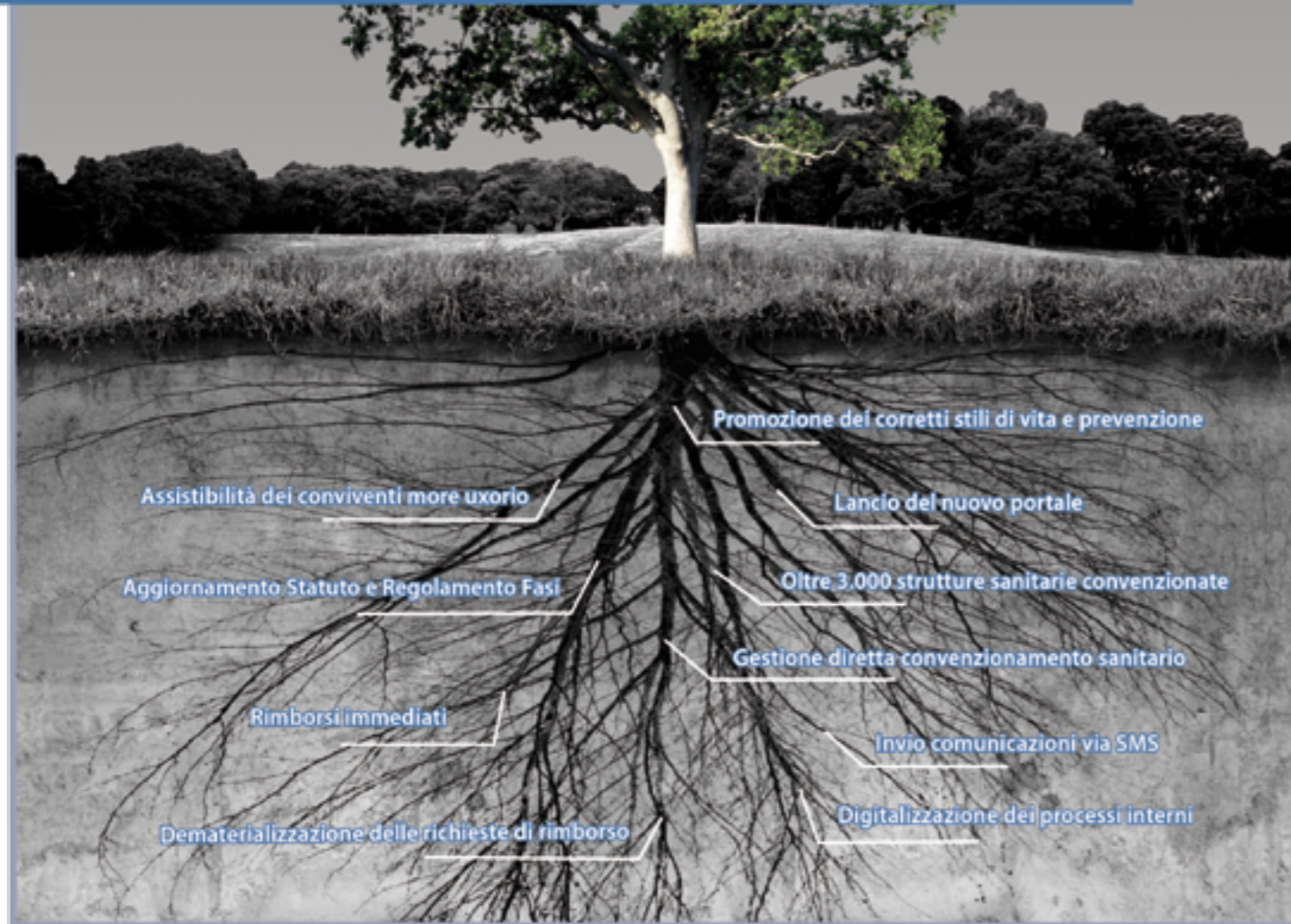


L'evoluzione del Fasi: un'assistenza sanitaria innovativa che si basa su radici profonde



Dal 1977 il Fasi offre assistenza sanitaria d'eccellenza ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e alle loro famiglie. Nel 2016 oltre 300.000 assistiti usufruiscono, sia in forma diretta che indiretta, dell'assistenza del Fasi che, oggi, gestisce direttamente il rapporto di convenzionamento con la propria rete di strutture sanitarie. Negli anni il Fondo è diventato sempre

più un interlocutore trasparente e responsabile, ha rendicontato la propria attività volontariamente, ha puntato sulla digitalizzazione e semplificazione dei processi, è riuscito a contenere i costi, reinvestendo i risparmi ottenuti sull'assistenza sanitaria e i pacchetti prevenzione e ha infine sviluppato e potenziato nuove tecnologie per velocizzare il dialogo con i propri iscritti.



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

www.fasi.it



PROFESSIONE DIRIGENTE



LE NOSTRE RICETTE PER UN NUOVO SVILUPPO

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



ANNO XIV - N.51 - 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
 IN CASO DI MANCATO RECAPITO INVIARE AL CMP ROMANINA PER LA RESTITUZIONE AL MITTENTE PREVIO PAGAMENTO RESI
 CONTIENE INSERTO REDAZIONALE

14.000 interventi formativi realizzati

16.000 aziende aderenti
con 80.000 dirigenti

Formazione manageriale

Classe dirigente

Conto Formazione

Avvisi

Agenzia del lavoro



Fondirigenti

Innovatori per formazione

Entra nel network di Fondirigenti: il Fondo interprofessionale per la formazione manageriale di Confindustria e Federmanager.

16.000 imprese con oltre 80.000 dirigenti lo hanno già scelto.

Scopri il Conto Formazione e gli Avvisi in corso. Puoi fare formazione in azienda, subito.

Vai presso una delle sedi territoriali di Federmanager e iscriviti all'Agenzia del Lavoro.

Non aspettare. Vai su www.fondirigenti.it e aderisci subito. Fondirigenti: innovatori per formazione.



Editoriale

TESTA, CUORE E GAMBE

di Giacomo Gargano

Noi manager siamo indispensabili alle nostre aziende e al Paese. E se qualcuno se ne dimentica, o fa finta di dimenticarsene, i numeri, le parole, le testimonianze di tanti di noi, e di imprenditori, e di rappresentanti delle istituzioni e della politica, si incaricano di confermarcelo.

Noi di Federmanager Roma abbiamo un compito tanto impegnativo quanto straordinario: mettere i nostri colleghi nelle condizioni migliori per assolvere al meglio il loro ruolo economico e sociale, che è anche, nel senso più alto e nobile del termine, politico. E questo compito possiamo svolgerlo solo se ognuno di noi, a cominciare dalla squadra che gestisce la nostra organizzazione per finire al singolo iscritto (e viceversa), in servizio e in pensione, mette generosamente al servizio altrui la propria capacità di innovazione, di professionalità, di etica, in una parola di managerialità, di cui è portatore. E di cui non solo la nostra organizzazione, ma l'Italia, ha così bisogno.

È questa la considerazione, tanto positiva quanto sfidante, che mi è venuta di getto, la sera del 15 giugno scorso, al termine della nostra Assemblea annuale. Una considerazione generata dall'andamento sia della parte pubblica sia di quella privata. Nella prima, "Innovazione e politiche industriali. Le ricette dei manager per un nuovo sviluppo del territorio", abbiamo avuto il piacere di ricevere da autorevoli esponenti delle istituzioni nazionali e locali numerose attestazioni di stima ed apprezzamento per il ruolo svolto dai manager a livello nazionale, ma anche dalla nostra organizzazione a livello territoriale.

Solo per citare gli ospiti che hanno aperto e chiuso questa parte (dell'Assemblea troverete un resoconto nelle pagine seguenti), abbiamo sentito il Vicepresidente della Regione Lazio Massimiliano Smeriglio ricordare quanto Federmanager Roma sia attivamente impegnata con la stessa Regione in una serie di progetti, ultimo dei quali l'edizione 2016 di "Torno subito", che concordemente consideriamo una duplice, importante, occasione di crescita sia per i giovani sia per le aziende. E abbiamo ascoltato il Sottosegretario alle Infrastrutture e ai Trasporti Simona



Vicari sottolineare l'importanza del contributo dei manager di azienda per "individuare e condividere percorsi e idee utili a sostenere l'economia nel nostro Paese". Un riconoscimento non da poco e che, aggiungo, ci rincuora mentre ancora in molti, anzi in troppi, tendono a non valutare correttamente, o peggio ancora a misconoscere, tale contributo.

Ma altrettanto piacere ci hanno fatto le testimonianze degli imprenditori di realtà anche assai diverse tra loro ma accomunate, oltre che dalla loro ubicazione geografica nella nostra regione, anche dalla giusta considerazione della cultura manageriale, e degli uomini e delle donne che la incarnano, per un corretto e sano sviluppo della loro impresa. Uno sviluppo che i risultati di un recente studio commissionato da Federmanager a Prometeia si sono incaricati di ribadire: le aziende che si dotano di manager esterni hanno performance economiche migliori in termini di fatturato (+2,4%), occupati (+2,6%) e produttività del lavoro (+0,9%).

Sull'accreditamento verso l'esterno abbiamo fatto molto (con risultati incoraggianti, come si è visto) e molto continueremo a fare. Ma è sull'altro pilastro del nostro programma, la difesa dei diritti e delle legittime aspettative dei Colleghi a cominciare da quelli in maggiore difficoltà, che voglio soffermarmi.

Quest'anno ci siamo presentati in Assemblea con una novità: la prima edizione del Bilancio Sociale, un documento rivolto prioritariamente ai nostri iscritti e che sottolinea l'impegno di ognuno di noi al servizio dei Colleghi. Uno strumento di reporting e di comunicazione che, in piena trasparenza, espone gli accadimenti tracciandone aspetti ed obiettivi non limitati dalla razionalità dei soli numeri. E il cui bilancio di idee, programmi, attività intraprese e realizzazioni portate a termine è sicuramente positivo, pur nel contesto di difficoltà sopra accennato. Cito, per brevità, solo alcune delle attività svolte (per la lettura integrale del Bilancio Sociale rimandiamo al nostro sito).

Sul fronte sindacale abbiamo puntato al recupero e al potenziamento del ruolo delle RSA, costituendo o rinnovando quelle di A.C.S., Atac, Bridgestone, Cotral Patrimonio, Ericsson Telecomunicazioni, Ericsson Solutions And Services, Gruppo Eni, Kuwait Petroleum Italia, Lazio Ambiente, Laziocrea, Mbda Italia.

Nel welfare, per quanto attiene alla previdenza stiamo conducendo - anche attraverso i ricorsi all'autorità giudiziaria - un'azione molto incisiva a difesa dei trattamenti

pensionistici in atto non trascurando i nostri colleghi esodati e le problematiche dei futuri prossimi pensionati. Sul fronte occupazionale, con la partecipazione in CDI Manager, auspichiamo di dare nuove concrete opportunità di lavoro ai Temporary Manager.

Infine, fra i tanti progetti di cui troverete il dettaglio nel Bilancio Sociale, voglio ricordare: il corso di formazione Data Protection Officer (DPO) per lo sviluppo di nuove figure professionali come previste dalla direttiva comunitaria; I Top Manager incontrano gli studenti della LUISS Guido Carli; il convegno sulla Web Reputation; il progetto Medicinema per la realizzazione di una sala cinematografica all'interno del Policlinico Gemelli; gli incontri con gli Head Hunter; gli "Aperitivi di Business"; il convegno Industria 4.0 - Parola d'ordine "Digital Disruption"; il rinnovo del protocollo d'intesa con la Regione Lazio per promuovere il citato progetto "Torno Subito" tra le imprese del Lazio, finalizzato a valorizzare percorsi formativi nazionali ed internazionali, nonché ad agevolare esperienze di lavoro; il patrocinio del corso di formazione "Una moderna società territoriale" organizzato dalle Fiamme Gialle.

In campo internazionale, oltre alla partecipazione con Manager Italia ad un importante bando europeo, sono state avviate diverse attività sul fronte del Dialogo Sociale Europeo e sono stati stretti importanti e positivi rapporti con le Ambasciate della Bulgaria e della Croazia. Sul fronte della comunicazione abbiamo puntato ad aumentare l'offerta qualificata, implementando nuovi servizi e rafforzando quelli esistenti, con il potenziamento degli strumenti di comunicazione, quali email, sito, rivista, convegni e giornate di studio, networking, con l'obiettivo di farci conoscere sempre di più e aumentare la nostra visibilità sui media.

I dati, di nuovo, testimoniano l'apprezzamento di voi dirigenti per l'opera fin qui condotta. Nel 2015, come Federazione territoriale, abbiamo registrato il maggior incremento percentuale di iscritti - in servizio e in pensione - rispetto al dato nazionale: il numero dei soci è passato dagli 8.571 del 31 dicembre 2014 agli 8.709 del 31 dicembre 2015. Un risultato per il quale una sola parola è possibile: grazie.

Ma ogni traguardo, una volta raggiunto, non può che essere un nuovo punto di partenza. Nel corso del 2015 abbiamo dimostrato di avere testa, cuore e gambe per camminare nella direzione che abbiamo scelto. Il nostro impegno è proseguire con la stessa determinazione e, se possibile, accelerare ancora. Con l'aiuto di ciascuno di voi siamo certi che ci riusciremo.

