinema all'interno del Policlinico Universitario Agostino Gemelli di Roma, uno spazio destinato alla 'cinematerapia' e alla terapia del sollievo per i pazienti e i loro familiari. Costruita tra l'8° e il 9° piano del complesso ospedaliero, tecnologicamente all'avanguardia, la sala cinematografica (nella foto) può ospitare 130 persone tra pazienti (anche non autosufficienti), familiari, amici, volontari e personale di assistenza.

Il progetto è stato realizzato con il sostegno di diversi partner, fra cui The Walt Disney Company Italia, l'apporto della Rai, attraverso la raccolta fondi solidale promossa sulle sue reti lo scorso gennaio, e la collaborazione conti-

nuativa con Rai Cinema. Rilevante - come segnalato nello scorso numero di "Professione Dirigente" - l'apporto dato all'iniziativa da Federmanager Roma fin dalla fase progettuale, anche in termini messi a disposizione dell'impegno e delle professionalità dirigenziali.



Eventi

MECENATISMO ED IMPRESE: UN INVESTIMENTO STRATEGICO

Grande partecipazione al convegno “Chiamata alle Arti! Mecenatismo ed imprese: un investimento strategico” organizzato il 1° febbraio da Arcus e Federmanager-Vises onlus in collaborazione con il Polo Museale del Lazio

- Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo. L'incontro, volto a sensibilizzare manager e imprenditori sulle opportunità offerte dall'Art Bonus, ha evidenziato il valore della disposizione urgente adottata dal Governo per favorire il mecenatismo culturale e che a fine gennaio 2016 registrava sul portale www.artbonus.gov.it oltre 62 milioni di euro di erogazioni liberali Art Bonus, circa 450 enti registrati e oltre 2 mila mecenati. Fra gli intervenuti: il Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, Dario Franceschini; Stefano Cuzzilla, Presidente di Federmanager Nazionale; Rita Santarelli, Presidente Vises Onlus; l'ambasciatore Ludovico Ortona, amministratore unico di Arcus; Edith Gabrielli, Direttore Polo Museale del Lazio; Giuliano Volpe, Presidente Consiglio Superiore per i Beni culturali e paesaggistici; Alessandra Sartore, Assessore Bilancio Patrimonio e Demanio della Regione Lazio; Maurizio Stirpe, Presidente Unindustria; Flavia Nardelli, Presidente Commissione Cultura, Scienza e Istruzione della Camera dei Deputati; Giovanni Lo Storto, Direttore Generale LUISS; Giorgio Ambrogioni, Presidente CIDA; Giacomo Gargano, Presidente Federmanager Roma.



Il nostro Presidente si è soffermato sulle potenzialità dell'Art Bonus aldilà del credito d'imposta del 65% per donazioni in denaro a favore della cultura e sottolineato come i numeri emersi dal primo anno di test dell'Art Bonus confermino il successo di uno strumento strategico sia per lo sviluppo del mecenatismo culturale sia per le ampie ricadute in termini di crescita economica ed occupazionale del territorio. Con l'occasione, Gargano ha dichiarato che Federmanager Roma sarà mecenate di un progetto scelto di concerto con Vises e con la Federazione Nazionale come preannunciato dal Presidente Federale Cuzzilla, compiendo il primo passo per contribuire alla diffusione della cultura del mecenatismo nel mondo manageriale.

ETICA ED EDUCAZIONE FINANZIARIA. IL RISPARMIO TRADITO



“Crisi delle banche. Etica ed educazione finanziaria, il risparmio tradito”: questo il titolo dell'incontro organizzato il 25 febbraio da Federmanager Roma presso l'Auditorium Federmanager di via Ravenna e valido, anche, per il ricono-

scimento dei CFP da parte dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma e dell'Ordine degli Avvocati di Roma.

«I fatti recentemente accaduti - ha dichiarato il nostro Presidente Giacomo Gargano introducendo i lavori - hanno colpito numerosi cittadini che hanno visto sfumare nel nulla

i risparmi di una vita. La causa principale di queste disgrazie è una disinformazione di cui nessuno vuole assumersi la responsabilità. È anche nostro dovere, come classe dirigente, attivarci per favorire un'informazione che sia comprensibile a tutti e far conoscere le normative e gli strumenti esistenti a tutela dei propri investimenti e risparmi». Per Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager, «il sistema del credito deve diventare più accessibile a chi vuole fare impresa in questo Paese. Una gestione etica e trasparente è un passo necessario per metterci al riparo dalle turbolenze finanziarie e per sostenere chi intende investire in Italia».

Moderati da Stefano Scanu, consulente parlamentare per le Relazioni esterne ed istituzionali, sono intervenuti: Anna Clementi, Avv. Patrimonio BancoPosta; Stefano De Polis, Responsabile Unità di Risoluzione e gestione delle crisi Banca d'Italia; Magda Bianco, Capo Servizio Tutela clienti e antiriciclaggio Vigilanza Bancaria e Finanziaria Banca d'Italia; Gianluca Di Ascenzo, Presidente Codacons; Beppe Ghisolfi, Vice Presidente ABI; Domenico Siclari, Responsabile per gli Affari legislativi e parlamentari in materia creditizia e finanziaria, MEF, Gabinetto del Ministro; Romeo Ciminello, Presidente del Comitato di promozione etica e direttore scientifico della 4metx.

IL FUTURO DELLE PERSONE PARTE DALLA LORO VALORIZZAZIONE

Questo il messaggio dell'incontro con i responsabili HR delle maggiori aziende del territorio laziale, tenutosi il 10 marzo presso l'Auditorium Fintecna in via Veneto, a Roma, per iniziativa di Federmanager Roma. L'evento è stato anche l'occasione per annunciare il Protocollo d'Intesa tra Federmanager Roma e Regione Lazio relativo al progetto "Torno Subito 2016" (si vedano le pagg. 4-5 di questo numero), presentato da Elisabetta Longo, Direttrice Area Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, Diritto allo Studio della Regione Lazio, e Nicola Patrizi, Capoprogetto "Torno Subito".

Dopo i saluti di Riccardo Taddei, Direttore Generale Fintecna, e Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma, sono intervenuti Maurizio Borghi, ordinario di Formazione nazionale e internazionale Università degli Studi di Roma Tor Vergata, e Michele Tripaldi, Presidente AIDP Lazio, Associazione Italiana per la Direzione del Personale. «Le aziende, primo motore della creazione di ricchezza per un Paese, a cominciare dai responsabili delle risorse umane, devono tener presente che la valorizzazione della parte creativa ed emozionale è da considerare un arricchimento di ogni singolo profilo professionale e, di conseguenza, dell'azienda stessa», ha affermato il nostro Presidente. «Nell'odierna gestione del personale - ha commentato Tripaldi - rischiamo di avere i "corpi" dei dipendenti ma non i loro "cuori" e se il rapporto diventa "freddo", si perde la motivazione e l'attaccamento all'azienda. Occorre passare ad un nuovo "credo collettivo ma personale", fatto di valori, sensazioni, emozioni, bisogni

e sogni. L'arte, la cultura la musica possono fortemente aiutare in tutto questo».

Al termine, guidati dalla curatrice Sabrina Fiorino, i partecipanti hanno visitato la Mostra "Metamateria" allestita da Fintecna nelle sale dell'Auditorium via Veneto che espone la collezione completa delle opere riprodotte sulle copertine della rivista "Civiltà delle macchine" e le sculture di 5 grandi artisti contemporanei - Carmi, Gheno, Pepper, Pomodoro e Sinisca - che hanno vissuto l'esperienza industriale e di fabbrica cogliendo le trasformazioni sociali, economiche ed ambientali dell'Italia del boom.