SOMMARIO

Editoriale del Presidente TESTA, CUORE E GAMBE	1	Previdenza RIFORMA DELLE PENSIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE	24
Sommario	3	LE NOSTRE PENSIONI FRA INCERTEZZE E MINACCE	25
Assemblea 2016 PIÙ MANAGER NELLE AZIENDE PER UN'ECONOMIA PIÙ COMPETITIVA PER LA NOSTRA ASSOCIAZIONE UN 2015 RICCO DI ATTIVITÀ	4	CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ: DOTTOR JEKYLL E MISTER HYDE	27
Dirigenti in servizio e dirigenti in pensione UN PATTO TRA COLLEGHI	8	Enti collaterali FONDIRIGENTI AL FIANCO DEI MANAGER E DELLE PMI	30
Federmanager IL GIUSTO MIX DI START UP E COMPETENZE MANAGERIALI	12	Innovazione INDUSTRIA 4.0, SEMPRE PIÙ PROGETTO	32
Eventi "UNA MODERNA SOCIETÀ TERRITORIALE" QUARTO APPUNTAMENTO CON GLI HEAD HUNTERS "STORIE DI MANAGER E KNOW-HOW SHARING" "L'ITALIA E LA MITTELEUROPA"	14	INPS UN RISCATTO A PESO D'ORO	33
Giustizia FEDERMANAGER ROMA APRE LE PORTE ALLA MEDIAZIONE CIVILE	16	Praesidium "STOP & GO", PER ESSERE PRONTI A RIPARTIRE	36
Data Protection Officer IL NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PRIVACY CODICE DI CONDOTTA: PERCHÉ ADOTTARLO	16	Finanza C'ERA UNA VOLTA... IN BANCA	38
	17	L'angolo del legale IL NUOVO REATO DI OMICIDIO STRADALE	39
	17	UN LIBRO DA NON PERDERE	42
	18	Vises LA BUONA SCUOLA? PASSA ANCHE DALL'IMPRESA!	44
	22		
	23		
		IN ALLEGATO lo Speciale welfare 24 ASSIDAI	



PROFESSIONE DIRIGENTE

Anno XIV - n. 51 Luglio 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 e Presidente Unione Regionale Dirigenti Industriali Lazio

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

Assemblea 2016 - parte pubblica

PIÙ MANAGER NELLE AZIENDE PER UN'ECONOMIA PIÙ COMPETITIVA

Questo il messaggio lanciato da Federmanager Roma in occasione dell'Assemblea 2016, svoltasi il 15 giugno scorso all'auditorium della Biblioteca Nazionale Centrale di Roma. Come riconosciuto dagli autorevoli decisori istituzionali e politici presenti, il contributo delle competenze e delle professionalità dei dirigenti è un elemento chiave per il successo dell'impresa e, dunque, per la crescita del territorio e del Paese



“**S**ulla base della ricerca commissionata da Federmanager a Prometeia, condotta su oltre 200mila imprese rappresentative dei settori strategici dell'economia italiana, le aziende che si affidano a manager esterni mostrano indici migliori delle altre: marginalità più ele-

vata, 7,2% contro il 6,4%; migliori condizioni in termini di autofinanziamento; una più alta capitalizzazione (+3,5%); più fatturato (+2,4%), più occupati (+2,6%) e maggiore produttività del lavoro (+0,9%)”. Enumerando questi dati il presidente di Federmanager Roma, Giacomo Gargano, ha introdotto la riflessione che è stata al centro dell'Assemblea

2016 della nostra Associazione, svoltasi il 15 giugno scorso all'Auditorium della Biblioteca Nazionale Centrale di Roma e intitolata “Innovazione e politiche industriali. Le ricette dei manager per un nuovo sviluppo economico del territorio”. Lo ha fatto ritenendo che non ci sia testimonianza migliore di quanto i dirigenti industriali sostengono da tempo, sia a livello nazionale sia sul territorio: i manager sono, per riprendere le parole del Presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla, “la spina dorsale del Paese”. Eppure, ha aggiunto Gargano, “pur non essendo i manager in contrasto con la proprietà delle aziende ma, anzi, scommettendo su di esse, il Paese e il territorio rimangono ancora restii al cambiamento”. Come ha ricordato lo stesso Cuzzilla, “mentre nel Lazio opera il 12% di tutte le aziende industriali italiane, solo il 4% conta un manager in organico. Bisogna fare di più, serve maggiore coraggio da parte degli imprenditori per competere a livello internazionale. Per questo la Federazione sta certificando nuove figure di management - Innovation Manager, Export Manager, Temporary Manager, Manager di Rete - che mette a disposizione delle imprese, in particolare di quelle piccole e medie, affinché investano su profili professionali che faranno la differenza nel prossimo futuro. Le parole d'ordine sono due: internazionalizzazione e innovazione. E il contributo dei manager è fondamentale: sono professionisti dei mercati globali e portatori sani di innovazione”.

Sono cominciate con questi contributi due ore di dibattito sul tema, moderato dal vicedirettore del Corriere della Sera Antonio Polito e al quale hanno partecipato: il Vicepresidente della Giunta regionale del Lazio Massimiliano Smeriglio; il Sen. Lucio Malan, membro della Commissione Affari Istituzionali del Senato; Lucia Valente, Assessore al Lavoro della Regione Lazio; l'On. Lorenzo Becattini, membro della Commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati. Al loro dibattito sono seguiti gli interventi di 4 top manager: l'Ing. Nunzio Mirtillo, Amministratore Delegato di Ericsson Telecomunicazioni spa; il Dott. Francesco Sperandini, Presidente e Amministratore Delegato di GSE spa; il Dott. Carlo Tamburi, Direttore di Enel Country Italia; l'Ing. Filippo Tortoriello, Presidente e Amministratore Delegato di Gala Spa.

Infine le videotestimonianze dei responsabili di tre realtà industriali del Lazio diverse tra loro per dimensioni e ambiti di attività, ma accomunate dall'aver scommesso, con successo, su innovazione, sostenibilità, eccellenza di prodotto e di processo, crescita, internazionalizzazione, in una parola sulla managerialità: Ludovico Botti, titolare dell'azienda di vini e prodotti biologici TREBOTTI in Casti-

glione in Teverina; Emiliano Ligorio, direttore generale di ADS Assembly Data System spa, System Integrator italiano specializzato in ingegneria e impiantistica di rete, infrastrutture e piattaforme ICT; Iano Santoro, presidente di PISSTA - Pronto Intervento Sicurezza Stradale Tutela Ambientale, società di servizi per il ripristino della sicurezza post sinistro stradale su ogni tipo di rete di trasporto. In conclusione, l'intervento del Sottosegretario alle Infrastrutture e Trasporti, Sen. Simona Vicari.

SMERIGLIO: FEDERMANAGER ROMA UN PARTNER IMPORTANTE DELLA REGIONE LAZIO

Federmanager è un partner importante della Regione. Con la vostra Associazione stiamo portando avanti progetti di eccellenza affinché il nostro produttivo compia il salto di qualità organizzativo necessario per competere con successo in una dimensione internazionale. Un esempio di eccellenza è “Torno Subito”: chiediamo a giovani di costruire un progetto per il quale garantiamo un anno di completa copertura economica; i primi 6 mesi all'estero e gli altri in aziende locali (e qui interviene Federmanager Roma), in cui mettere a frutto le conoscenze e le competenze acquisite. In cinque anni sono partiti e ritornati quasi 10 mila ragazzi: la risposta migliore a quella “fuga dei cervelli” tante volte denunciata come uno dei mali del nostro Paese.



VALENTE: UNA MISURA PER STIMOLARE LE PMI AD ASSUMERE UN MANAGER

L'Assessorato al Lavoro della Regione Lazio gestisce finanziamenti europei importanti e al fine di impiegarli al meglio ha radicalmente cambiato l'approccio verso i destinatari: non più risorse calate dall'alto ma, prima, un'attenta attività di ascolto delle esigenze e delle richieste del territorio, secondo una logica di



partenariato diffuso e di condivisione. Fra le esigenze c'è quella di aiutare tanti manager usciti dalle aziende negli ultimi anni a tornare al lavoro. Perché di managerialità il nostro sistema ha grande bisogno: ci sono competenze che non si possono inventare, anche se necessitano di aggiornamento e di formazione continua. Lancio perciò una proposta. Recentemente ho portato in Consiglio la misura di un bonus assunzionale per i lavoratori della provincia di Frosinone e Rieti che escono dalla mobilità. Mettiamo a punto insieme una misura analoga per stimolare le pmi ad assumere un manager.

MALAN: MENO BUROCRAZIA, GIUSTIZIA EFFICIENTE, PIÙ INNOVAZIONE

Oggi l'economia italiana ha un problema di crescita. Che fare? Ci sono misure facili da proporre, come la riduzione delle tasse, ma difficili da attuare, per i noti vincoli di finanza pubblica. Esistono invece misure meno costose, o a costo zero, che sono di grande beneficio per lo sviluppo e l'innovazione. La prima è la semplificazione burocratica, attraverso una deregulation che velocizzi i tempi necessari a realizzare nuovi processi e/o prodotti. Un solo esempio: nel corso di un'audizione parlamentare abbiamo appreso che per cambiare la pala usurata di un impianto eolico occorrono ben 11 timbri. Alla deregulation si deve accompagnare una giustizia veloce nei tempi e coerente nei suoi criteri di giudizio.



BECCATINI: INDUSTRIA 4.0, UNA GRANDE OPPORTUNITÀ

Il ruolo dei manager è fondamentale per accrescere la cultura d'impresa in un Paese in cui la stragrande maggioranza delle aziende è fatta di realtà piccole e medie, spesso restie al cambiamento, incapaci di "fare rete", e con una struttura prevalentemente familiare che si trova, non di rado, alle prese con i problemi del passaggio generazionale. In queste condizioni affidarsi a persone esterne e competenti è di grande vantaggio. Oggi più che mai abbiamo bisogno delle vostre idee, della vostra capacità di innovazione, delle vostre intuizioni per accompagnare il Paese nel nuovo scenario dell'Industria



4.0 e della digitalizzazione dell'economia: è questa la sfida che ci attende e che può diventare una grande opportunità di sviluppo.

MIRTILLO: UNA VISIONE DI LUNGO TERMINE

Le persone fanno la ricchezza dell'azienda, anche delle pmi, e ciò vale prima di tutto per i manager. In questo senso un maggior travaso di risorse manageriali dalle multinazionali e aziende più grandi a quelle più piccole sarebbe di grande arricchimento. La politica potrebbe, anzi dovrebbe, facilitare questo passaggio, a beneficio tanto delle imprese quanto delle numerose e qualificate risorse manageriali disponibili. Com'è stato già ricordato, l'opportunità più grande per il futuro è rappresentata dalla digitalizzazione, la cosiddetta "quinta rivoluzione tecnologica", che cambierà completamente il modo di fare impresa. Un'opportunità che va cavalcata e non subita, compiendo una scelta strategica capace di guardare non solo a breve ma anche a medio-lungo termine. Ericsson è presente in Italia da quasi cento anni, dà lavoro a 4 mila persone e investe nel futuro per rimanere, anche a lungo termine, un attore principale a livello nazionale e internazionale.



SPERANDINI: INNOVAZIONE PER LA CRESCITA SOSTENIBILE

GSE, gestore dei servizi energetici, impiega ogni anno 16 miliardi di euro, pari all'1% del Pil italiano, affinché possa esercitare un ponte verso le future generazioni che consenta loro di usufruire delle stesse risorse disponibili oggi nella stessa quantità e qualità. Che l'Italia investa così tanto in sostenibilità ambientale è un bellissimo messaggio, e i risultati si vedono: siamo i primi in Europa per la cogenerazione, in secondi al mondo per efficienza energetica. La politica energetica è un asset fondamentale della politica industriale: sostenibilità ambientale, sicurezza, economicità delle forniture energetiche e crescita economica sono i 4 obiettivi della nostra politica. Obiettivi che sono perseguibili solo attraverso l'innovazione. La crescita sostenibile è il driver fondamentale delle azioni di politica energetica e industriale del nostro Paese.



TAMBURI: AL PRIMO POSTO LA CRESCITA DELLE AZIENDE

Dobbiamo tutti insieme compiere uno sforzo affinché le imprese italiane diventino più grandi: dev'essere questo il primo punto all'ordine del giorno di un'agenda di politica industriale dell'Italia, caratterizzata da un ricchissimo tessuto di pmi con grande intraprendenza, intuito, perfino genialità; ma con poca managerialità. Piccolo non è bello. Facciamo capire agli imprenditori che crescere per loro è indispensabile per competere sul mercato. La politica può fare qualcosa per aiutare gli imprenditori a compiere il salto verso una cultura organizzativa e manageriale nella quale i dirigenti industriali, anche provenienti dalle grandi aziende, troverebbero nuove occasioni di crescita per sé, per l'azienda e per il Paese.



TORTORIELLO: LEGALITÀ, TRASPARENZA, MANAGERIALITÀ

Gala è un esempio concreto di piccola azienda che è stata capace di crescere secondo uno schema organizzativo e culturale di matrice anglosas-



sone e, quindi, con una forte apertura al management. Ma questa esperienza non è ancora abbastanza diffusa nel tessuto produttivo nazionale e locale, perché il nostro sistema è stato a lungo frenato dalla mancanza di cultura aziendale. Alcuni segnali incoraggianti di inversione di tendenza si vedono: si pensi alla diffusione del modello di rete d'impresa, una risposta concreta per innovarsi, crescere e introdurre cultura manageriale. Ma altri ostacoli gravi allo sviluppo, come l'eccesso di burocrazia e la corruzione, possono essere sconfitti solo da un intervento deciso della politica.

VICARI: INNOVAZIONE, CAMBIAMENTO INSIEME A VOI

Il Governo Renzi punta tutto sull'innovazione e ad essa ha improntato le numerose riforme varate nei suoi primi due anni di attività. In questo sforzo tutti sono chiamati ad esercitare un ruolo proattivo, pubblico e privato, imprenditori e dirigenti, in una condivisione di valori e obiettivi finalizzati a far ripartire, finalmente, la crescita del Paese. Al mondo della dirigenza chiediamo innovazione, trasparenza, soluzioni che creino valore, per tutti. Siamo certi che, grazie anche all'impegno del management delle aziende industriali, individueremo idee e percorsi utili a sostenere l'economia italiana.



Assemblea 2016 - parte privata

PER LA NOSTRA ASSOCIAZIONE UN 2015 RICCO DI ATTIVITÀ



Come ogni anno, anche stavolta la parte privata dell'Assemblea si è aperta con la premiazione di chi ha superato il traguardo dei 50 anni di iscrizione alla nostra Associazione. Stavolta il riconoscimento è andato all'ing. Giovanni Francesco Spinella, 86 anni splendidamente portati, di cui la gran parte vissuti all'interno del "nostro Sindacato". "In tutto questo tempo - ha dichiarato nel suo breve saluto - la nostra Organizzazione ha vissuto momenti felici e altri di difficoltà, ma un trend è rimasto costante, ed è un merito: la crescita. Continuate così".