Eventi

TERZO APPUNTAMENTO CON GLI HEAD HUNTERS

Altissimo interesse anche per il terzo incontro con gli Head Hunter organizzato il 3 marzo scorso dal Gruppo Giovani Federmanager Roma presso l'Auditorium Federmanager di via Ravenna, a ulteriore conferma del successo di un format dimostratosi vincente fin dal primo appuntamento, nel luglio 2015. Moderati dal Responsabile del Progetto e membro del Gruppo Giovani Federmanager Roma Alessandro De Siati, hanno dato consigli sui metodi di engagement, più o meno apprezzati dagli addetti ai lavori, Marco Giugliano, direttore di Praxi Roma, e Pasquale Natella, CEO di EXS Italia.

L'evento - ha spiegato soddisfatto il Presidente di Federmanager Roma Giacomo Gargano - ha registrato oltre 100 partecipanti in presenza e in video conferenza, "confermando che il nostro impegno nel favorire l'incontro tra manager e cacciatori di teste di caratura internazionale è molto apprezzato e che riusciamo a rispondere alle reali esigenze dei colleghi". "Vogliamo continuare su questa strada per offrire sempre più opportunità di networking e di approfondimento per i nostri associati", ha dichiarato il Coordinatore Gruppo Giovani Federmanager Roma Renato Fontana. "La partecipazione numerosa e appassionata all'incontro - ha evidenziato in chiusura il Vicepresidente Federmanager Roma, Gherardo Zei - è la dimostrazione che Federmanager Roma è diventata una 'casa comune'



dove condividere e risolvere i propri problemi professionali e, spesso, anche personali, oltre che grande occasione per tutti i colleghi in servizio, inoccupati e pensionati di conoscere nuove opportunità e di farsi conoscere sul mercato del lavoro".

MINERVA ROMA: LA DIVERSITY INCLUSION COME PRINCIPIO ISPIRATORE

Presentati il 22 febbraio alla Casa d'Aste Minerva Auctions, in un evento organizzato da Federmanager Roma, il Gruppo Minerva Roma e la prima edizione del "Premio Donna d'Eccellenza", consegnato a Rita Santarelli (si veda l'intervista a pag. 32) dal Presidente Federmanager Roma Giacomo Gargano. Dopo il messaggio del Presidente Federmanager Stefano Cuzzilla, numerose

testimonianze si sono avvicendate in un vivace talk show che ha presentato il Gruppo Minerva Roma ripercorrendo le fasi salienti della vita professionale e personale dell'ospite d'onore attraverso la voce dei protagonisti, colleghi e familiari: da Alessandro Petti, Amministratore Delegato della Fondazione Bruno Visentini, a Luigi Paporoni, Direttore Piccola Industria di Confindustria; da Michela Fantini, Direttore Giovani Imprenditori di Confindustria, a Giorgio



Ambrogioni, Presidente Cida; da Mario Cardoni, Direttore Generale Federmanager, a Mauro Cavallini, intervenuto in veste di marito e primo sostenitore del successo che la Santarelli ha riscosso negli anni.

La valorizzazione delle differenze, ha sottolineato il Presidente Gargano nel suo intervento di apertura, "non è solo un fattore di crescita e sviluppo a cui le aziende moderne non possono rinunciare per competere nel mercato globale, ma ancor più è l'occasione da cogliere per potersi definire un Paese evoluto e quindi libero". Il Gruppo Minerva Roma, ha continuato, "vuol essere la costola di Federmanager Roma in tema di inclusione. La Diversity Inclusion è il principio ispiratore che guiderà il gruppo, e

anche per questo - ha concluso - abbiamo individuato in Giuseppina De Cicco, manager impegnata nel sociale e già Vicepresidente Federmanager Roma, per il ruolo di Coordinatrice per questo triennio".

Minerva Roma, ha spiegato la stessa De Cicco, moderatrice dell'incontro, è un gruppo eterogeneo "che opererà per favorire lo sviluppo della dirigenza negli ambiti sociali e istituzionali al di là delle differenze di genere, perseguirà l'equa distribuzione delle posizioni di responsabilità e coopererà in network con altre organizzazioni per presentarsi ai tavoli istituzionali con proposte e soluzioni innovative in tema di Diversity Inclusion e cultura del cambiamento".

SPORT E BENESSERE, SFIDA ALLA PREVENZIONE

Oltre il 70% di manager del Nord-Est dichiara di praticare spesso sport ma, a sorpresa, i più attivi sono gli uomini e le donne tra i 61 e i 70 anni, che raggiungono quota 74%.

Meno sportivi i manager più giovani: solo uno su due svolge un'attività fisica con frequenza. E se il 94% dei manager over 60 pensa che la prevenzione sanitaria passi anzitutto per lo sport e il movimento, il 98% di chi non ha raggiunto i 50 anni è convinto che basti semplicemente ridurre i vizi, come il fumo e l'alcol, per prevenire.

Questo il quadro che emerge dallo studio commissionato da Federmanager a G&G Associated per rilevare come i manager del Nord-Est vivano l'attività sportiva in connessione con il benessere. Lo studio, condotto a febbraio 2016 su un campione di 450 manager del Triveneto iscritti alle Federazioni, è stato presentato il 18 marzo scorso dal presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla, in occasione del convegno organizzato in collaborazione con l'Istituto Medicina e Scienza dello sport del Coni, "Sport e benessere: sfida alla prevenzione e agli stili di vita positivi", e realizzato in partnership con Praesidium, Genialloyd, Previmedical, Rbm Salute, Amyko, Assidai, Fasi, Fasdapi, Previndapi.

«Abbiamo compreso che i nostri manager considerano i Fondi sanitari integrativi un interlocutore affidabile da cui si aspettano anche indicazioni su come mantenersi in salute e sugli stili di vita da tenere. Questo è un campo su cui la sanità integrativa può giocare una partita importante in termini di sensibilizzazione e di diffusione di una cultura sportiva e della prevenzione sanitaria sin dalle età più giovani, in sinergia con il Servizio sanitario pubblico», ha dichiarato Cuzzilla.

Inviando il suo messaggio di saluto al convegno che «vede schierato il Coni al fianco del Fasi e della Federmanager

per vincere questa sfida, a favore dello sport e del benessere di tutti», il presidente del Coni, Giovanni Malagò, ha sottolineato: «Lo sport non soltanto fa bene alla salute di chi lo pratica, riducendo la possibilità che si manifestino particolari patologie, ma contribuisce anche a mantenere in 'salute' lo Stato. Mi riferisco, in particolare, alla riduzione della spesa sanitaria». Secondo una recente elaborazione del Centro studi del Coni, infatti, ridurre di un punto percentuale la componente di popolazione sedentaria (circa 215 mila persone sopra i 15 anni d'età) porterebbe un beneficio incrementale annuo di circa 80 milioni di euro di risparmio della spesa sanitaria.

Che una sana attività sportiva faccia più che bene lo ha dimostrato, nel suo "piccolo", il nostro Socio Mario Sorisio, iscrittosi nel 1962 a Federmanager dopo aver creato negli anni 50, insieme al fratello Sergio, il Cantiere Navale Italcraft. "Costruivamo imbarcazioni veloci civili e militari, abbiamo partecipato e vinto alcune gare offshore", ricorda. Sempre nel 1962 ha fondato la rivista "Nautica" diventando, nel corso degli anni, uno dei più affermati editori nel settore. Ma non solo nell'acqua, o almeno non soltanto nella sua conformazione liquida, risiede la sua passione di sportivo: "Ho cominciato a sciare e continuo tuttora. Ho fatto gare automobilistiche e immersioni sub. Gioco a golf e faccio ginnastica. E ancora oggi mi reco regolarmente in ufficio". Mario ha 88 anni e si è classificato terzo, categoria Seniores, nel Campionato di sci del Triveneto svoltosi a Cortina (nella foto, un momento della premiazione).



Associazione

LE DONNE MANAGER

di Gherardo Zei, Vicepresidente Federmanager Roma

*Senza di loro la nostra categoria
sarebbe un arido deserto sociale e culturale*



Si dice che i dirigenti industriali siano una categoria di individualisti e, da un certo punto di vista, può anche essere vero. Infatti la strada che porta all'assunzione di incarichi manageriali viene percorsa da coloro che sono disposti a "fare un passo avanti" prendendosi carico dei rischi e degli oneri, più per orgoglio e per senso di responsabilità che non per i vantaggi materiali che sappiamo essere spesso molto modesti. E, fatalmente, questa "strada" porta in se stessa una certa solitudine, spesso anche nel senso letterale del termine, quando, magari a Natale, gli altri se ne vanno a casa prima e il dirigente resta da solo perché deve far quadrare la chiusura dell'anno. Ma, come dicevo nel mio precedente articolo, questa solitudine deve essere mitigata in Federmanager dalla solidarietà dei colleghi.

Qualcuno che fa professione di cinismo potrà sorridere leggendo queste parole, ma io non ho nessuna preoccupazione di sembrare ingenuo e penso che certe affermazioni improntate ad apparente freddezza siano solo un modo per difendersi dalle delusioni e dalle amarezze. Io non credo in una visione utilitaristica e cinica della vita di lavoro e sono fermamente convinto che la solidarietà tra colleghi sia un valore reale che, ogni giorno, si può sperimentare in pratica, perché ogni giorno in Federmanager molti colleghi impiegano gratuitamente una parte del loro tempo per aiutare altri colleghi, senza altra finalità che non sia lo spirito di colleganza e di amicizia cementato dalle comuni esperienze professionali.

Questo è il nostro comune denominatore sul quale - tuttavia - s'innestano tante differenze che, in definitiva, sono la nostra ricchezza. In Federmanager, infatti, troviamo i colleghi giovani, allo stesso modo in cui troviamo i colleghi pensionati e i colleghi che sono rimasti temporaneamente inoccupati, mentre - sempre in aumento - sono le adesioni di quadri apicali.

Oggi, tuttavia, vorrei spendere due parole, dal mio punto di vista, sinceramente e con tutto il cuore, per le nostre donne Manager: una presenza senza la quale la nostra categoria sarebbe un arido deserto sociale e culturale. Sono sempre troppo poche per colpa delle aziende e,

quindi, anche per colpa nostra, ma le donne dirigenti sono anche il "lievito" che fa crescere tutto il movimento, sono "l'innesto" che rende la pianta fruttifera, sono il "principio" attivo che fa guarire il nostro corpo manageriale, sono "il punto di vista" che mancava e che, d'improvviso, ci fa vedere tutta la situazione da un'angolazione differente e migliore.

Ho scritto che il dirigente è colui che fa il "passo avanti" e si offre per sopportare le responsabilità, ma, se questo è vero come è vero, la donna dirigente è colei che il passo avanti lo fa addirittura tre volte nella vita: perché, oltre alla responsabilità del lavoro, si accolla quasi sempre quella della famiglia e dei figli. E, nonostante questo, quando ci s'incontra in azienda, la donna Manager è quasi sempre vestita con quel tocco di eleganza che rende più piacevole l'atmosfera di lavoro, e questo appare evidente in particolare se paragoniamo la sua raffinatezza ai nostri abiti grigio scuro, che ci fanno sembrare un esercito di agenti delle pompe funebri.

Nello stress delle dure riunioni serali, quando bisogna allentare un po' la tensione, e gli uomini si mettono quasi sempre a parlare di calcio, le donne Manager presenti stanno pensando, di sicuro, ai bisogni dei figli e a tutto quello che serve per fare andare avanti la famiglia. E - quindi - se tutti noi siamo Manager, le donne Dirigenti sono tre volte Manager.

Le donne sono, quasi sempre, serene e pragmatiche e non fanno sciocche questioni di prestigio (che nel mondo degli uomini sono molto comuni). Badano al sodo e tirano dritto verso gli obiettivi aziendali e della nostra associazione.

Come dicevo prima sono troppo poche ma - per nostra grande fortuna - il loro contributo è talmente importante che non si può valutare con il metro arido dei numeri. Perché, allo stesso modo in cui il lievito fa crescere una massa inerte di pasta, loro fanno crescere tutto il movimento, allo stesso modo in cui un piccolo innesto rende la pianta fruttifera, loro compensano le nostre carenze e ci fanno produrre dei risultati. Nei momenti difficili le donne Manager sono il "principio attivo" che fa guarire il nostro corpo manageriale, perché solo una donna sa cosa significa accudire e prendersi cura di una creatura,

umana o sociale che sia. Quando mancano le idee, le nostre donne Dirigenti sono il "punto di vista" che mancava e che, d'improvviso, ci fa vedere tutta la situazione da un'angolazione diversa e più efficace, restituendoci visione, prospettiva e speranza.

Le mie non sono vuote parole perché io sono, da sempre, consapevole dei miei limiti come uomo e non perdo mai occasione per cercare, nella metà femminile del mondo, quella sponda che manca ai miei pensieri e alle mie azioni. Nella rappresentanza dei dirigenti del Gruppo Atlantia, della quale sono stato membro per molti anni, ho sempre cercato di fare in modo che ci fosse un'importante presenza femminile e ho considerato un fallimento il fatto di non esserci sempre riuscito.

Facendo dei nomi si finisce fatalmente per omettere qualcuno, ma mi prendo questo rischio e voglio dire che ritengo la Vicepresidente uscente di Federmanager Roma Giuseppina De Cicco, della quale sto cercando di portare avanti il lavoro in spirito di continuità, come una delle mie migliori amiche e consigliere e le ho sempre detto di considerare il mio ufficio a via Ravenna come se fosse ancora il suo, perché la militanza nell'aiutare i colleghi è

una cosa che non finisce con lo scadere di un incarico, ma, una volta che entra nell'anima, ci rimane per sempre. Tra le nuove entrate in questa consiliatura, un pensiero speciale va alla Presidente dei Revisori dei Conti Paola Perrone e alla Tesoriera Maria Cristina Scalese le quali, insieme a tutte le donne della struttura degli uffici, sono la vera spina dorsale della Federazione Romana. Come dimenticare poi che, dopo la recente consultazione interna, nel Gruppo Eni sono state nominate rispettivamente Coordinatrice e Vicecoordinatrice le due colleghe Nicoletta Paglieri e Sara Signa. Il fatto che i colleghi di un Gruppo Leader come ENI si affidino a due colleghe donne per difendere la propria vita e il proprio lavoro è cosa che riempie il cuore di speranza. Inoltre, oggi, in Federmanager Roma, la coordinatrice del mio Gruppo di lavoro "Proselitismo" è la mia cara collega Marisella Cardaci, che ho chiamato ad aiutarmi e senza la quale non sarei stato in grado di realizzare nemmeno un centesimo di quello che, invece, abbiamo impostato e stiamo portando avanti insieme per cercare di aiutare il nostro Presidente Giacomo Gargano a rilanciare la categoria a Roma in questo difficile periodo storico.