Un auspicio, un augurio, che per quanto riguarda il 2015 è stato un dato di fatto. Dopo di lui, infatti, il Presidente Giacomo Gargano, il Vicepresidente Gherardo Zei e la Tesoriera Maria Cristina Scalese hanno - nell'ordine - tratto un bilancio assai positivo, in ogni senso, dell'anno vissuto da Federmanager Roma: in termini di andamento delle iscrizioni, di accreditamento presso gli stakeholder e i decisori politici e istituzionali nazionali e locali, di servizi erogati a

beneficio dei Soci e - last but not least - di conti economici. Il Presidente Gargano si è soffermato in particolare sui primi due punti, per il cui approfondimento rimandiamo al suo Editoriale. Il Vicepresidente Zei ha presentato in modo dettagliato numero, tipologia e qualità di attività svolte e di prestazioni, anche nuove, fornite agli iscritti (nella pagina accanto, alcuni fra i dati più significativi al riguardo). La Tesoriera Scalese ha sottolineato con soddisfazione l'inversione di tendenza registrata nell'andamento dei conti, tornati positivi per la somma di oltre 80 mila euro (così come l'anno scorso, nella stessa logica di piena trasparenza nella rendicontazione, pubblichiamo alle pagg. 10-11 le tabelle del Conto economico 2015). È stato infine presentato il budget 2016 che prevede, nel mantenimento dell'equilibrio del bilancio, investimenti in numerosi progetti e attività volti a rafforzare ulteriormente il ruolo della nostra Organizzazione e dei dirigenti, in primis di quelli associati. Al termine, l'Assemblea ha approvato all'unanimità il Bilancio 2015 e il Budget 2016. La crescita continua.

CONCILIAZIONI

Nel 2015 sono state conciliate 477 vertenze instaurate ai sensi della Legge 533/93, di cui in particolare 420 per risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono stati firmati 477 verbali di conciliazione, di cui:

Risoluzioni	420
Novazioni	15
Accordi di solidarietà	8
Armonizzazione	1
Transazioni varie	29
Mutamenti posizione	2
Nuove nomine a dirigente	2

Modalità di risoluzione del rapporto di lavoro



SPORTELLO FASI ASSIDAI



ATTIVITÀ DI CONSULENZA

Riepilogo consulenze

Consulenze sindacali-contrattuali	972
Consulenze Previdenziali	609
Consulenze legali	352
Consulenze fiscali	248
Sportello riorientamento	45

Cdi Manager

La nuova "CdI Manager" in tema di welfare e job opportunity.

Nel corso dell'anno 2015, tramite CdI Manager sono state inviate agli associati inquadri consistenti job opportunity per un totale di 85 posizioni.



FORMAZIONE

Piani formativi Aziendali e Personalità
Avviso 1/2015: sviluppo della managerialità e della competitività delle imprese (servizi a Feddirigenti)
Avviso 2/2015: attività di occupazione dei dirigenti (sviluppo personale) con Piani formativi individuali.
 Ciascun dirigente ha potuto beneficiare di un finanziamento per un Piano formativo individuale del valore massimo di 2400 Euro.



Federmanager Roma - Anno 2015

BENEFICENZA ELARG. OMAGGI	7.236	1.781
COSTI PER BENI STRUMENTALI	6.281	3.112
BENI STRUMENTALI	1.014	225
MOBILI - ARREDAMENTO	4.660	-
PERSONAL COMPUTER	436	1.529
SOFTWARE	171	1.357
COSTI CTRB FEDERMANAGER	479.134	551.156
COSTO FEDERMANAGER	479.134	475.676
FEDERMANAGER POLIZZA TUTELA LEGALE	-	75.480
ONERI FINANZIARI	3.516	6.676
RITENUTA FISCALE INTERESSI ATTIVI	7	17
ONERI BANCARI	2.776	2.034
ONERI POSTALI	102	151
RIT FISCALE SU COMMISS PORTAFOGLIO REMUNERATO	-	4.474
IMPOSTA SOSTITUTIVA SU RIVALUTAZIONE	585	-
INTERESSI IVA TRIMESTRALE	46	-
ONERI STRAORDINARI	5.916	5.255
SOPRAVVENIENZE PASSIVE	5.916	4.569
MINUSVALENZE DA INVESTIMENTI	-	686
ACCANTONAMENTO RISCHI	18.187	-
ACCANTONAMENTO PER ADEGUAMENTO TARIFFE	18.187	-
IMPOSTE E TASSE	38.604	34.710
IRAP	36.951	32.506
IRES	1.653	2.204
TOTALE COSTI	1.627.469	1.817.306
Avanzo di gestione	80.022	
TOTALE A PAREGGIO	1.707.491	

RICAVI

DESCRIZIONE CONTO	31/12/2015	31/12/2014
INTROITI DA ASSOCIATI	1.601.868	1.599.022
T.I. CONCOMITANTE VERTENZA	81.085	94.222
T.I. CONCOMITANTE LEGALE	1.294	4.442
TASSA ISCRIZIONE	16.581	8.477
RICAVI QUOTE ASSOCIATIVE	1.502.908	1.491.881
PROVENTI STRAORDINARI	5.932	10.526
ARROTONDAMENTI ATTIVI	7	-
SOPRAVVENIENZE ATTIVE	5.925	10.526
PROVENTI FINANZIARI	6.420	30.604
INTERESSI ATTIVI	26	110
PLUSVALENZE DA INVESTIMENTI	2.699	30.494
PROVENTI DA RIVALUTAZ. DA INVESTIMENTI	3.695	-
PROVENTI DIVERSI	93.271	133.911
ENTRATE ADDIZIONALI	93.271	133.911
TOTALE RICAVI	1.707.491	1.774.062
Disavanzo di gestione		43.244
TOTALE A PAREGGIO		1.817.306

DESCRIZIONE CONTO	31/12/2015	31/12/2014
COSTI DEL PERSONALE	679.394	724.930
RETRIBUZIONI LORDE	483.569	511.740
BUONI PASTO	7.105	10.303
ONERI PREVIDENZA SOCIALE	118.562	122.872
QUOTA ANNUALE GSR	100	100
ONERI ASSISTENZA SANITARIA	3.144	2.916
ONERI PREVIDENZA INTEGRATIVA	12.910	14.779
ONERI INAIL	2.000	1.891
ASSICURAZIONI DEL PERSONALE	13.119	10.760
TFR QUOTA DELL'ANNO	34.572	33.665
FORMAZIONE	-	1.537
FONDO COMETA	2.034	2.059
TFR RIVALUTAZIONE PREGRESSA	2.279	2.275
ACCANTONAMENTO FERIE NON GODUTE	-	10.033
COSTI DEI SERVIZI	245.255	255.629
AFFITTO LOCALI	155.496	160.477
TASSA SMALTIMENTO RIFIUTI	2.190	1.930
TELEFONICHE FISSE	6.895	5.665
RIMBORSO SPESE PER TRASPORTI LOCOMOZIONI	6.304	8.397
MANUTENZIONE LOCALI MACCHINE	2.322	3.509
CONTRATTI ASSISTENZA - MANUTENZIONE	5.965	7.607
ASSICURAZIONI	-	313
TELEFONICHE CELLULARI	6.081	6.684
CARBURANTE/BOX	2.215	2.331
LEASING AUTO	7.065	7.200
CONDominio ENERGIA E PULIZIE	47.704	48.499
LEASING SERVER	3.017	3.017
COSTI AMMINISTRATIVI	127.312	210.685
ALTRI COMPENSI PROFESSIONALI	20.015	66.554
COMPENSI PROFESSIONALI - LEGALE	15.479	29.430
COMPENSI PROFESSIONALI - FISCALE	6.217	6.217
COMPENSI PROFESSIONALI CONSULENZA DEL LAVORO	5.111	5.864
COMPENSI PER COLLABORAZIONI OCCASIONALI	-	188
SPESE DI RAPPRESENTANZA	5.669	1.055
SPESE POSTALI	19.505	29.891
CANCELLERIA E MATERIALI DI CONSUMO	9.439	20.100
NOTIZIARIO AGGIORNAMENTI	18.288	26.832
SPESE PER PRESTAZIONI TECNICHE	17.921	9.869
SPESE ABBONAMENTI RIVISTE AGG.TI ON LINE	1.007	2.234
PRESTAZIONI DI SERVIZI	8.660	12.450
COSTI DIVERSI	23.870	25.154
SPESE GENERALI	7.881	7.635
SPESE PER CAFFETTERIA E RISTORAZIONE	7.784	14.390
VALORI BOLLATI	970	1.349

Dirigenti in servizio e dirigenti in pensione

UN PATTO TRA COLLEGHI

di Gherardo Zei, Vicepresidente Federmanager Roma

Come ci hanno insegnato i nostri genitori, se c'è da fare il proprio dovere non bisogna chiedere cosa si riceverà in cambio



Nelle conversazioni di tutti i giorni si parla talvolta di colleghi in servizio e colleghi in pensione come fossero due realtà disgiunte o, perlomeno, scindibili. Ma questa è a mio avviso una tragica banalizzazione che ci porta a commettere madornali errori.

Infatti i colleghi in servizio e in pensione sono le due anime fondative della nostra Federazione e non possono essere scisse perché costituiscono il fondamento stesso della nostra esistenza come associazione di colleghi. I colleghi in servizio devono fare di tutto per sostenere le tutele dei colleghi in pensione, perché quelle sono, nella buona sostanza, le tutele che troveranno quando saranno a loro volta posti in quiescenza. Mentre i colleghi pensione devono fare di tutto per sostenere la forza e l'autorevolezza dei colleghi in servizio nelle aziende, perché è soltanto su quella autorevolezza che si fonda la solidità delle proprie tutele previdenziali, sanitarie e sociali.

Se dovesse crollare la categoria dei colleghi in servizio, se non dovessero essere più nominati dirigenti ovvero se, in ogni caso, la nostra Federazione non fosse più in grado di rappresentare le categorie manageriali del mondo del lavoro attivo, questo significherebbe un rapido collasso dei nostri preziosi enti bilaterali e collaterali che ci garantiscono previdenza e assistenza e i primi ad esserne danneggiati sarebbero i colleghi pensionati. Queste sono le cose che voglio dire, con tutto l'affetto, ai colleghi (sia in servizio che in pensione) che, invece di guardare la luna, si fermano ad osservare il dito che la indica e si impegnano in dannose polemiche intestine, quando invece è proprio in congiunture caotiche come questa attuale che bisogna serrare le fila e andare a ritrovare le ragioni profonde della nostra comune azione.

Certamente ogni errore ha una motivazione. E le ragioni dell'errore di certuni colleghi che s'impegnano in striscianti recriminazioni reciproche, sono da ricercarsi nel collasso della coerenza del sistema pensionistico, crollo

causato da stratificazioni nel tempo di discutibili decisioni politiche. Ci troviamo in un momento storico in cui convivono, fianco a fianco (e non solo tra i dirigenti), lavoratori che hanno maturato o matureranno il diritto alla pensione sotto normative talmente differenti da avere sistemi di calcolo imparagonabili e tempi di maturazione della pensione che vanno dall'età anagrafica di meno di quaranta anni a quella di quasi settanta anni. Tutto questo sembra fatto apposta per far scadere il dibattito in una serie di lagnanze reciproche e far perdere il senso strategico di quali siano le cose importanti. Ma siamo dirigenti, abituati a prenderci le responsabilità e caricarci le aziende sulle spalle, e sono certo che ce la faremo anche questa volta.

UN PATTO INTERGENERAZIONALE È GIUSTO E INEVITABILE

Un patto intergenerazionale non è soltanto una cosa giusta moralmente ma è anche una necessità inevitabile e viene quasi ad essere "freudianamente" un patto di ciascuno di noi con se stesso, visto che ogni collega in pensione è stato precedentemente in servizio ed ogni collega in servizio deve pensare che un giorno sarà in pensione e che, a lui stesso, saranno applicabili tutte le considerazioni che oggi lui attribuisce ai colleghi in pensione (facendo, naturalmente, la tara della congiuntura politicamente e giuridicamente confusa che stiamo vivendo).

Ovviamente bisogna realisticamente constatare che un'associazione come la nostra si basa anche su interessi personali, specifici e di periodo medio breve e ammettere che - in una circostanza come quella attuale - alcuni di questi interessi potrebbero anche, parzialmente e temporaneamente, non coincidere tra le nostre diverse anime. Ma sarebbe davvero miope (e non da dirigenti) incrinare la nostra solidarietà generazionale e ipotecare il futuro sulla base di considerazioni di breve respiro. E poi io non sono convinto che nella convenienza ci sia tutta la verità dei rapporti tra gli uomini. Almeno io non sono così, e sono certo che anche

la maggior parte dei miei colleghi agiscono (anche) per uno spirito umano di "colleganza" che va oltre la convenienza e la pura e semplice solidarietà, perché è qualcosa di più spirituale e umano.

Ho avuto l'onore di conoscere, nel corso delle ultime due assemblee di Federmanager Roma, alle quali ho presenziato in qualità di Vicepresidente, i colleghi premiati per i 50 anni di iscrizione a Federmanager. Parlare con questi colleghi ha rinforzato la mia convinzione che quello che ci unisce è un qualcosa che affonda le sue radici nella comune esperienza delle grandi responsabilità professionali assunte, nei sacrifici fatti e nelle notti insonni per assumere le più gravi decisioni. Se queste persone avevano scelto di essere ancora vicino a noi in assemblea dopo cinquanta anni di iscrizione, non era certo per un interesse che ormai era tanto lontano da averne perduto perfino la memoria, ma per un senso di colleganza e di comunità che una volta entrato nell'anima di un uomo ci rimane per tutta la vita.

La prima volta in cui, durante un corso di aggiornamento per RSA, presi contatto con la complessità della Federazione e con colleghi in servizio e in pensione di tanti Gruppi e Aziende impegnati in Federmanager, per me fu come un richiamo alle mie responsabilità. Non avevo, in quel momento in azienda, nessun tipo di problema personale e nemmeno come RSA e, tuttavia, ascoltare i tanti problemi dei colleghi in servizio e pensionati di tante aziende mi fece aprire gli occhi sul fatto che c'erano dei colleghi che si impegnavano per aiutare gli altri colleghi e che avrei dovuto cominciare, fin da subito, a offrire il mio aiuto senza chiedere niente in cambio se avessi voluto sperare che un domani qualcuno facesse altrettanto per me. E se molti di noi si troveranno a dare più di quello che sono destinati a ricevere, pazienza. Come ci hanno insegnato i nostri genitori, se c'è da fare il proprio dovere non bisogna chiedere cosa si riceverà in cambio.

GIOVANE MANAGER OGGI

di Renato Fontana, Coordinatore Gruppo Giovani Federmanager Roma

Eccoci qua a fare una breve riflessione su dove vanno i giovani manager all'inizio del terzo millennio. Un periodo nuovo, differente da quelli già vissuti e con un'accelerazione tecnologica mai conosciuta fino ad oggi. Non a caso, leggevo stamane che la prima auto a guida autonoma sarà in vendita in Giappone a fine estate: chi di voi lo avrebbe mai immaginato dieci o anche cinque anni fa? A questo possiamo aggiungere un quadro politico economico sempre più incerto, nuove nazioni che si affacciano alla ribalta, una popolazione mondiale destinata a superare i 10 miliardi con una sempre maggiore spinta all'urbanizzazione. Se poi guardiamo alla nostra Italia il quadro non è certo roseo come quello che si aveva davanti negli anni Ottanta o Novanta, per non andare troppo lontano.