R.O.R. - LA RETE ODONTOIATRICA ROMANA AL NOSTRO SERVIZIO

La R.O.R. garantisce ai dirigenti iscritti a Federmanager Roma e ai loro familiari (a prescindere dalla loro iscrizione al FASI) l'applicazione per intero e senza alcuna integrazione delle tariffe FASI previste in regime di convenzione diretta sulle prestazioni sanitarie di ortodonzia, implantologia, paradontologia e chirurgia orale.

Di seguito, l'elenco e i riferimenti degli Studi aderenti alla ROR.

Studi odontoiatrici	Indirizzo	Telefono	Reperibilità	Web	Zona
Dott. Secondo Walter Amedeo*	Via Stamira 24 int. 5 00162 Roma	06 44232932	347 6458005	swa@libero.it	Nomentano Bologna
S.G.S. Srl - Dr. Elio Bava*	Via Chiana 97 00198 Roma	06 8552829	335 1302583	mednew@libero.it	Salario Trieste Parioli
Dott. Fabrizio Breda*	Via Giuseppe Donati 160 00159 Roma	06 4381760	338 7789531	fabriziobreda@libero.it	Tiburtino
Dott. Vito Caldarazzo	Viale Unità d'Italia 38 04023 Formia (LT)	0771 23038		vito.caldarazzo@alice.it	
Dott. Salvatore Midulla*	Via Farini 62 00185 Roma	06 4465361	338 3005065	segreteria@studiodentisticomidulla.it www.studiodentisticomidulla.it	Esquilino
Dott. Remo Giovanni Schiavetti	Piazza Antonio Mancini 4 D/6 00196 Roma		339 7898981	remoschiavetti@gmail.com	Flaminia
Dott. Patrizio Serafini*	Via T. Colatino 191 00175 Roma Via M. Gabriella dell'Unità 2 00040 Grottaferrata	06 71545446 06 9456771	335 6220928	www.studio-serafini.it patrizioserafini@tiscali.it	Appio Castelli
Dott. D'Agostino Piero* Dott. Ruggeri Olinto*	Via Nomentana 689 00162 Roma	06 8232719	335 1879829		Talenti

* Reperibile nei giorni festivi e prefestivi.

Solidarietà

PERCHÉ DONARE IL 5 X MILLE A VISES ONLUS

Intervista alla Presidente Rita Santarelli



Il nostro impegno ha bisogno del tuo 5 x mille. Vises, ong di riferimento di Federmanager, opera da 25 anni nel settore dello sviluppo sociale e della cooperazione impiegando tutte le risorse a disposizione per offrire un sostegno concreto ai più bisognosi e migliorare la qualità della vita delle persone, in Italia ma anche all'estero.

In questa visione d'insieme Vises ha fatto dei valori come l'educazione, lo sviluppo e la cultura il punto centrale dei propri progetti, che riteniamo necessario tornino ad essere al centro dell'attenzione di tutti noi. Senza educazione e senza formazione non può esserci neppure cultura. Formare ragazzi, adulti e manager vuol dire costruire un futuro con persone competenti e responsabili nei diversi ambiti di riferimento, capaci di operare scelte a salvaguardia del proprio e altrui benessere.

La raccolta fondi tramite 5 x mille è lo strumento più idoneo per realizzare il finanziamento delle nostre iniziative, in quanto non costa nulla al contribuente che deve solo inserire il nostro codice fiscale - **08002540584** - nell'apposita casella della dichiarazione dei redditi, e assicura al contempo un significativo contributo, di norma superiore alla maggioranza delle donazioni in denaro. Ogni piccolo contributo può essere trasformato in una grande occasione. È questa la nostra sfida, ogni giorno.

Presidente, come si distingue il modo di operare di Vises da quello delle altre Onlus?

Vises cerca di destinare la totalità dei fondi a disposizione direttamente alle persone che ne hanno bisogno, senza canali di mediazione. Le risorse non devono essere disperse e questo è uno dei rischi principali quando si fa attività di volontariato, in Italia e all'estero. Quasi sempre gestiamo in prima persona le risorse per garantire che esse arrivino a chi ne ha davvero bisogno. Inoltre siamo convinti, in special modo per le attività all'estero, che sia fondamentale fornire strumenti che aiutino le persone a crescere per divenire protagonisti della propria esistenza ed a scegliere ciascuno la direzione per potersi realizzare. Cerchiamo in questo senso di limitare l'assistenza provando a rendere i beneficiari dei nostri progetti il più possibile autonomi ampliando, al contempo, il loro livello di cultura.

A quali progetti vengono destinati i fondi del 5 x mille?

Anche quest'anno, con i fondi ricavati dal 5 x mille, intendiamo finanziare diversi progetti, alcuni avviati da tempo e altri che sono partiti nel 2016. Fra i primi ricordo:

- "Il Ritmo Giusto", che ha l'obiettivo di fornire ai ragazzi e alle scuole gli strumenti necessari per intervenire in situazioni di emergenza, attraverso la formazione alle manovre di primo soccorso, rianimazione cardiopolmonare e disostruzione e la donazione di defibrillatori;
- "Un nido sicuro", rivolto ai genitori e a coloro che quotidianamente sono in contatto con i più piccoli: tramite corsi intensivi di formazione al primo soccorso e alla sicurezza, rafforziamo e diffondiamo la cultura della prevenzione con lo scopo di creare "nidi" accoglienti, sicuri e - soprattutto - adatti alla crescita di ogni bambino.

Quali invece i nuovi progetti?

Abbiamo avviato alcuni progetti dedicati al mondo della cultura manageriale:

- "Un'impresa che fa scuola", che vuol stimolare e promuovere negli studenti lo spirito imprenditoriale contribuendo a far sviluppare qualità personali e competenze trasversali necessarie alla realizzazione personale e a progettare il proprio futuro lavorativo;
- "Manager Innovatori", che mira a valorizzare le esperienze e le competenze del management italiano legandole ad iniziative d'innovazione sociale;
- "Silver Workers", finalizzato ad aiutare chi, purtroppo, vive oggi in situazioni di difficoltà socio-occupazionali come i 45-50enni fuoriusciti dal mondo del lavoro, fornendo loro competenze e strumenti adeguati per una riqualificazione.

Quali infine i progetti per l'estero?

In Africa siamo da tempo attivi in Marocco, con un progetto che prevede la realizzazione della prima fattoria didattica solidale gestita da donne, in Etiopia, dove offriamo borse di studio a studentesse universitarie, e in Congo, dove abbiamo avviato una fabbrica artigianale di sapone che permette di ricreare un'economia locale indipendente. Infine l'impegno di Vises prosegue con un nuovo intervento dedicato alle donne, forte di nuovi partenariati con Caritas della Diocesi di Kole e con la Missione delle Serve di Gesù di Loto.

L'angolo del legale

PARITÀ E DISPARITÀ PROCESSUALE NEL CONTENZIOSO TRIBUTARIO

dell'avv. Paolo Patucchi

Se le norme fossero più chiare e i dirigenti della pubblica amministrazione - con le doverose importanti eccezioni - fossero più disponibili ad annullare procedimenti palesemente viziati, il contribuente avrebbe meno necessità di adire il giudice e si dimezzerebbero i contenziosi



Nessuno avrà difficoltà a rilevare che nei contenziosi tributari il contribuente è senza dubbio la parte più debole, che necessita di maggior tutela. Chi ha avuto la sfortuna di vedersi notificare cartelle esattoriali o altri atti prodromici o successivi - magari per debiti di lunga data - si è reso conto di quanto sia complesso far valere le proprie ragioni, e le interminabili code quotidiane presso gli uffici di Equitalia confermano questa triste realtà.

Le norme sono spesso incomplete, scoordinate e farraginose, anche per gli operatori del diritto, e tante volte il cittadino che ritiene di avere ragione preferisce rateizzare gli importi pur di togliersi il problema.

Non tutti possono sapere che l'emissione e la notifica di una cartella di pagamento sono il risultato di una sequenza procedimentale che se non viene puntualmente rispettata rende nullo l'atto finale, che vi sono delle precise tempistiche entro le quali Equitalia, una volta ricevuto il ruolo dall'Agenzia delle Entrate o da altro Ente impositore, ovvero sia l'elenco dei debitori morosi con le somme da riscuotere, deve poi a sua volta richiederle all'obbligato entro termini perentori, così come non tutti sanno che, a determinate condizioni, si può invocare la prescrizione. Tranne casi davvero conclamati, Equitalia non ammette il

proprio errore dinanzi al contribuente che, dopo avere pazientemente atteso un'intera mattinata, spera di risolvere il tutto in autotutela.

E di errori gli enti di riscossione ne commettono davvero tanti.

Eppure, dal tenore dei compensi di riscossione che vengono conteggiati in cartella (cosiddetti "aggi") ci si aspetterebbe di vedere rispettata tutta la sequenza procedimentale, di vedere eseguita una notifica ineccepibile, perché ci si dovrebbe trovare dinanzi a personale adeguatamente formato perché adeguatamente retribuito. È davvero così?

GLI OBBLIGHI DI EQUITALIA

Mettiamo il caso di un contribuente che si fa rilasciare da Equitalia il famoso "estratto di ruolo", cioè l'elenco delle pretese creditorie a suo carico che Equitalia ha azionato o sta per azionare. Da lì può apprendere dell'esistenza di una serie di cartelle di cui non ha mai avuto comunicazione. Si propone quindi ricorso alla Commissione Tributaria avverso l'estratto di ruolo, invocandone la nullità/illegittimità per carenza di notifica delle cartelle.

In casi come questo, Equitalia deve dimostrare di aver seguito tutto l'iter procedimentale e di aver notificato regolarmente. E qui arriva il problema: quando un avvocato

notifica una citazione, alla prima udienza deve depositare in atti l'originale dell'atto di citazione e l'originale delle relate di notifica, perché il tribunale non si accontenta di mere fotocopie.

Nella mia esperienza di contenziosi tributari, invece, Equitalia, che evidentemente ritiene per ragioni ignote di non essere una parte processuale come le altre, non produce mai gli originali delle relate ma mere (asserite) fotocopie, le quali frequentemente sono scoordinate tra loro, solo parzialmente leggibili, prive di timbri e non sempre ricollegabili alla pretesa creditoria.

Costituisce principio consolidato in giurisprudenza che in tema di contenzioso tributario, ai sensi del decreto lgs. 546/92, art. 22 comma 4, la produzione di documenti in copia fotostatica costituisce un mezzo idoneo per introdurre la prova nel processo, incombendo alla controparte l'onere di contestarne la conformità all'originale, come previsto dall'art. 2712 del codice civile, ed avendo il giudice l'obbligo di disporre, in tal caso, la produzione del documento in originale.

Ugualmente, un avvocato che per conto di un cliente privato intraprende un'azione esecutiva, quale ad esempio un pignoramento, deve consegnare all'ufficiale giudiziario il titolo esecutivo (ad esempio decreto ingiuntivo, sentenza di condanna ecc.) in originale. Orbene, il titolo esecutivo di Equitalia è la cartella di pagamento che non viene mai prodotta in originale. Mi sono sempre chiesto la ragione di tali omissioni, che nella migliore delle ipotesi è la ingiustificata e grave disorganizzazione dei suoi uffici tanto che di fatto gli originali di cartella e relate non si trovano più, nonostante la Cassazione abbia più volte specificato che è obbligo di Equitalia conservare per cinque anni gli originali e produrre la cartella (e non l'estratto di ruolo come è solita fare) al fine di consentire al giudicante il doveroso vaglio sui termini di prescrizione e decadenza, sul corretto calcolo degli interessi, e comunque su tutte le questioni riguardanti il titolo esecutivo.

Peraltro, Equitalia non è tenuta a verificare la correttezza del procedimento seguito dall'ente impositivo (ad es. Agenzia delle Entrate) nel momento in cui riceve il ruolo, circostanza che lascia perplessi, visto che è deputata proprio all'azione esecutiva, che pone in essere con proprio personale e con procedure ben più facilitate rispetto ai privati. D'altro canto tale controllo viene fatto da ogni avvocato per il proprio cliente.

TUTELARE IL SOGGETTO PIÙ DEBOLE

La tutela del soggetto più debole - il contribuente appunto - impone che tale disorganizzazione non si ripercuota negativamente contro lo stesso, con la conseguenza che i ricorsi basati sulle omesse notifiche di cartelle o atti prodromici devono essere vittoriosi, qualora l'ente di riscossione non provveda al deposito integrale ed in originale della documentazione comprovante il corretto adempimento di tutte le formalità.

Tuttavia talvolta le Commissioni Tributarie, nonostante i numerosi chiarimenti della Corte di Cassazione circa l'obbligo di produzione degli originali di cartelle di pagamento



e relate di notifica, si trova nella posizione di dover supplire all'inerzia e disorganizzazione degli enti di riscossione, nonché all'inerzia e disorganizzazione di quelli impositivi, spesso facendo passare per relate di notifica fotocopie di cartoline di ricevimento che neppure si leggono interamente. Quindi il cittadino deve essere particolarmente attento a formulare precise contestazioni sui documenti offerti in mera fotocopia, e non limitarsi a generiche doglianze, altrimenti rischia di vedersi rigettato il ricorso.

In altri casi, più numerosi a dire il vero, in cui la Commissione Tributaria annulla la pretesa creditoria per vizi di notifica o per mancata prova della notifica, o per mancata prova del titolo esecutivo (e la produzione di una mera fotocopia non è idonea a costituire una prova processuale se debitamente contestata), o della sua corretta formazione, il responsabile del procedimento e/o il dirigente non incorrono in alcuna sanzione, mentre in un qualsiasi ente privato ciò sarebbe intollerabile.

Difatti, qualora la pretesa tributaria sia fondata, ma annullata per prescrizione, o per decadenza o altro, il danno erariale è notevole, ed è altrettanto vero che il contribuente ha dovuto promuovere un contenzioso che comporta costi economici, impegno di personale e giudici, con conseguente danno anche per il sistema giustizia.

Personalmente ritengo che qualora le norme fossero più chiare, se i dirigenti della pubblica amministrazione - con le doverose importanti eccezioni ovviamente - fossero più disponibili ad annullare in autotutela procedimenti palesemente viziati, il contribuente avrebbe meno necessità di adire il giudice e si dimezzerebbero i contenziosi.