In tutto questo cosa deve dare Federmanager ai nuovi dirigenti e cosa questi devono dare alla nostra Federazione? Sul primo punto mi viene subito in mente una parola che può sembrare antica ma che è stata sempre una virtù, e cioè saggezza. I tempi sono

sempre più veloci, ma per fortuna ancora governati dagli uomini, e per non essere travolti serve tanta riflessione (sembra una antitesi rispetto ai tempi) e saper discernere e scegliere sia nella vita professionale sia in quella privata. Ancora, serve formare il dirigente che da un giorno all'altro passa da quadro/funzionario a dirigente cambiando ruolo, rapporto con i colleghi, responsabilità, il potere che può gestire ma anche lo scenario che deve gestire. Federmanager può essere una sorta di accompagnatore in questa fase che serve a far comprendere gli aspetti più tecnici della nuova situazione lavorativa, ma anche di confronto con colleghi più esperti e, perché no, più anziani. In questa attività la Federazione deve aprirsi in tutte le sue dimensioni, cominciando da quelle relazionali, perché se fino a ieri si eri giudicati bravi perché sapevi fare il tuo lavoro, oggi questo non basta: devi avere quel qualcosa in più che a volte può essere innato, altre volte lo puoi e devi costruire.

Nel contempo il giovane dirigente può e deve cominciare a comprendere tut-



to quello che la nostra Organizzazione può dare. Ma deve partecipare portando con sé quello slancio di novità, di freschezza, se volete anche di impulsività, che serve ad un'associazione per festeggiare i suoi prossimi 70 anni e oltre. Perché davanti abbiamo ancora una storia lunga che va costruita passo dopo passo, e i giovani manager di oggi saranno il presente del domani, come il vivaio di una squadra di calcio ben gestita.

O, rifacendosi alle metafore che ci insegnavano a scuola, basta pensare alla cicala e alla formica, dove la prima guardava solo a sé e all'oggi mentre la seconda pian piano accumulava e costruiva per la stagione fredda. Con questo rinnovato spirito culliamoci i nostri giovani dirigenti per costruire assieme la Federazione che sarà il punto di forza per tutti nei prossimi decenni.

Federmanager

IL GIUSTO MIX DI START UP E COMPETENZE MANAGERIALI

di Stefano Cuzzilla, presidente Federmanager

I nostri colleghi svolgeranno servizi di tutoraggio per i talenti che vogliono acquisire capacità di gestione del business o affiancheranno gli imprenditori che sono già sul mercato e hanno bisogno di accrescere la propria preparazione manageriale

Lo sviluppo delle giovani imprese innovative ad alto contenuto tecnologico è un tema di assoluto interesse per noi. Ad esso è collegata la capacità di essere competitivi sui mercati emergenti e di creare occupazione e nuove forme di imprenditorialità. Su questo terreno è quanto mai strategico avvicinare i nostri manager d'esperienza ai giovani *startupper*: in questi ultimi anni i nostri colleghi si sono già resi protagonisti di molte di queste imprese, partecipando, ad esempio, come *business angels* oppure in funzione di *mentor*, offrendo un contributo finanziario, organizzativo, formativo e metodologico.

Per assicurare il successo di un'impresa innovativa nel tempo servono finanziamenti adeguati ma anche competenze manageriali. Queste realtà hanno un tasso di mortalità consistente, non riuscendo spesso a superare la delicata fase di consolidamento del business. Un'idea, ancorché innovativa, da sola non basta. Ecco perché la più recente iniziativa di cui andiamo orgogliosi riguarda il protocollo firmato con Invitalia per la diffusione della cultura imprenditoriale e la creazione di impresa. L'accordo dà il via a una collaborazione tra Invitalia, Federmanager e ManagerItalia per far nascere ma soprattutto per irrobustire le imprese innovative attraverso lo sviluppo delle competenze manageriali.

IL TUTORAGGIO DEI COLLEGHI AL SERVIZIO DEI PIÙ GIOVANI

I giovani che fanno impresa e puntano sull'innovazione potranno quindi confrontarsi con figure più esperte, che saranno scelte in base agli obiettivi e alle esigenze espresse dai beneficiari. I nostri colleghi svolgeranno servizi di tutoraggio per i talenti che vogliono acquisire capacità di gestione del business o affiancheranno gli im-



prenditori che sono già sul mercato e hanno bisogno di accrescere la propria preparazione manageriale. In questo modo mettiamo a disposizione delle generazioni più giovani quelle competenze e quel *know how* che possono favorire l'affermazione del loro progetto.

Dal *matching* tra industria manifatturiera tradizionale e start up si possono creare innesti ad alto valore aggiunto. Di queste potenzialità è consapevole anche il settore pubblico che in questi anni ha aumentato le iniziative a sostegno. L'attuazione del protocollo appena firmato è affidata a un gruppo di lavoro che si occuperà di declinarne gli aspetti, a partire dalla positiva esperienza di *Smart&Start*, il programma con cui Invitalia ha agevolato la creazione di circa 700 start up.

Sappiamo che i finanziamenti alle start up che nascono in Italia non hanno ancora raggiunto una massa critica consistente, anche se cominciamo a vedere segnali positivi sia sul fronte degli stanziamenti pubblici sia su quello dei *venture capitalist*. Ci ha sorpreso, ad esempio, la vivacità



della Sardegna: su circa 185 milioni di investimenti in capitale di rischio per favorire la creazione di start up innovative in Italia, dal 2013 al 2015 l'isola ne ha attirati 36, circa il 20% del totale, affermandosi al secondo posto subito dopo la Lombardia.

Anche le aziende di dimensioni medio-grandi stanno sperimentando una pianificazione aziendale più aperta, dotandosi direttamente dell'apporto di realtà innovative che forniscono specifici servizi tecnologici e operano come unità satellite dei grandi gruppi. Le start up si muovono con un'agilità impensabile per le imprese industriali tradizionali e i loro risultati hanno una ricaduta positiva sull'economia del territorio che non possiamo sottovalutare.

Va garantito il mix giusto di competenze qualificate perché da questo dipende il rilancio del nostro sistema produttivo. Sostenere questo genere di iniziative d'impresa innovativa significa credere anche che la creatività delle generazioni più giovani, nate in un mondo completamente digitale, possa costituire un vettore per modificare i modelli organizzativi e di produzione.

Riteniamo che si debba investire a tutto campo nella creazione di ecosistemi ad alta concentrazione tecnologica e nella diffusione delle piattaforme e infrastrutture digitali, che è l'obiettivo fissato anche dalla strategia europea per il Mercato Unico Digitale che ancora stenta a decollare. La frammentazione normativa esistente su questo terreno sta spingendo le start up a trasferirsi altrove, perché non sono stati risolti i nodi sulla portabilità transfrontaliera dei

contenuti web né sono stati eliminati gli ostacoli al commercio elettronico.

PER UNA RIORGANIZZAZIONE MANAGERIALE DELLE IMPRESE

Piuttosto, dovrebbe essere interesse di tutti gli Stati accelerare nella costruzione del Mercato Unico Digitale, a partire dal nostro che sul piano per la Banda ultralarga e su Industry 4.0 sta compiendo soltanto ora i primi passi. Serve in particolare un impegno nella dotazione delle cosiddette "infrastrutture abilitanti", affinché si realizzi rapidamente una cablatura delle aree a forte presenza industriale. Maggiore impegno è richiesto per la creazione di piattaforme e sistemi operativi che siano aperti e interoperabili.

Ma è ancora più essenziale garantire l'investimento in competenze e formazione digitali. Bisogna comprendere che il salto di qualità necessario a trasformare la nostra industria in un soggetto al passo con i tempi necessita di una riorganizzazione in senso manageriale delle imprese: da questo dipendono le chances di crescita dimensionale delle PMI italiane e di competitività dei nostri prodotti.

Con questo approccio culturale la sperimentazione che abbiamo appena avviato con Invitalia e ManagerItalia ha una portata significativa: stiamo intervenendo su un settore vivace e fisiologicamente innovativo che, se supportato con intelligenza e con le giuste *skills*, può davvero costituire un volano per i nostri settori trainanti, a cominciare dalla manifattura.

Eventi

“UNA MODERNA SOCIETÀ TERRITORIALE”. CORSO DI FORMAZIONE PER DIRIGENTI SPORTIVI

a cura di Valeria Pulcinelli

Federmanager Roma ha patrocinato il corso di formazione organizzato dalle Fiamme Gialle e dalla Federazione Italiana Atletica Leggera per dirigenti sportivi sulle nuove tematiche che stanno coinvolgendo le società sportive e i rispettivi territori. Il corso si è tenuto in occasione dei “Campionati Italiani 10.000 metri - Roma 2016”, svoltisi sabato 14 maggio 2016 presso il Centro Sportivo della Guardia di Finanza di Castelporziano, ed è stato dedicato all’approfondimento di tre tematiche principali: Modello di sviluppo di una società sportiva territoriale, Gestione amministrativa e tematiche fiscali, Sport come strumento di politiche sociali.

“Bisogna valorizzare lo sport come leva per l’attivazione di politiche sociali volte a favorire la crescita e l’innovazione del territorio - ha dichiarato il nostro presidente Giacomo Gargano - e in tal senso assume un ruolo fondamentale un management competente e specializzato. Anche per questa ragione - spiega Gargano - abbiamo patrocinato l’evento organizzato dalle Fiamme Gialle. Come organizzazione che rappresenta oltre ventimila manager sul terri-



torio del Lazio siamo convinti che la formazione continua e la specializzazione delle risorse umane siano le chiavi del successo di ogni azienda, sportiva o industriale”.

QUARTO APPUNTAMENTO CON GLI HEAD HUNTERS

Si è tenuto il 25 maggio scorso, presso l’Auditorium Federmanager di via Ravenna 14, il quarto appuntamento con i cacciatori di teste “Divenuta preda degli Head Hunter” a cura del Gruppo Giovani Dirigenti Federmanager Roma. L’iniziativa nasce per rispondere alle esigenze mutevoli di un mercato del lavoro in continua evoluzione, che spinge i manager a conoscere più da vicino le tecniche di recruiting applicate day by day dalle società del settore. Partecipando agli incontri con gli Head Hunter è possibile approfondire i vari aspetti sul tema ascoltando consigli dalla diretta voce di consulenti esperti che forniscono qualche dritta in più sul “come farsi cacciare”.

In questo quarto appuntamento, dopo i saluti di Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma e Unione Re-

gionale Dirigenti Industriali Lazio, e di Renato Fontana, Coordinatore del Gruppo Giovani FM Roma, la dott.ssa Rosaria Pecorelli di Sam Executive Search ha raccontato l’approccio e il metodo dei loro addetti al settore. Ricordiamo che SAM International ha più di 20 anni di esperienza in tema di headhunting, reclutamento, sviluppo del business, onboarding e outplacement internazionale; conta uffici in più di 15 Paesi dell’UE, negli Emirati Arabi Uniti e in Cina; impiega un centinaio di persone, soprattutto cacciatori di teste/consulenti e ricercatori in possesso di un solido background e di un’ampia esperienza nel mondo degli affari.

Alessandro De Siati, membro Coordinamento Giovani e Responsabile del Progetto, ha coordinato il dibattito, mentre le conclusioni sono state affidate a Gherardo Zei, Vicepresidente Federmanager Roma.

“STORIE DI MANAGER E KNOW-HOW SHARING”

Si è tenuta il 19 maggio scorso, presso l’Auditorium Federmanager di via Ravenna 14, la penultima tappa del corso-laboratorio Officina della Comunicazione 2.0 con il seminario “Storie di manager e know-how sharing”. Con il patrocinio di Federmanager Roma e delle Associazioni aderenti a Yes4Roma, il progetto dell’Associazione Concreta-Mente è finanziato dal “Bando delle Idee” 2013, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Nazionale e Regione Lazio - Assessorato Cultura e Politiche Giovanili.

Il corso, giunto alla quinta edizione e rivolto ai neo laureati fino ai 29 anni interessati ai temi della comunicazione, del public affairs e del marketing, ha formato finora più di 80 giovani attraverso 6 mesi di formazione in aula seguiti da stage remunerati di tre/sei mesi presso aziende o enti di Roma che, in diversi casi, si sono trasformati in un periodo di permanenza più lungo.

“Il seminario - spiega Giacomo Gargano presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industriali del Lazio - ha consentito di calarsi in case history aziendali raccontate dalla diretta voce dei manager protagonisti, tre nostri colleghi che hanno portato in aula la loro esperienza e risposto alle domande dei presenti. Azzerare le distanze tra giovani e mondo del lavoro - continua Gargano - è un’operazione di cui ci stiamo occupando su più fronti portando manager e top manager ad incontrare i giovani studenti all’interno di scuole e università e supportando attivamente iniziative che, come ‘Officina della Comunicazione 2.0’ di Concreta-Mente e ‘Torno Subito’ della Regione Lazio, offrono ai giovani meritevoli l’opportunità di vivere un’esperienza formativa direttamente all’interno delle aziende del territorio”.

Due le case history protagoniste del pomeriggio formativo in Federmanager: “Le Smart City VS Min-Max business model nel contesto italiano”, di cui ha parlato l’ing. Rodolfo Maria Cieri, e “La radio nella comunicazione dell’era digitale”, su cui è intervenuto Stefano Chiarazzo, Founder & Director Social Radio Lab. “Nel quadro della Comunicazione 2.0 - spiega Cieri - vengono delineate le relazioni esistenti tra il ‘business’ secondo la visione aziendale e lo stato attuale delle ‘Smart City’ nel contesto italiano. Un raffronto con la situazione europea permette di definire i limiti attuali esistenti a livello nazionale e le azioni che ognuno di noi può intraprendere per uno ‘smart business’”.

“Questa edizione di Officina della Comunicazione - dichiara Renato Fontana, Coordinatore Gruppo Giovani Federmanager Roma - rappresenta un fiore all’occhiello per il nostro gruppo Giovani Dirigenti perché, grazie al coinvolgimento attivo di Federmanager Roma e delle altre associazioni aderenti a Yes4Roma, 23 giovani talentuosi hanno avuto l’opportunità di formarsi gratuitamente e di accedere ad un’esperienza diretta in azienda. Quanto all’evento di questa sera, siamo certi che la formula del know-how sharing sarà vincente anche per le future attività del gruppo Giovani”.