D'altro canto, la puntuale osservanza del corretto iter procedimentale da parte della pubblica amministrazione, così come la legge impone, eviterebbe l'annullamento di pretese creditorie sulla base di vizi formali e consentirebbe un maggior recupero delle somme con conseguente maggiore efficienza.

In ultimo, un sistema realmente basato sulla parità processuale deve imporre al soggetto più forte quantomeno l'applicazione delle stesse regole imposte al soggetto più debole, tenuto conto che, secondo i dati forniti dal MEF, Dip.to delle Finanze Direzione della Giustizia Tributaria, i ricorsi pervenuti presso le Commissioni Tributarie Provinciali nel solo periodo ottobre-dicembre 2015 sono stati 45.705 e quelli pervenuti presso le Commissioni Tributarie Regionali 18.311.



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
 Il fondo sanitario per il tuo benessere

Sulla prevenzione Italia ancora indietro, dai fondi integrativi la possibile svolta

Il Professor Renato Lauro, rettore emerito dell'Università Tor Vergata di Roma: "Il confronto con altri Paesi europei è penalizzante, ma il ministero della Salute sta lavorando bene per colmare il gap"

LA PAROLA AL PRESIDENTE

Prevenire è meglio che curare. Sarà una banalità ma ancora oggi, in Italia, non tutti hanno ben presente questa massima. Per questo, nel corso della prima Assemblea nazionale Federmanager che si svolge a Roma il prossimo 6 maggio, presentiamo un'importante Campagna di prevenzione chiamata "Manager in Salute", promossa dalla stessa Federmanager insieme ad Assidai il cui protocollo di prevenzione è gestito da RBM Salute. La professione di manager - per sua natura stressante ed esposta a rischi di sedentarietà - richiederebbe un "tagliando" periodico per tastare il polso al nostro organismo. Di qui i due test offerti gratuitamente per gli iscritti da questa campagna: l'elettrocardiogramma sotto sforzo e il controllo bioimpedenziometrico, che misura acqua, massa magra e grassa presenti nel corpo. La prevenzione, come ci ricorda nella sua interessante intervista il professor Renato Lauro, deve anche rappresentare un architrave per la sostenibilità futura del Sistema sanitario nazionale. Un quadro in cui i fondi sanitari integrativi sono chiamati a giocare un ruolo sempre più centrale a fronte tuttavia di un'adeguata struttura normativa su cui il Governo è chiamato ad agire.

TIZIANO NEVANI, PRESIDENTE ASSIDAI

“L’investimento dell’Italia in prevenzione? “È chiaro che se ci paragoniamo ad altri Paesi europei il discorso è penalizzante, ma l’attuale ministro sta lavorando bene su questo fronte”. Il vero problema? “Molti settori nel nostro Paese vengono considerati una spesa anziché un investimento produttivo”. Il possibile ruolo della sanità integrativa? “In materia di prevenzione può essere importantissimo, ma servono proposte davvero incisive”. Secondo Renato Lauro, rettore emerito dell’Università degli Studi di Tor Vergata e ordinario di medicina interna, è la prevenzione il fattore chiave per rendere sostenibile il sistema sanitario italiano nei prossimi anni.

Nel nostro Paese, tuttavia, proprio la prevenzione mostra un gap rispetto ad altri Stati europei? Ciò è dovuto soprattutto a due motivi: il pil italiano è inferiore e il monte finanziario della sanità è stato ridotto. Purtroppo il problema è anche che nel nostro



“UN ALTRO PROBLEMA È DATO DAL FATTO CHE MOLTI SETTORI NEL NOSTRO PAESE VENGONO CONSIDERATI UNA SPESA ANZICHÉ UN INVESTIMENTO PRODUTTIVO

RENATO LAURO

> Professore e rettore emerito dell’Università degli studi di Tor Vergata, Roma

CHI È RENATO LAURO

Nato nel 1940, Renato Lauro si è laureato nel 1964 in Medicina e Chirurgia presso l’Università degli Studi di Palermo e, dopo essersi abilitato alla professione medica l’anno successivo, si è specializzato presso l’Università degli Studi di Torino in Endocrinologia nel 1966, in Cardiologia nel 1969 e in Medicina interna nel 1972. Lauro è stato preside della facoltà di Medicina e chirurgia dell’Università degli Studi di Roma Tor Vergata dal 1996 al 2008, anno in cui è diventato rettore dello stesso ateneo. Attualmente è rettore emerito dell’Università di Tor Vergata, presidente di IBDFO Foundation (Italian Barometer Diabetes Observatory) ed è membro, tra l’altro, del comitato scientifico della Commissione Sanità di Federmanager.

Paese, da sempre, ci sono alcuni settori che vengono considerati spesa anziché un investimento produttivo positivo. La situazione è peggiorata con la crisi economica che ha portato tagli lineari di spesa ma credo vada

messa a punto una risposta efficace e adeguata. A questo proposito vorrei sottolineare che l’attuale ministero della Salute, guidato da Beatrice Lorenzin, è molto attento alla situazione.

>>>continua a pagina 3

DIMMI QUANTA ACQUA HAI E TI DIRÒ CHI SEI

CON IL CONTROLLO BIOIMPEDEZIOMETRICO SI MISURA L'IDRATAZIONE DELL'INDIVIDUO, LA MASSA GRASSA E QUELLA MAGRA. INDICAZIONI PREZIOSE PER CORREGGERE STILI DI VITA SBAGLIATI



Un uomo adulto di 70 chili dovrebbe avere 45 litri d'acqua nel proprio corpo, circa il 65%. Un neonato, invece, è idratato all'80%, mentre una persona molto anziana scende al 50%. Bastano questi dati per capire che invecchiare è un lento disidratarsi; al tempo stesso è fisiologicamente provato che la carenza di acqua rende difficile il buon funzionamento

di qualsiasi attività del nostro corpo. È dunque importante essere idratati per poter star bene, e far sì che tutti i meccanismi fisiologici e metabolici funzionino al meglio: per esempio, una diminuzione del 2% d'acqua a livello intracellulare compromette seriamente la prestazione di un atleta mentre la diminuzione del 7% può causare gravi danni all'organismo.

Questa lunga premessa era necessaria per fare intuire l'importanza di sottoporsi periodicamente a un test bioimpedenziometrico, che molto semplicemente misura

la quantità d'acqua presente nel nostro organismo. Esso viene effettuato attraverso un'apparecchiatura medicale e non è assolutamente doloroso: basta stare sdraiati e dura una decina di minuti. Il campo di applicazione di questo test è praticamente infinito: in base al livello di idratazione di una persona si può poi intervenire modificando l'allenamento (per uno sportivo), l'alimentazione o semplicemente lo stile di vita. Ma per capire l'estrema utilità di questo test va anche osservato che misura la presenza d'acqua sia intracellulare che

extracellulare e matematicamente estrapola tantissimi dati, tra cui la massa grassa e la massa magra con un'ottima precisione se si è in normoidratazione. In pratica, divide il corpo in tre compartimenti: grasso, magro e acqua.

Ma come viene effettuato in concreto il test bioimpedenziometrico? Vengono applicati degli elettrodi sulle mani e sui piedi e lo strumento induce un passaggio di una lieve corrente elettrica attraverso il corpo. Lo strumento misura così la resistenza offerta dall'organismo a questa corrente e ricava tutti i dati.