Yes4Roma è il «Tavolo» interassociativo dei Gruppi Giovani capitolini di associazioni di imprenditori, professionisti e dirigenti del settore pubblico e privato, che rappresentano oltre 38 mila persone. Le Associazioni aderenti sono: Ass. Classi Dirigenti della PA (AGDP), Concreta-Mente, Federmanager Roma, Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti (UCID), Giovani per Roma, Federtrek, La Scossa, Ferpi, Generazioni-Legacoop Lazio, Consulta Giovani Architetti Roma, Manageritalia Roma.

“L’ITALIA E LA MITTELEUROPA”

Nell’ambito del nostro progetto “L’Italia e la Mitteleuropa”, si è svolto l’11 maggio scorso, presso l’Auditorium Federmanager di via Ravenna 14, l’incontro/dibattito “L’Italia e la Croazia”. Di grandissimo prestigio i relatori presenti. Per primo è intervenuto il dott. Silviye Tomasevic, che ha illustrato i principali aspetti politico-istituzionali del 28esimo Paese membro della UE: ingresso nella Nato e nell’Unione Europea; la nuova Presidente della Repubblica Kolinda Grabar Kitarovic; i risultati delle elezioni del 2015 e il governo da questa scaturito, una coalizione di

centrodestra tra HDZ - Unione Dem. Croata e MOST; il Primo Ministro Tihomir Oreškovic, ex dirigente d’azienda. A seguire l’intervento dell’ambasciatore, prof. Damir Grubisa, che ha affrontato i principali aspetti dei rapporti fra Italia e Croazia: cooperazione culturale e ruolo delle minoranze (italiani in Croazia e croati in Italia); interscambio e cooperazione economica e commerciale; progetti d’interesse comune; ambiti di collaborazione (Macroregione Adriatica, Alpe Adria, ecc.). Organizzatore e moderatore dell’incontro Claudio Andronico, consigliere Federmanager Roma.

Giustizia

FEDERMANAGER ROMA APRE LE PORTE ALLA MEDIAZIONE CIVILE

AL VIA LO SPORTELLLO DI CONCILIAZIONE GESTITO CON ICAF

Intervista a Ivan Giordano, giurista d'impresa, membro del Consiglio Direttivo dell'Osservatorio sull'Uso dei Sistemi ADR e Presidente di ICAF - Istituto di Conciliazione e Alta Formazione, unico Organismo di Mediazione certificato UNI EN ISO 9001:2015, con cui Federmanager Roma ha sottoscritto il protocollo d'intesa



Abbiamo incontrato il dott. Ivan Giordano per conoscere meglio l'istituto della mediazione civile in termini di efficacia e funzionalità dello strumento, sia rispetto alle sue principali caratteristiche e peculiarità anche in relazione ad altri metodi di risoluzione delle controversie esistenti, sia con riferimento alle sinergie stanti alla base del progetto avviato da Federmanager Roma in collaborazione con ICAF.

Dott. Giordano, dove trova origine la scelta di approfondire il tema della gestione delle controversie fuori dai tribunali?

La mia formazione di origine è di tipo giuridico e fiscale. Mi occupo e mi sono sempre occupato di consulenza alle imprese durante le cosiddette di "operazioni straordinarie" (nuove costituzioni, trasformazioni, fusioni, scissioni, variazioni delle compagini sociali, etc.). Da sempre sono in contatto con figure dirigenziali di importanti aziende sia pubbliche che private e un aspetto che accomuna gli imprenditori e i dirigenti di ogni settore è la forte preoccupazione per le inevitabili diseconomie generate dalla gestione di una controversia civile o commerciale.

I costi del giudizio, l'alea dell'esito dello stesso, i tempi del tutto incompatibili con quelli tipici del "fare impresa", il valore del tempo rispetto alla destinazione dello stesso ad altro scopo, valore del rapporto intercorrente fra i soggetti coinvolti e l'impossibilità di governare l'esito rispetto all'analisi delle specifiche aspettative di ciascuna parte, sono solo alcuni degli aspetti che rendono antieconomica ed inopportuna la scelta della gestione giudiziale di un conflitto, salvo nell'eventualità in cui sia l'unica strada percorribile dalle parti interessate alla controversia.

I bilanci delle aziende in occasione di ogni contenzioso giudiziario si aggravano di voci relative a spese legali e

fondi di accantonamento prudenziali ai fini di gestire l'eventuale esito negativo del contenzioso stesso, e le scelte strategiche delle imprese sono fortemente condizionate dalla pluriennale attesa dell'esito del giudizio.

Per non parlare dei tempi e dell'incertezza nel recupero di un credito sia da parte delle imprese che da parte di privati, o alla reale e concreta tutela dei consumatori, spesso di fatto garantita da dinamiche commerciali piuttosto che dalle norme ad hoc introdotte dal legislatore, tutti scenari che pongono gli investitori e gli imprenditori esteri in una posizione di forte diffida verso il nostro Paese, e quelli italiani spesso attratti da ordinamenti oltre confine più incentivi per coloro che intendono investire o fare impresa, anche sotto il profilo della modalità nella gestione delle controversie civili.

Non ritenendo, evidentemente, che la soluzione possa essere una "emigrazione di massa" di cittadini e imprese verso territori nei quali il sistema giudiziario abbia caratteristiche più simili a quelle comunemente auspiccate da chiunque si trovi coinvolto in un contenzioso civile, né ragionevolmente pensando che qualsivoglia sforzo politico volto al miglioramento e all'efficientamento del sistema giustizia possa restituire apprezzabili miglioramenti del "servizio" nel breve/medio periodo, la passione per ogni soluzione alternativa alla giustizia ordinaria ne è stata la naturale conseguenza.

Dai Paesi anglosassoni, non ancorati alla nostra cultura giudiziale che trae origine dal "diritto romano", giungono importanti insegnamenti sulla gestione del conflitto finalizzata ad estinguere la controversia ricercando nella soluzione la soddisfazione di tutte le parti, anziché la scelta di non gestire il conflitto ma limitarsi a giudicare, secondo un ordinamento giuridico, quale delle parti abbia torto o ragione, senza risolvere la controversia.

Se riteniamo che risolvere una controversia tramite la soddisfazione di tutte le parti interessate sia una scelta migliore rispetto a limitarsi a far "certificare" da un terzo soggetto giudicante l'attribuzione del torto o della ragione alle parti senza preoccuparsi della risoluzione della controversia, lo strumento per raggiungere tale obiettivo lo dobbiamo trovare in soluzioni di gestione del conflitto diverse dal sistema giustizia ordinario.

Cosa intende affermando che sia "antieconomica ed inopportuna" la scelta della "gestione giudiziale di un conflitto, salvo nell'eventualità in cui fosse l'unica strada l'unica percorribile"?

Intendo che, secondo quanto ci insegna l'economia, "un bisogno nasce quando si viene a conoscenza di un bene capace di soddisfarlo", vale a dire che se cittadini, imprese, enti pubblici o qualsivoglia soggetto coinvolto in una controversia civile o commerciale non sa che esistono soluzioni conciliative alternative all'accesso alla giustizia civile e quindi alternative alle aule giudiziarie che potrebbero garantire un esito di maggior soddisfazione, come possono tali soggetti decidere di gestire la controversia tramite queste soluzioni conciliative?

Se non conosciamo tutti i possibili modi con cui una controversia può essere affrontata e in presenza di strumenti differenti non siamo a conoscenza delle differenze intercorrenti fra essi, è davvero difficile pensare che la strada del tribunale sia evitabile. Perché la scelta di una strada alternativa sia concretamente praticabile è necessario conoscerla.

Per evitare il ricorso al "giudizio ordinario", quali alternative esistono per le parti?

E' importante fare una distinzione fra ricorso al "giudizio ordinario" e gestione della controversia fuori dai tribunali. Esistono varie forme di gestione delle controversie fuori dai tribunali, di carattere volontario (nelle quali le parti esprimono in assoluta libertà il proprio parere circa possibili soluzioni conciliative quali transazioni, negoziazioni assistite da avvocati, conciliazioni paritetiche e mediazioni civili) e di carattere decisorio (nelle quali i soggetti coinvolti delegano l'assunzione di una decisione ad un soggetto terzo, quali l'arbitrato).



Vorrei concentrarmi su quelle a carattere volontario, nelle quali i soggetti coinvolti sono liberi di raggiungere accordi e in caso contrario di ricorrere sempre e comunque alla giustizia ordinaria.

Da un'approfondita analisi di esse emerge per caratteristiche e potenzialità la "mediazione civile", che rispetto a tutti gli altri strumenti citati ha punti di forza di assoluto rilievo a tutela delle parti.

Sulla base di quali elementi oggettivi è possibile, a suo parere, affermare che la "mediazione civile" sia uno strumento dotato di punti forza di assoluto rilievo rispetto ad altri strumenti di gestione stragiudiziale delle controversie?

I punti di forza esclusivamente riservati al procedimento di mediazione civile e non anche agli altri strumenti di risoluzione delle controversie sono davvero molteplici:

- è una procedura gestita da Organismi di Mediazione accreditati al Ministero della Giustizia, che debbono garantire imparzialità e terzietà e che mettono a disposizione mediatori civili professionisti sia competenti sotto il profilo giuridico, sia tecnicamente competenti nella materia oggetto di controversia;
- il mediatore è tenuto all'assoluta riservatezza rispetto alle informazioni acquisite e alle dichiarazioni rese dalle parti, anche rispetto all'Autorità Giudiziaria e a qualsivoglia altra autorità;
- il mediatore non ha rapporti con le parti e svolge un'attività esplorativa delle loro aspettative e dei loro bisogni finalizzata all'individuazione di soluzioni conciliative conformi alle norme vigenti;
- il mediatore è un professionista formato e qualificato che mira esclusivamente al raggiungimento dell'accordo in mediazione e non ha alcun interesse nella controversia a seguito della conclusione del procedimento;
- in mediazione è consentito espletare CTU (consulenze tecniche d'ufficio) riutilizzabili nell'eventuale successivo giudizio in caso di mancato raggiungimento dell'accordo;
- il mediatore può formulare una proposta;
- le parti possono formulare reciproche proposte;
- il procedimento di mediazione prevede prassi di verbalizzazione delle sedute che consentono al giudice, in caso di avvio di un contenzioso giudiziario a seguito di fallita mediazione, di valutare il comportamento delle parti, l'accettazione o meno della proposta del mediatore, la partecipazione o meno al procedimento, ed una serie di altri aspetti che il magistrato potrà considerare ai fini dell'addebito delle spese legali e processuali oltre che dell'applicazione del "sistema sanzionatorio" previsto dalla norma in capo alle parti che dovessero assumere comportamenti ostili alla natura del procedimento;
- l'accordo è titolo esecutivo ed ha quindi, di fatto, valore di sentenza passata in giudicato;

- le parti, salvo alcuni casi particolari previsti dalla legge, possono partecipare alla mediazione con o senza assistenza legale;
- il procedimento ha una durata massima di 3 mesi;
- le parti incontrano il mediatore entro 30 giorni dall'avvio del procedimento;
- gli atti sono esenti da ogni forma di tributo;
- gli accordi sono esenti da imposte di registro, se dovute, sino ad € 50.000,00 di valore;
- la mediazione civile, a differenza di molti altri strumenti conciliativi, è una procedura prevista ed imposta dall'Unione Europea, come da Direttiva UE 52/2008.

Tutti possono accedere al procedimento di mediazione? In quali casi è possibile scegliere di evitare il ricorso al "giudizio ordinario" potendo quindi optare per un procedimento di mediazione civile?

E' importante fare chiarezza sul concetto di "volontarietà" e di "obbligatorietà" nel ricorso alla mediazione.

La mediazione civile è uno strumento che consente di risolvere le controversie civili e commerciali vertenti su tutti i diritti civili disponibili da parte di qualsivoglia soggetto coinvolto. Non esistono quindi limiti soggettivi nella partecipazione ad un procedimento di mediazione in quanto chiunque può aderirvi.

La mediazione è stata disciplinata dal D.Lgs 28/2010 e s.m.i. che prevede, oltre alla facoltà di avviare procedimenti di mediazione per tutte le controversie rientranti nei diritti civili disponibili, l'obbligo, prima di adire la giustizia ordinaria, di esperire un tentativo di mediazione nelle seguenti materie: condominio (tra cui l'impugnazione di delibere), diritti reali (tra cui usucapione, servitù...), divisione (di patrimoni immobiliari, mobiliari, quote societarie, etc.), successioni ereditarie, patti di famiglia, locazione, comodato, affitto di azienda, risarcimento danni da responsabilità medica e sanitaria, risarcimento danni da diffamazione a mezzo stampa o con altri mezzi di informazione, contratti assicurativi, bancari e finanziari.

La citata norma prevede inoltre che il giudice possa disporre in sede di giudizio, anche di appello, la mediazione, rendendola conseguentemente "obbligatoria" ogni qual volta lo ritenga opportuno anche in un contenzioso già in essere in sede giudiziale (cd. mediazione delegata).

Permane poi la possibilità di esperire il tentativo di mediazione con riferimento ad altre tipologie di controversie, su libera iniziativa di una parte, su istanza congiunta delle parti (mediazione congiunta) oppure quando è previsto da un'apposita clausola contrattuale o statutaria, ad esempio per i rapporti con la pubblica amministrazione e con enti pubblici, per i contratti d'appalto, per i recuperi crediti e per ogni controversia nella sfera dei diritti civili disponibili; tra le materie non obbligatorie è opportuno ricordare altresì il recupero crediti (commerciali o tra privati), risarcimento danni, appalto, prestazione d'opera manuale e intellettuale, contestazione di lavori, servizi o forniture, contratti d'agenzia, etc.

Negli ultimi anni i soggetti che non hanno gradito l'introduzione di questo strumento nel nostro ordina-

mento giuridico lo hanno spesso definito un "costo aggiuntivo" per un servizio di scarsa utilità e un "balzello" ulteriore per l'accesso alla giustizia ordinaria...