“L'ESAME SI EFFETTUA APPLICANDO ELETTRODI SU MANI E PIEDI CHE CONDUCONO UN PASSAGGIO DI LIEVE CORRENTE ELETTRICA ATTRAVERSO IL CORPO. NON È MINIMAMENTE DOLOROSA E DURA UNA DECINA DI MINUTI

OCCHIO A...

ELETTROCARDIOGRAMMA SOTTO SFORZO, TESTARSI COME ATLETI PER UN CUORE IN SALUTE

Un conto è controllare gli ingranaggi della nostra macchina quando è in garage, un altro spingerla al massimo e sentire se il motore gira al meglio. È questa la filosofia del test cardiovascolare da sforzo (anche detto ECG sotto sforzo): un esame che consiste nella registrazione dell'elettrocardiogramma appunto durante uno sforzo fisico. Ciò a differenza dell'elettrocardiogramma basale, che diversamente viene registrato in condizioni di riposo. In questo modo è possibile esaminare la risposta dell'apparato cardiocircolatorio all'esercizio fisico, in particolare per quanto riguarda la frequenza cardiaca, i cambiamenti della pressione arteriosa ed eventuali alterazioni del tracciato elettrocardiografico. Durante lo sforzo fisico, infatti, aumentano le

richieste di lavoro al cuore, mettendo in evidenza eventuali alterazioni che non si manifestano a riposo.

L'elettrocardiogramma da sforzo può essere considerato l'esame cardine nella cardiopatia ischemica, soprattutto in tema di prevenzione: un elemento cruciale specie per chi, come i manager, è purtroppo spesso soggetto a vita sedentaria. Questo test permette infatti di diagnosticare la cardiopatia ischemica in una persona con episodi di dolore toracico che fa sospettare un'angina pectoris oppure di valutare la gravità di una cardiopatia ischemica nota, per esempio tenendo sotto controllo una persona che ha avuto un infarto o soffre di un'angina stabile. Non solo: l'elettrocardiogramma sotto sforzo consente

di valutare l'efficacia di una terapia farmacologica e i rischi di alcuni casi particolari di aritmie.

Come si svolge esattamente il test? Si applicano al paziente elettrodi adesivi sul torace e sul dorso, con cui si registra inizialmente un elettrocardiogramma basale. Il paziente stesso inizia poi lo sforzo fisico, solitamente pedalando su una cyclette oppure camminando su un tappeto rotante. Lo sforzo è progressivo e viene incrementato aumentando la resistenza opposta dai pedali del cicloergometro o la velocità del tappeto rotante. Si continua a far crescere il carico di lavoro fino a raggiungere un determinato valore di frequenza cardiaca, calcolato dal medico in base al sesso e all'età del paziente.

AL VIA LA CAMPAGNA “MANAGER IN SALUTE”

L'INIZIATIVA È PROMOSSA DA FEDERMANAGER E ASSIDAI (CON PROTOCOLLO DI PREVENZIONE GESTITO DA RBM SALUTE) E PUNTA A TUTELARE I MANAGER

La prevenzione è fondamentale. A maggior ragione, secondo Federmanager, per i suoi associati che, per la natura stessa del lavoro svolto, sono soggetti a uno stress psico-fisico elevato. Per questo, in occasione della prima Assemblea nazionale Federmanager, che si svolge il 6 maggio 2016 a Roma, viene presentata la nuova Campagna di Prevenzione “Manager in Salute” promossa dalla stessa Federmanager insieme ad Assidai. L'obiettivo della campagna? Promuovere idonee modalità di prevenzione a tutela della salute di tutti i manager del settore industriale e fornire così una prima risposta al Rapporto



Osservasalute 2015 (vedi altro articolo a pagina 4), che registra per la prima volta un calo dell'aspettativa di vita

della popolazione italiana tra le cui cause, la più importante, è proprio la mancata prevenzione.

La campagna “Manager in Salute”, il cui protocollo di prevenzione è gestito da RBM Salute, offre la possibilità di usufruire gratuitamente, presso i centri autorizzati Previ-medical aderenti all'iniziativa di un test cardiovascolare da sforzo (ECG sotto sforzo) e di un controllo bioimpedenziometrico, che permette di misurare la composizione corporea tra massa grassa e massa magra (vedi altri articoli a pagina 2). Si tratta di due protocolli che, di norma, non rientrano nei pacchetti di prevenzione standard, di primo livello, ma particolarmente utili per chi come i manager vivono, quotidianamente, la propria professione ad alta intensità. Il costante monitoraggio di tali fattori, infatti, in base alla più recente letteratura scientifica, è strettamente correlato ad una maggiore longevità. Per tutto il mese di giugno sarà possibile prenotare il pacchetto prevenzione che potrà essere eseguito entro il 31 dicembre 2016. Per le modalità di attivazione vedere il box a pagina 4.

>>> continua dalla prima pagina

VALORIZZARE IL RUOLO DEI FONDI? OCCASIONE STORICA

Intanto il Sistema sanitario nazionale mostra sempre più difficoltà. Cosa ne pensa?

I costi delle malattie cronic-degenerative sono diventati difficilmente sostenibili, anche perché la vita media si è alzata. Se 70 anni fa di malattie cardiocircolatorie o di tumore si moriva, oggi si sopravvive sempre più spesso. Ciò significa che i pazienti vanno seguiti, curati e controllati periodicamente con i costi del sistema sanitario che lievitano enormemente: è chiaro che serve una svolta. Innanzitutto dobbiamo mettere bene a fuoco una cosa: abbiamo risorse che ci permettono di tracciare l'identikit e il genoma di un soggetto, cosa che può dare delle indicazioni sui possibili rischi di malattie. Poi c'è il punto clou: la prevenzione, che è in grado di ridurre in misura significativa le malattie, uno strumento fondamentale da potenziare.

Come valuta test chiave per la prevenzione come l'Ecg sotto sforzo o il controllo bioimpedenziometrico?

Oggi tutti fanno il check up, tutto serve in teoria ma serve anche e soprattutto un'attenta anamnesi. Poi bisogna guardare alla medicina in un'ottica socio-sanitaria e agire sul fronte della prevenzione delle malattie croniche dovute alla vita sedentaria, ad esempio l'obesità. In Italia c'è molto da fare ma ci vuole convizione.

Che ruolo può giocare in questo quadro la sanità integrativa?

Un ruolo importantissimo, ma deve cambiare dal punto di vista funzionale, deve essere più incisiva nel fare proposte. I fondi integrativi hanno raggiunto una grossa esperienza nell'ambito dell'assistenza per una quantità di popolazione notevole, con una conseguente raccolta di dati così importante da poter effettuare valutazioni di ampio respiro e di supporto per lo Stato.

Quale ritiene debba essere, in generale, il ruolo dell'assistenza sanitaria integrativa?

Laddove ci sono delle mancanze che sono or-

“ LA SANITÀ INTEGRATIVA PUÒ GIOCARE UN RUOLO IMPORTANTISSIMO, MA DEVE CAMBIARE DAL PUNTO DI VISTA FUNZIONALE, DEVE ESSERE PIÙ INCISIVA NEL FARE PROPOSTE

mai evidenti del Sistema sanitario nazionale, i fondi hanno la sensibilità operativa per intervenire e contestualmente superare le lacune. Ciò consente di razionalizzare gli interventi pubblici ottenendo così una riduzione notevole della spesa sanitaria e liberando risorse per una serie di attività. Chi non capisce che i fondi sanitari possono avere un ruolo nella crisi del Sistema sanitario italiano ed europeo, in futuro dovrà rendere conto della mancata valorizzazione di un'occasione storica. L'interazione tra pubblico e privato in campo sanitario è ormai all'attenzione di tutti i governi europei e di Bruxelles. L'Italia deve restare al passo su questo fronte.