Le statistiche parlano chiaro: alcuni Organismi di Mediazione concludono i procedimenti con oltre il 90% di esiti positivi, altri con accordi inferiori al 10%. Tutto dipende dalla formazione dei mediatori, dalla relativa professionalità e dal Regolamento dell'Organismo scelto per amministrare il procedimento. Tuttavia, il costo per beneficiare di un procedimento di qualità o per accedere ad un servizio scadente è il medesimo, in quanto le tariffe sono previste da una tabella ministeriale e sono da un sistema di crediti d'imposta che per controversie sino ad € 25.000,00 in materie obbligatorie rendono la mediazione del tutto gratuita.

Quindi un Organismo di Mediazione non è equivalente ad un altro? Com'è possibile, essendo entrambi accreditati al Ministero della Giustizia?

E' proprio così, gli Organismi di Mediazione sono diversi gli uni dagli altri in funzione del Regolamento di Procedura adottato da ognuno e che può prevedere limiti o incentivi nel porre in atto le leve virtuose del procedimento di mediazione di cui abbiamo parlato prima.

Bisogna conoscere il procedimento di mediazione, leggere il Regolamento di Procedura e poi scegliere l'Organismo di Mediazione al quale affidarsi...

L'ACCORDO DI MEDIAZIONE CIVILE NEL NUOVO SISTEMA GIUSTIZIA

Grande partecipazione al convegno organizzato da Federmanager Roma in collaborazione con ICAF, Istituto di Conciliazione e Alta Formazione e con il patrocinio dell'Osservatorio sull'uso dei sistemi ADR, osservatorio sui sistemi alternativi di risoluzione delle controversie, sul tema "Le controversie civili e commerciali gestite fuori dai tribunali: il procedimento di mediazione civile nello scenario del nuovo sistema giustizia", tenutosi il 17 maggio scorso presso lo Studio Legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, in via delle Quattro Fontane 20, Roma.

In apertura sono intervenuti Giacomo Gargano, presidente Federmanager Roma, e Bruno Sbardella, della Giunta esecutiva Federmanager Roma. "Il mediatore - ha sottolineato Gargano - è una figura professionale di altissima responsabilità anche sociale, al quale sono richieste competenze tecniche e capacità relazionali sempre maggiori. Anche per

Come può un cittadino, un professionista o il dirigente di un'azienda o di un ente pubblico compiere scientemente questa scelta senza un'adeguata assistenza professionale?

Ferma restando la facoltà di farsi assistere da un professionista, anche a scelta del professionista non è di banale rilevanza. Il tema della mediazione civile è molto attuale ma anche molto recente, e la preparazione dei professionisti coinvolti non è un elemento da "dare per scontato". Ecco perché Federmanager Roma ha fortemente voluto lo "Sportello di Conciliazione".

A proposito del progetto Federmanager Roma/ICAF. Nel secondo semestre 2016 è avvenuta la formazione di un primo gruppo di dirigenti Federmanager e l'istituzione dello Sportello di Conciliazione presso Federmanager Roma. Quali sono gli obiettivi di queste iniziative?

I dirigenti Federmanager sono figure professionali dotate di esperienze eterogenee e aventi differenti origini formative. Fra di essi molti tecnici, ma anche giuristi e amministrativi. Il ruolo apicale assunto in azienda porta per definizione e natura il dirigente a gestire conflitti e criticità quotidiane. Un "Problem solver" quindi che, se adeguatamente formato sulle tecniche di comunicazione e negoziazione e sulla procedura di mediazione amministrata ai sensi del D.Lgs 28/2010, può mettere le proprie espe-

questo motivo, come Organizzazione che rappresenta oltre 20 mila manager sul territorio del Lazio, abbiamo organizzato presso la nostra sede un corso di formazione specifico in collaborazione con ICAF volto a formare figure altamente professionali e competenti che possano svolgere le funzioni di mediatore e a contribuire attivamente alla diffusione del procedimento di mediazione civile nello scenario del nuovo sistema giustizia".

All'evento, valido tra l'altro per il riconoscimento di 3 CFP agli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma, hanno partecipato il Magistrato del Tribunale di Roma, Massimo Moriconi, e Giammarco Battaglia, Vice Presidente Esecutivo ADR. Moderati da Anna Clementi, avvocato giusconsumista e mediatore civile professionista, tecnici e magistrati si sono confrontati sui seguenti temi: La gestione delle controversie fuori dai tribunali (il procedimento di mediazione civile); Aspetti tecnici e gestione del procedimento (tutte le opportunità di uno strumento di straordinaria efficacia ancora troppo poco conosciuto); La mediazione civile vista dai magistrati (orientamenti giurisprudenziali e best practices); Linee guida per mediatori, avvocati, parti e tecnici nel procedimento di mediazione. L'intervento di chiusura è stato di Ivan Giordano.

rienze e competenze a disposizione della risoluzione delle controversie in mediazione, nei differenti ruoli di mediatore, assistente di parte, consulente tecnico o CTU.

Il progetto quindi prevede da un lato un percorso formativo in aula e "on the job" che mira a selezionare dirigenti Federmanager e verificarne le qualità e le caratteristiche perché possano prestare la propria opera nell'ambito del procedimento di mediazione assumendo il ruolo più in linea con le proprie attitudini e con la propria professionalità, dall'altro un servizio settimanale informativo tramite lo "Sportello di Conciliazione" che verrà gestito e presieduto da mediatori civili professionisti, formati e aggiornati, per garantire agli utenti il miglior livello qualitativo dell'attività consulenziale in materia di mediazione civile. L'obiettivo è che gli utenti dello "Sportello di Conciliazione" siano cittadini, consumatori, professionisti, imprenditori, dirigenti e figure di riferimento di aziende pubbliche e private che accedono al servizio allo scopo di apprendere quale migliore soluzione conciliativa possa applicarsi al conflitto che li vede coinvolti, sino all'assistenza professionale nella stesura dell'istanza di mediazione. Grazie alla partnership fra Federmanager Roma e ICAF i procedimenti di mediazione potranno essere amministrati presso la sede di via Ravenna n.14 in Roma.

Federmanager è un'organizzazione associativa/sindacale e ha individuato nella mediazione civile un'opportunità da capitalizzare a beneficio dei propri associati. Come reagiscono al tema, secondo la sua esperienza, le istituzioni in genere?

Il tema è di assoluta attualità. Proprio nei giorni scorsi testate tecniche quali "Il Sole24 Ore" hanno trattato in prima pagina il tema del "collasso della giustizia civile". Presso il Ministero della Giustizia sta lavorando un'autorevole commissione istituita ad hoc per rafforzare ed armonizzare gli strumenti conciliativi, valorizzando la mediazione civile con tutte le sue peculiarità e potenzialità. Il futuro della gestione delle controversie sembra preferire l'accordo (esito di una decisione delle parti) alla sentenza (esito di una decisione di un terzo subita dalle parti). Questa preferenza non può che trovare assoluta coerenza con la natura umana.

In Federmanager ho avuto il privilegio di confrontarmi con persone di straordinaria lungimiranza come il Presidente Ing. Giacomo Gargano, come l'Avv. Anna Clementi e l'ing. Bruno Sbardella, che hanno sostenuto questa iniziativa dando la massima disponibilità e collaborazione nell'assoluta ed esclusiva direzione della soddisfazione degli associati, non auspicando un "taglio di nastro" ma l'implementazione di un progetto che deve radicarsi lentamente e restituire a tutti gli utenti di Federmanager un reale valore aggiunto durevole nel tempo.

Per questa visione e per la collaborazione e la professionalità che Federmanager sta dimostrando nella gestione di questo ambizioso progetto, rivolgo un sentito e sincero ringraziamento a tutte le risorse umane interne all'associazione che stanno dedicandosi a qualsivoglia titolo per la riuscita dell'iniziativa.

Data Protection Officer

FEDERMANAGER ROMA E IL NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PRIVACY

di Giuseppe Galgano e Natale Castelliti, Gruppo DPO Data Protection

Lo scorso 4 maggio è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il nuovo Regolamento sulla privacy, n. 679 del 27 aprile 2016, diventato operativo dopo 20 giorni (25 maggio). Da quel momento tutte le imprese pubbliche e private dell'Unione avranno due anni per adeguarsi al Regolamento che, per sua natura, non richiede ulteriori atti legislativi di recepimento a livello di Paese.

Giunge così a conclusione un lungo iter procedurale che era iniziato nel lontano 2012 e che in questi quattro anni ha visto un articolato lavoro di Commissione, Parlamento e Consiglio europei, alla ricerca del giusto equilibrio fra esigenze molteplici e situazioni pregresse, alquanto eterogenee, da Paese a Paese.

Per noi in Italia è cominciato il conto alla rovescia per mandare in archivio la legge 196 del 2003, che tanto ha contribuito a determinare uno standard di privacy e sicurezza nel nostro Paese, di livello così alto da diventare un elemento di riferimento nella definizione del nuovo Regolamento.

Tra gli aspetti innovativi del nuovo Regolamento, particolare rilevanza riveste la creazione della figura del Data Protection Officer (DPO), Responsabile della Protezione dei Dati. Questa nuova figura è obbligatoria se il titolare del trattamento è un'autorità o un ente pubblico oppure se il titolare effettua trattamenti di dati personali su larga scala. Il DPO viene scelto sulla base delle sue qualità professionali, della conoscenza specialistica della normativa, delle pratiche in materia di protezione dei dati e per la capacità di adempiere ai compiti previsti dal Regolamento.

Con grande lungimiranza Federmanager Roma ha organizzato due corsi (il secondo dei quali si è concluso lo scorso giugno) per Data Protection Officer e Privacy Consultant

(DPO e PC) che hanno permesso ad oltre 50 colleghi di acquisire la qualifica di DPO e PC; di questi alcuni hanno anche acquisito la certificazione come DPO ai sensi della ISO/IEC 17024:2012.

Federmanager Roma, inoltre, ha costituito uno specifico Gruppo di lavoro DPO - Data Protection che si prefigge di diffondere cultura sulla tematica della Protezione dei Dati Personali facilitando aziende e colleghi a coglierne le opportunità per acquisire un vantaggio competitivo sul mercato tutelando il proprio business e la propria immagine. La forza del Gruppo, costituito da professionisti della tematica Data Protection, è data dall'alto livello di qualifica dei suoi componenti, con esperienze maturate in importanti ruoli manageriali all'interno di aziende appartenenti a svariati settori di mercato e con competenze differenziate.

Il lavoro svolto in questo periodo dal Gruppo ha consentito:

- l'attivazione di un servizio di supporto sulle tematiche della protezione dei dati, attivabile dagli associati Federmanager Roma tramite l'indirizzo email dpo@federmanager.roma.it;
- la predisposizione di uno strumento (Preliminary Check Analysis) che consente alle aziende di verificare la conformità della propria organizzazione rispetto alle normative vigenti sul Trattamento dei Dati Personali (Codice Privacy) traguardando nel contempo il Nuovo Regolamento (verifica che gli associati di Federmanager Roma possono far effettuare a titolo gratuito alle proprie aziende);
- la realizzazione di un Codice di Condotta (vedi l'articolo seguente), strumento che se adottato, consente agli associati Federmanager Roma, in quanto titolari o responsabili del trattamento dei dati, di essere maggiormente tutelati nei riguardi della nuova normativa.

Data Protection Officer

CODICE DI CONDOTTA "SISTEMA DI GESTIONE DELLA PROTEZIONE DATI": PERCHÉ ADOTTARLO

di Paola Limatola e Sebastiano Plutino, Gruppo DPO Data Protection

Federmanager Roma (grazie al lavoro del Gruppo di lavoro DPO - Data Protection) e Uniquality hanno formalmente presentato all'Autorità Garante un Codice di Condotta che definisce i requisiti che le organizzazioni, le associazioni e le imprese devono adottare per la predisposizione di un sistema di gestione della protezione dei dati, tenendo conto delle proprie specificità (dimensioni, settore di mercato, tipologia di trattamento effettuato).

Il Codice, denominato "Sistema di Gestione della Protezione dei Dati" e redatto con la collaborazione di Codacons, si propone di diventare un punto di riferimento a livello nazionale ed internazionale per tutte le parti interessate e gli attori coinvolti, consentendo a Federmanager Roma di porsi come interlocutore privilegiato ed altamente qualificato in materia di protezione dei dati personali nei confronti del Garante e del mercato.

Con l'obiettivo di tutelare i diritti e le libertà fondamentali dei cittadini europei, l'articolo 40 del nuovo Regolamento Europeo sul trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679) concede infatti alle associazioni che rappresentano le categorie di titolari e responsabili del trattamento la possibilità di elaborare codici di condotta, allo scopo di contribuire alla corretta applicazione della normativa.

Il Codice di Condotta è un documento normativo abitualmente utilizzato nei Paesi di cultura anglosassone ma meno usuale in Italia (dove l'Autorità Garante ha però inserito dei Codici di Deontologia quali allegati al 196/2003); tuttavia, le organizzazioni che decideranno di avvalersi di questo strumento ai sensi del Regolamento europeo potranno godere di nuovi meccanismi di tutela e di nuove opportunità per migliorare il proprio posizionamento sul mercato europeo e per competere all'interno di un quadro normativo uniforme.

Poiché l'oggetto principale di una normativa sul trattamento dei dati personali è la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali dell'interessato (in qualità di cliente, utente, associato o semplice cittadino), l'organizzazione che abbraccia il Codice di Condotta afferma in modo trasparen-



te di considerare il tema della protezione dei dati personali un elemento centrale del proprio agire e si impegna pubblicamente a modellare comportamenti e procedure alle norme che ha adottato, ponendole alla base delle proprie decisioni strategiche e operative.

L'adesione a un codice comportamentale o a uno standard è un "biglietto da visita" importante e certifica lo sforzo compiuto dall'organizzazione di modellare i propri comportamenti mantenendo al centro la salvaguardia dei diritti degli interessati; essa richiede l'introduzione di momenti periodici di verifica e di monitoraggio e l'adozione di una cultura "di miglioramento continuo" che deve diventare un valore condiviso dall'intera organizzazione.

La corrispondenza e la conformità di un'organizzazione a un codice di condotta o a uno standard può essere monitorata o certificata da un organismo indipendente; l'adozione di un codice di condotta approvato dall'Autorità Garante o la certificazione del Sistema di Gestione della Protezione dei Dati in riferimento a uno standard, anch'esso approvato, ai sensi dell'art. 83 punto 2 comma j, riducono il rischio legato all'applicazione di sanzioni in caso dovessero essere riscontrate eventuali violazioni al Regolamento.



Previdenza

RIFORMA DELLE PENSIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE: BENEFICI E RISCHI DA EVITARE



Auditorium pieno il 21 giugno scorso in via Ravenna 14 per l'incontro sul tema della riforma pensioni e previdenza complementare organizzato dalla Commissione Previdenza e Sanità e dal Gruppo Pensionati Federmanager Roma.

Dopo i saluti di apertura di Giacomo Gargano, Presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industriali Lazio, Bruno Benelli, esperto previdenziale, ha aperto i lavori con l'approfondimento sul tema della flessibilità in uscita, argomento controverso e ampiamente dibattuto. "Si tratta di temi caldi che interessano tutta la dirigenza - ha spiegato Gargano - e per questo, e per raccogliere le istanze dei colleghi da portare all'attenzione della Federazione nazionale, abbiamo fortemente voluto un incontro che riunisse insieme al Dott. Benelli i nostri colleghi esperti che affrontano ogni giorno l'argomento dal punto di vista sindacale, previdenziale e di welfare e che, soprattutto, vivono sulla propria pelle le problematiche trattate". Nicolò Gulotta, Coordinatore Commissione Sindacale Federmanager Roma, ha affrontato la questione della previdenza come parte integrante dei contratti di lavoro. "Occorre riconoscere a Federmanager e Confindustria - ha dichiarato - la loro corretta 'vision' nel prevedere nei CCNL l'inclusione della previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa che oggi assumono grande valore per i giovani dirigenti, per quelli in prossimità del pensionamento e per i dirigenti in pensione. I prossimi rinnovi contrattuali - aggiunge - devono fondarsi sull'ulteriore potenziamento di tali strumenti. In parallelo, occorre supportare la riduzione della pressione fiscale a carico delle aziende e la detassazione dei relativi contributi a carico dei dirigenti".

"L'incontro conferma la necessità di presidiare continuamente e con estrema attenzione il settore previdenziale - ha spiegato Giuseppe Noviello, Coordinatore Commissione Previdenza e Sanità Federmanager Roma - dopo aver trattato il tema della previdenza complementare per i giovani. Le riflessioni scaturite dal dibattito odierno - ha concluso - incoraggiano Federmanager ad intensificare le attività su tali temi, anche alla luce del perdurante attacco al sistema di welfare".

Sulle continue incertezze e minacce che incombono sulle pensioni è intervenuto Roberto Martinez, coordinatore Gruppo Pensionati Federmanager Roma e componente della Consulta Pensionati Federmanager, il cui contributo pubblichiamo di seguito. In merito alle vertenze dei pensionati è intervenuto Mario Pelliccioni, già Dirigente ENEL e GSE, che ha ricordato il primo esito favorevole ottenuto con l'azione confederale Federmanager-CIDA nella vertenza contro il blocco della perequazione e suggerendo di seguire le indicazioni di Federmanager circa l'interruzione dei termini di prescrizione.

Otello Onorato, Presidente dell'Associazione Dirigenti Pensionati RAI, ha illustrato vantaggi, svantaggi e problematiche di carattere giuridico delle pensioni integrative godute dai dirigenti RAI che, essendo assimilate alle pensioni INPS, sono soggette alle stesse disposizioni previste per le pensioni erogate dal predetto Istituto (blocco della perequazione automatica e imposte IRPEF).

La natura delicata degli argomenti trattati e l'estrema attualità degli stessi hanno dato vita ad un acceso e dibattuto in sala al quale ha partecipato l'esperto Dott. Benelli chiamato a chiarire dubbi e incertezze dei presenti. Alcune delle spiegazioni da lui fornite sono pubblicate alle pagine 27-29 e 33-35.

Previdenza

LE NOSTRE PENSIONI FRA INCERTEZZE E MINACCE

di Roberto Martinez

Le tendenze della demagogia dilagante sono verso trattamenti che abbiano le caratteristiche dell'assistenza piuttosto che quelle del diritto. Come dire: ti do quanto ti serve per sopravvivere, non quanto ti spetta per il lavoro che hai svolto, per le responsabilità che hai sostenuto e per i contributi che hai versato

Fra le tante e lodevoli iniziative che Federmanager Roma prende continuamente, una è stata particolarmente seguita e apprezzata dai tanti soci che hanno voluto parteciparvi. Mi riferisco all'incontro organizzato da Pino Noviello, quale Coordinatore della Commissione Previdenza, proprio sul tema della previdenza, per parlare, soprattutto con i giovani dirigenti, di quello che il futuro prepara per loro in questo campo.

Tra le tante, si è voluta sentire anche la voce di chi in pensione c'è già andato ed è così che l'autore di questo articolo è stato invitato ad illustrare le tante problematiche che riguardano i pensionati attuali. Ho accettato di partecipare e ho scelto per il mio intervento il titolo "Le pensioni, tra continue incertezze e minacce" per denunciare pubblicamente la situazione difficile e il clima pesante nel quale, ormai da anni, vivono i nostri colleghi pensionati. Mi sono reso subito conto che quello era un titolo forte ma, mi sono detto, di cosa dobbiamo parlare, noi pensionati, se non delle incertezze del nostro trattamento pensionistico e delle continue minacce che le nostre pensioni subiscono, praticamente ogni giorno e in ogni occasione, da ogni parte del mondo politico e dell'opinione pubblica? Noi pensionati, in realtà, non abbiamo più certezze sull'ammontare delle nostre pensioni.

Una prima constatazione, semplice, che balza agli occhi: a parte le pensioni modeste o assistenziali, da anni ormai le pensioni, piuttosto che aumentare, diminuiscono. E questo per motivi a tutti noi ben noti:

- i ripetuti blocchi della perequazione, almeno 6 nell'ultimo decennio. Un blocco cadenzato: un anno sì e uno no. Con un effetto cumulativo, di trascinarsi, disastroso su pensioni superiori a tre volte il minimo;
- il contributo di solidarietà dal 6 al 18 per cento sull'importo lordo, applicato sulle pensioni che sono appena sopra 90mila euro;
- l'iniquo balzello che colpisce i trattamenti degli ex Dirigenti iscritti agli ex fondi speciali confluiti nell'INPS;

- il peso - enorme, il più alto d'Europa - delle imposte sulle pensioni.

NEANCHE I GIOVANI DEVOVO SENTIRSI TRANQUILLI

Ma questa è soltanto la fotografia dell'esistente, di quella che è la situazione oggi. Il fatto vero è che le nostre pensioni sono continuamente minacciate da nuovi interventi sottrattivi.

Minacciati sono ora soprattutto i titolari delle pensioni più alte provenienti dal calcolo retributivo. Perché ritenuti privilegiati rispetto al calcolo contributivo. E questa è una grande falsità. L'ho detto e ripetuto in tanti miei articoli precedenti (e per questo mi scuso con i lettori che sopportano questa mia continua insistenza), ma lo ripeto: è una grande falsità e a provarlo è la stessa Legge di stabilità 2015 dove è detto che nell'attribuzione delle pensioni si applica il sistema retributivo se il sistema contributivo genera pensioni d'importo superiore al retributivo.

Inoltre, non bisogna dimenticare che il sistema retributivo, correttamente applicato, oltre alle decurtazioni derivanti dal limite dell'80% della retribuzione e degli anni, ha tolto molti altri diritti previdenziali a numerosi pensionati cosiddetti "d'oro". Ha escluso dal calcolo, ad esempio, molti contributi, rovesciandoli nel gran calderone della solidarietà, e ha corrisposto ad essi trattamenti inferiori a quelli spettanti, se quei contributi fossero stati conteggiati. Se si applicasse il sistema contributivo, ricalcolando vecchie pensioni, parecchi di noi vedrebbero aumentato il loro assegno. E questo non lo diciamo noi pensionati, lo dice lo stesso INPS e il suo ineffabile presidente.

Attenzione poi: le minacce non riguardano soltanto noi già pensionati. In realtà, non devono sentirsi tranquilli neppure i giovani attualmente in attività lavorativa, destinatari di future pensioni contributive. E questo perché le tendenze della demagogia dilagante sono verso trattamenti che abbiano le caratteristiche dell'"assistenza" piuttosto che quelle del "diritto". Come dire: ti do quanto ti serve per

sopravvivere, non quanto ti spetta per il lavoro che hai svolto, per le responsabilità che hai sostenuto e per i contributi che hai versato.

Insomma pare che il ritornello che si va diffondendo sia il seguente: "Ragazzi in futuro, se vi va bene, avrete una pensione assistenziale. Pertanto, se volete una pensione dignitosa, più ricca, più adeguata alle attività che avete svolto quando eravate in servizio ve la dovete pagare a parte, sottoscrivendo un'assicurazione personale sulla vecchiaia". Sempre poi che vi vada bene, c'è da aggiungere, e sempre che l'assicurazione non fallisca! Presi di mira, infine, sono anche i titolari di pensioni di reversibilità. Fortunatamente qui i provvidenziali interventi di Federmanager e CIDA sembra abbiano disinnescato, finora, il pericolo di nuove normative al ribasso.

TRE OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE

Tenuto conto delle incertezze e delle minacce appena descritte, tre sono gli obiettivi essenziali che dobbiamo cercare di raggiungere:

1. la riduzione dell'imposizione fiscale sulle pensioni, cercando di adeguarle ai trattamenti impositivi medi europei;
2. l'abbandono delle politiche riduttive delle pensioni;
3. il mantenimento, o anche il miglioramento, delle pensioni di reversibilità.

Per raggiungere questi obiettivi, tre sono le azioni che dobbiamo pretendere vengano avviate.

La prima: dobbiamo pretendere che si proceda alla separazione della previdenza dall'assistenza, al fine di:

- a) fare chiarezza su voci di spesa diverse tra loro;
- b) porre una questione di equità tra chi ha versato e chi non ha versato contributi;
- c) dimostrare in sede UE che la spesa previdenziale italiana, rispetto al PIL, è in linea con i migliori standard europei.

La seconda: vogliamo che siano pubblicati dati veritieri relativamente alla spesa pensionistica italiana. Infatti l'esposizione della spesa pensionistica, comprensiva oltre

che della previdenza anche dell'assistenza, fa apparire la nostra spesa più alta, nel confronto con gli altri Paesi europei, di oltre il 15 per cento. E questo per giustificare come necessari i tagli alle nostre pensioni. Il dato che viene esposto è falso. È falso per tutte le voci di spesa che non sono previdenza, ma soprattutto perché il peso dell'IRPEF (oltre 44 miliardi) sulla spesa previdenziale italiana, rispetto al PIL, è doppio di quello degli altri Paesi europei. E poiché l'IRPEF sulle pensioni non è altro che una partita di giro contabile, in una corretta esposizione (al netto) la nostra spesa pensionistica risulta in linea con i migliori standard europei.

La terza: dobbiamo pretendere che venga riavviato un sistema stabile di rivalutazione annuale delle pensioni. Infatti non è più sopportabile la pratica delle modifiche restrittive annue del sistema di perequazione.

I PENSIONATI HANNO DIRITTO A UN REDDITO ANNUO CERTO

L'incertezza crea inquietudine e ansia in una popolazione già fragile per età e per le non sempre buone condizioni di salute. L'incertezza, inoltre, induce alla contrazione dei consumi, con tutte le conseguenze che ben conosciamo a cominciare dai danni gravi all'economia del Paese.

In conclusione, la risposta alle incertezze e alle minacce che caratterizzano le nostre pensioni non ci deve far chiudere in una difesa sterile di casta. È invece il tempo di un maggiore impegno perché vengano rispettati i principi fondamentali del nostro ordinamento. Appianare l'iniqua distribuzione dei redditi è un obiettivo cui noi dobbiamo rispondere in piena disponibilità, ma allo stesso modo devono rispondere tutti i cittadini. Secondo le regole costituzionali: chi più ha più deve dare.

Come tutti i cittadini, ho detto, siano essi lavoratori o pensionati. Voler fare giustizia distributiva, invece, gravando solo sui pensionati, con continui balzelli e trattenute, oltre che costituzionalmente illegittimo, è socialmente e profondamente ingiusto. E su questo principio deve esserci la convinta e totale opposizione di tutti noi.

Previdenza

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ SULLE PENSIONI: DOTTOR JEKYL E MISTER HYDE

di Bruno Benelli

Con la sentenza 173 del 13 luglio scorso, la Corte costituzionale conferma la legittimità del prelievo forzoso del 6-12-18 per cento sulle pensioni più elevate, che la vulgata dei mass media e della politica giudica "d'oro". I ragionamenti della Consulta non convincono quando sostengono che la misura è contingente, straordinaria e temporalmente circoscritta, poiché sappiamo tutti che è dal 2000 che le pensioni ogni tanto sono soggette a prelievi mirati. Preoccupazioni per il futuro: dal 2017 sarà riproposto?



È legittimo il contributo di solidarietà sulle pensioni d'importo più elevato, che la vulgata mediatica chiama d'oro? Lo è a condizione che si ponga come misura "contingente, straordinaria, temporalmente circoscritta". Se ha questi requisiti il contributo supera lo scrutinio di costituzionalità e può liberamente rosciare le pensioni. È questo in estrema sintesi il pensiero della Corte costituzionale, che con sentenza 173 del 13 luglio 2016 (presidente Paolo Grossi, relatore Mario Rosario Morelli) ha dato ragione al Presidente del Consiglio dei ministri e all'Inps rigettando le accuse di illegittimità sollevate da sei ordinanze della Corte dei Conti delle regioni Veneto, Campania, Calabria, Umbria.

IL CONTRIBUTO 6-12-18 PER CENTO

E così anche per quest'anno il contributo del 6-12-18 per cento continuerà a colpire le quote di pensione eccedenti rispettivamente 91.343,98, poi 130.491,40 e infine 195.737,11 euro lordi annui. Che, a dirla così, sono grosse cifre, ma che noi dobbiamo correttamente ridurre dopo la "tosatura" Irpef, e parlare di importi mensili netti rispettivamente di 4.300, di 6.800 e quote eccedenti 6.800 euro. Sempre comunque pensioni solide, per le quali gli interessati - in primo luogo i dirigenti di azienda - hanno versato contributi non d'oro ma di platino. Pensioni non regalate, ma anzi inferiori a quelle spettanti ove fossero stati applicati i coefficienti di rivalutazione pieni riconosciuti ai lavoratori con stipendi lordi annui di poco superiori ai 40 mila



euro. E che perciò già pagano mensilmente un consistente contributo di solidarietà nascosto tra le pieghe della legislazione previdenziale.

Non a caso infatti molti studiosi confermano che a certi livelli il sistema di calcolo contributivo offra risultati anche superiori a quelli del metodo retributivo.