IN ITALIA POCA PREVENZIONE E LE ATTESE DI VITA CALANO

LO RIVELA IL RECENTE RAPPORTO OSSERVASALUTE 2015,
CHE PUNTA IL DITO SUI RITARDI DEL NOSTRO PAESE

In Italia le risorse finanziarie destinate alla prevenzione sono solo il 4,1% della spesa sanitaria totale: gli italiani mostrano una scarsa consapevolezza del rischio di ammalarsi e tendono ad adottare stili di vita non salutari. È quanto emerge dal Rapporto Osservasalute relativo al 2015, secondo cui la spesa sanitaria pubblica pro capite in Italia è tra le più basse. Per esempio, nell'ultimo anno il Canada ha speso oltre il 100% in più per ogni cittadino rispetto al nostro Paese, mentre la Germania il 68% in più. Ciò determina anche un'altra inversione di trend significativa che emerge dal Rapporto Osservasalute. Per la prima volta nella storia, l'aspettativa di vita degli italiani risulta in calo: nel 2015 la speranza di vita per gli uomini è stata 80,1 anni, 84,7 anni per le donne mentre nel 2014 era rispettivamente maggiore e pari a 80,3 anni per gli uomini e a 85 anni per le donne. E questo andamento, va sottolineato, ha riguardato tutte le Regioni del nostro Paese.

C'è qualche aspetto positivo: gli italiani fotografati nel 2015, per esempio, sono meno sedentari e fumano di meno. Ma nel complesso sono poco attenti alla salute, tanto da consumare meno frutta e verdura e da essere sempre più in sovrappeso. Nel periodo 2001-2014, anzi, la quota degli obesi è aumentata dall'8,5% al 10,2 per cento. E i vaccini continuano a rappresentare un tallone d'Achille: nel periodo 2013-2014, si registrano

coperture al di sotto dell'obiettivo minimo stabilito (95%) anche per profilassi obbligatorie come tetano, poliomielite, difterite ed epatite b. Lo stesso vale per le vaccinazioni raccomandate, come pertosse e antiinfluenzale. Quadro critico per l'anti-influenzale: tra gli ultra 65enni, nell'arco temporale 2003-2004/2014-2015 la diminuzione ha raggiunto il 22,7%, passando dal 63,4% al 49 per cento.

A questi dati se ne aggiunge un altro, altrettanto preoccupante relativo all'aumento consistente della mortalità nel 2015, circa 54.000 decessi in più rispetto all'anno precedente. Questo incremento è dovuto al costante aumento del numero delle persone molto anziane nel nostro Paese e all'andamento ciclico della mortalità osservabile nei dati in serie storica. È dunque legato a fenomeni di carattere demografico. Merita però attenzione da parte del Servizio sanitario nazionale il fatto che alcuni decessi sono riconducibili all'ondata di calore dell'estate 2015 e alla mortalità per complicità dell'influenza nella popolazione anziana. Si tratta cioè di morti evitabili con efficaci politiche di prevenzione, in particolare con quelle finalizzate all'informazione e alla promozione della prevenzione primaria e agli interventi mirati all'aumento della copertura vaccinale antinfluenzale tra gli anziani che, come documentato nel Rapporto, è addirittura in diminuzione.

**DISPONIBILE
DA GIUGNO
2016**

**LE MODALITÀ
DI ATTIVAZIONE
DEL PACCHETTO
PREVENZIONE
"MANAGER IN SALUTE"**

- Contattare il Centro Autorizzato di Previmedical aderente all'iniziativa cliccando sulla pagina dedicata.
- Prenotare data e ora delle prestazioni (da effettuare in un'unica soluzione).
- Entrare nella propria area riservata Assidai collegandosi al sito www.assidai.it oppure utilizzando la App Assidai.
- Cliccare sull'area "Manager in Salute".
- Procedere come di consueto per i convenzionamenti diretti, inserendo i dati dell'appuntamento (data, ora, struttura).
- Comparirà un coupon con riportati i dati dell'appuntamento.
- Tale coupon va stampato e consegnato alla Struttura scelta il giorno dell'appuntamento.
- L'autorizzazione è automatica una volta stampato il coupon.
- Ulteriori informazioni utili e l'elenco dei Centri Autorizzati aderenti all'iniziativa si trovano nella propria area riservata, oppure accedendo alla pagina dedicata all'iniziativa dal sito www.assidai.it.
- Qualora si debba spostare l'appuntamento, andrà contattata la struttura stessa.
- Una volta stampato il coupon, non è possibile ristamparlo. Il coupon ha validità anche se l'Assistito ha cambiato giorno e ora dell'appuntamento.

IL PUNTO DI VISTA

LA NOSTRA IDEA PER RILANCIARE IL SISTEMA

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Federmanager si prepara alla prima Assemblée Nazionale della sua storia con l'obiettivo di proporre un'idea di sistema, da sottoporre a decisori pubblici e istituzioni. Parliamo di innovazione, parola cardine su cui costruire il prossimo futuro. L'innovazione riguarda i modelli di welfare e l'azione di rappresentanza, lo sviluppo di soluzioni bilaterali a li-

vello aziendale e territoriale, l'entità delle tutele da garantire in un disegno di partnership tra pubblico e privato. Il 6 maggio a Roma dedichiamo pertanto un focus alle trasformazioni che l'industria sta già attraversando e alle nuove competenze che sono richieste dal mercato. Per chi lavora in azienda e si muove in una dimensione internazionale, la cosiddetta Quarta rivoluzione industriale è già iniziata. A nuovi orari di lavoro devono corrispondere nuo-

vi servizi. A più flessibilità deve corrispondere un tipo di welfare sempre più personalizzato. Nascono nuove catene di valore e la modernità si costruisce a colpi di open innovation, sharing economy, reti digitali e start-up. Come Federazione maggiormente rappresentativa del management industriale ci facciamo portatori di questa visione disincantata della realtà, fornendo indicazioni concrete e strumenti per un rinnovamento innanzitutto culturale.

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

Marta Sabuzi 06.4417.0810 (sabuzi@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 06.4417.0827 (forleo@federmanager.roma.it)

Valeria Pulcinelli 06.4417.0814 (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 06.4417.0813 (sportellofasi@federmanager.roma.it)

Mattino - Dal lunedì al giovedì 9.30-13.30

Solo per appuntamento - Sportello Fasi (06.4417.0838;

06.4417.0813)

• • • •

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

Assicuriamo il Futuro e il Benessere dei Manager e delle Alte Professionalità



SOLUZIONI DI WELFARE INDIVIDUALE



Area
Professionale



Area
Salute



Area
Famiglia

DIRIGENTI

QUADRI

PROFESSIONAL

PENSIONATI

FAMIGLIE

Praesidium è specializzata nello studio, nella progettazione e nella gestione di programmi di **welfare aziendale** e **individuale** dedicati a Dirigenti, Quadri, Professional, Pensionati e loro Famiglie. Grazie a un'ampia gamma di soluzioni e a un servizio di consulenza personalizzato e flessibile, Praesidium è in grado di soddisfare sia le esigenze individuali, sia le esigenze delle aziende che intendono tutelare e incentivare il proprio **management**.

Con un unico obiettivo: il benessere dei manager di ieri, di oggi e di domani.