Ma tant'è: la vulgata dei media e della politica non accetta questi discorsi fastidiosi perché pongono sotto accusa un sistema subdolo che trasforma una tassa illegittima, che colpisce solo un classe di cittadini, in un virtuoso intervento solidaristico alla "volemose bene".

CONTRIBUTO E NON TASSA

È tempo di entrare dentro la sentenza e farne l'esegesi, per sostanziare la nostra posizione negativa con argomentazioni che partano dagli stessi concetti espressi dai giudici della Consulta. Oggetto del contendere: gli anni 2014-2016, dopo che l'intervento del biennio precedente 2011-2012 è stato caducato dagli stessi giudici. Perché questa differenza tra i due periodi? Perché nel primo biennio il contributo prelevato ai pensionati è finito nel calderone generale dell'Erario, e quindi si è connotato come una tassa, mentre nel successivo triennio è rimasto nelle tasche dell'Inps.

Diamo spazio all'intervento della Corte su questo specifico passo: il contributo è valido "non essendo acquisito allo Stato, né destinato alla fiscalità generale, ed essendo invece prelevato, in via diretta, dall'Inps e dagli altri enti previdenziali coinvolti, i quali - anziché versarlo all'Erario in qualità di sostituti di imposta - lo trattengono all'interno delle proprie gestioni, con specifiche finalità solidaristiche endo-previdenziali, anche per quanto attiene ai trattamenti dei soggetti cosiddetti esodati". Gli esodati ringraziano!

LE PENSIONI-SALVADANAIO

Ricordiamo a questo punto che il prelievo non è diverso - lo riconosce la stessa Consulta - da quello della legge finanziaria 2000 (legge 488/1999) che introdusse il contributo di solidarietà del 2% per il triennio 2000-2003 sugli importi dei trattamenti pensionistici corrisposti da enti gestori di forme di previdenza obbligatorie complessivamente superiori al massimale annuo. Norma che realizzò "un circuito di solidarietà interno al sistema previdenziale", e per questo confermata dalla ordinanza 22 del 2003 e dalla ordinanza 160 del 2007.

Al di là delle argomentazioni dei giudici, questo ci porta a dire che è dal 2000 che le pensioni più alte sono aggredite da Governo e Parlamento. Tali pensioni hanno ormai acquistato la figura del salvadanaio al quale ricorrere nei momenti di bisogno (i quali dalle parti del nostro Stivale sono sempiterni). Come si fa perciò a dire che il contributo di solidarietà è misura "temporalmente circoscritta"? Questa "circoscrittura" quanti anni deve durare per non essere più tale? Quindici anni e più non bastano?

E I LEGITTIMI AFFIDAMENTI?

Non si creda che i giudici si siano fermati qui. No, coerentemente si sono chiesti se l'attuale contributo risponda a criteri di ragionevolezza e proporzionalità, tenendo conto dell'esigenza di bilanciare la garanzia del legittimo affidamento (cioè il diritto del lavoratore di intascare la pensione che gli hanno prospettato e per la quale ha versato i contributi; non sia mai che si rompa questo clima di fiducia!) con altri valori costituzionalmente rilevanti che, se ritenuti prevalenti (com'è appunto il fil rouge della sentenza 173/2016), annullano o quanto meno riducono il diritto dei lavoratori, per cui la fiducia va a farsi benedire!

E allora, c'è questa ragionevolezza? In linea di principio - sottolinea la Corte - il contributo di solidarietà sulle pensioni può ritenersi misura consentita al legislatore ove la stessa non ecceda i limiti entro i quali è necessariamente costretta dal suo stesso obbligo di rispettare i principi di affidamento e della tutela previdenziale del lavoratore. Avremmo piacere di sapere quali siano questi "limiti" oltre i quali il contributo perda la carica della solidarietà e diventi una tassa. Quando cioè il contributo-dott. Jekyll si trasformi notte tempo nella tassa-mr. Hyde.

IL PRELIEVO CONTRO LA CRISI

Non è finita: la Corte lancia, almeno a nostro giudizio, un allarmante messaggio. Dice: il contributo deve operare dentro l'ordinamento previdenziale come misura di solidarietà "forte", mirata a puntellare il sistema pensionistico, e di sostegno previdenziale ai più deboli, anche in un'ottica di mutualità intergenerazionale, com'è imposta da una situazione di grave crisi del sistema stesso.

I dirigenti in pensione e quelli che stanno per arrivarci hanno di che preoccuparsi. Se il contributo di solidarietà (che per noi, sia chiaro, resta sempre una tassa) deve puntellare il barcollante sistema Inps e deve persino farsi carico della "mutualità intergenerazionale", è bene comprendere, senza inutili infingimenti, che la tassa è destinata ad essere, come un carabiniere, nei "secoli fedele". Ma come la mettiamo se prima è stato citato tra le condizioni che giustificano il contributo quello della "temporaneità" del taglio?

Per i giudici perciò il contributo è legittimo perché anche grazie a esso lo Stato combatte la crisi economica internazionale, l'impatto nefasto di essa sull'economia nazionale, la disoccupazione, la mancata alimentazione della previdenza, le riforme strutturali del sistema pensionistico. In questa logica diventa traballante il principio di affidamento sul mantenimento del trattamento pensionistico già maturato, difeso dalla stessa Corte in altre occasioni con le sentenze 69 del 2014, 166 del 2012, 302 del 2010, 446 del 2002, ecc.

PENSIONI ALTE RISPETTO ALLA MINIMA

In questo contesto il contributo sulle pensioni costituisce certamente una misura del tutto eccezionale, che per tale



sua natura non può essere ripetitiva e tradursi in un meccanismo di alimentazione del sistema di previdenza (cosa che, a nostro giudizio, invece avviene dato che ne stiamo parlando dal 2000). Il contributo deve essere "solidale e ragionevole" e quindi deve colpire le pensioni più elevate. E qual è il parametro con il quale dobbiamo misurare l'altezza? Ahinoi: è la "pensione minima". Se questo è il paragone siamo spacciati! In tale logica - stiamo ovviamente estremizzando, ma il fatto è che la crisi non sappiamo quando finirà di morderci e in che condizioni ci lascerà se ci lascerà - anche la pensione di 600 euro al mese potrebbe avere un ritocchino verso il basso essendo superiore a quella minima. Pensione minima che, non è disdicevole ricordarlo, è riconosciuta a persone che hanno versato molti pochi contributi, a persone che in buona parte hanno evaso fisco e Inps (d'accordo con il datore di lavoro o subendone i ricatti) o hanno svolto attività autonome per molte delle quali lo scontrino è un optional non gradito e quindi poco frequentato.

CHE SUCCEDERÀ NEL 2017?

Alla fine di tutto il prelievo - che secondo la Corte per le considerazioni sopra espresse è sostenibile e rispetta il principio della proporzionalità - deve essere "utilizzato come misura una tantum". Questa considerazione conclusiva della Consulta ci conforta, anche se non riusciamo a farla combaciare con la necessità di legare il balzello alla situazione strutturale della crisi italiana.

Per cui ci viene il sospetto che se il Governo decidesse di ricreare la tassa anche per gli anni successivi al 2016 e la Corte, ingabbiata nei suoi stessi ragionamenti, dovesse finalmente bollarla come un intervento "una sempre", il Parlamento troverebbe il marchingegno per non applicare la decisione, com'è avvenuto con la sentenza 70/2015, negata totalmente o parzialmente a moltissimi pensionati, con la Corte che aveva gli occhi rivolti altrove, in quanto distratta da altre incombenti decisioni.

Enti collaterali

FONDIRIGENTI AL FIANCO DEI MANAGER E DELLE PMI PER TORNARE A CRESCERE

di Carlo Poledrini, Presidente Fondirigenti

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

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 questa 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.

UN SUPPORTO INNOVATIVO ALLO SVILUPPO DELLE IMPRESE

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 esi-



genze 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 in grado di aumentare la loro capacità di competere e di creare occupazione, consapevoli delle comuni responsabilità verso le nuove generazioni.

Per questo abbiamo recentemente promosso, su tutto il territorio nazionale, un Avviso da 19 milioni di euro per supportare lo sviluppo della managerialità delle imprese, 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 devono individuare l'offerta formativa più rispondente alle esigenze di imprese e manager.

RISPONDERE ALLA DOMANDA INESPRESSA DELLE PMI

Se negli ultimi quattro anni è stato profuso un grande sforzo per la crescita competitiva e manageriale, specie delle imprese di minori dimensioni, oltreché per favorire l'occupazione dei manager partendo dal "Progetto PMI", con la pubblicazione degli Avvisi 2016 abbiamo voluto 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 è un passaggio fondamentale per le nuove attivi-



tà 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 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.

Innovazione

INDUSTRIA 4.0: SEMPRE PIÙ PROGETTO, SEMPRE MENO SLOGAN

di Guelfo Tagliavini, Consigliere nazionale Federmanager

Federmanager è da anni impegnata, attraverso l'azione dei propri iscritti, a promuovere iniziative di forte spinta dei processi di innovazione e di continuo aggiornamento delle competenze necessarie per governare i nuovi trend



Al fine di definire un modello di Industria 4.0 da applicare al tessuto industriale italiano, Federmanager, Federazione dei dirigenti industriali, ritiene di aver fornito un valido contributo alla Commissione permanente Attività Produttive della Camera ed in particolare al presidente della stessa, on. Guglielmo Epifani, e al relatore del documento finale di indagine on. Lorenzo Basso.

Abbiamo seguito per mesi l'iter della ricerca conoscitiva su Industria 4.0 avviata dalla X Commissione parlamentare elaborando una serie di proposte tese ad individuare quella che definiamo la via italiana della cosiddetta quarta rivoluzione industriale, e mettendo in particolare evidenza il ruolo fondamentale del management quale chiave di successo di ogni processo innovativo tecnologico e organizzativo. Le competenze manageriali, quindi, al centro delle trasformazioni dei processi produttivi che consentano di porre il nostro Paese, secondo in Europa per potenzialità manifatturiera, in ascesa nelle classifiche anche nelle aree in cui più lenta è stata la nostra crescita.

Il piano Industria 4.0 sembra il programma su cui il Governo voglia giocare una partita determinante per rilanciare

un organico progetto di politica industriale in favore delle grandi imprese senza trascurare la riorganizzazione, per filiere, delle PMI, asset fondamentale del nostro sistema produttivo. Queste le esplicite affermazioni del ministro Antonio Calenda.

Per farlo, come è stato in più di un'occasione ribadito, sarà necessario spingere su iniziative che privilegino gli investimenti sui programmi di digitalizzazione diffusa, sia in ambito privato sia nei settori della PA locale e centrale. È indiscutibile, infatti, che il tema della digitalizzazione rappresenti il driver per l'innovazione e modernizzazione di tutti i settori produttivi dell'economia.

Tecnologie e infrastrutture abilitanti, competenze e formazione altro non sono che i prerequisiti per trasformare ed aggiornare i processi produttivi essenziali per cogliere le nuove opportunità di mercato applicando adeguati e innovativi modelli di business.

Questo delicato e fondamentale progetto Paese ha incontrato un consenso generalizzato da parte delle varie forze politiche e sindacali, delle varie associazioni di categoria e, soprattutto, ha generato il favore da parte del mondo della produzione industriale che spera di poter cogliere, da questa occasione, una inversione di tendenza che ridia alle nostre aziende una prospettiva di crescita e competitività. Federmanager è da anni impegnata, attraverso l'azione dei propri iscritti, a promuovere iniziative di forte spinta dei processi di innovazione e di continuo aggiornamento delle competenze necessarie per governare i nuovi trend. Una nostra Commissione di esperti di politica industriale è da tempo al lavoro sulle tematiche dei nuovi modelli di sviluppo e sui criteri di digitalizzazione diffusa applicabili al mondo della produzione industriale.

In analogia con le iniziative di collaborazione che ci vedono a fianco dell'Agenda per l'Italia Digitale, Federmanager si candida a partecipare, con specifiche competenze, alla costituzione di una cabina di regia governativa relativamente agli aspetti che riguardano il mondo economico ed imprenditoriale.



INPS

UN RISCATTO A PESO D'ORO

di Bruno Benelli

Scopriamo le tecniche in base alle quali l'Inps chiede cifre iperboliche per riscattare il corso degli studi universitari. La differenza di calcolo del riscatto per la pensione retributiva e di quello per la pensione contributiva.

Le proposte di Federmanager Roma ai vertici Inps e al ministro del Lavoro per rielaborare la materia e rendere il riscatto un impegno finanziario sopportabile e non un'operazione di strozzinaggio

Riscatto laurea: croce e delizia dei dirigenti che stanno costruendo il proprio cammino verso la pensione. Croce per chi deve ancora presentare la domanda di riscatto ma è bloccato dal costo dell'operazione. Delizia per chi in modo accorto ha chiesto il riscatto all'inizio della carriera e ora si trova con quattro-cinque anni in più di anzianità assicurativa e contributiva. In occasione dell'incontro sulla previdenza complementare tenutosi presso la sede di Federmanager Roma il 21 giugno scorso, le domande sul riscatto laurea hanno occupato più della metà del tempo dedicato alle questioni personali, a riprova che la materia tocca un nervo scoperto dei dirigenti.

LE PROPOSTE DI FEDERMANAGER

Federmanager lo sa, tanto è vero che, dopo un sondaggio svolto presso gli iscritti, ha ufficialmente sollevato il problema dell'assurdo costo del riscatto alla massima dirigenza Inps e al ministro del Lavoro Giuliano Poletti. Perciò anche i livelli decisionali del Governo hanno preso atto dello stato di profonda insoddisfazione dei lavoratori, tanto è vero che, sia pure in modo molto generico e appena accennato, hanno cominciato a inserire nell'elenco delle cose da fare, per mitigare la durezza dell'attuale sistema pensionistico, la revisione del sistema di calcolo del riscatto o comunque la ricerca di un uso del riscatto in senso più favorevole ai lavoratori (siamo noi ad avere tirato fuori il concetto di "riscatto light").

Dalle domande poste sono emersi due quesiti. Il primo: "Come mai devo tirare fuori una cifra spropositata quando a un collega qualche anno fa è stato chiesto il pagamento di una somma anche di dieci volte più bassa?". È la pura realtà: oscilliamo da versamenti di 500 mila lire a richie-



ste di 400 mila euro. Dov'è la logica di questa sistema? Il secondo: "Al di là del costo, mi conviene oggi chiedere il riscatto?".

Incominciamo dalla seconda domanda e rispondiamo che non è possibile formulare una tesi che vada bene per tutti; il riscatto resta pur sempre un atto di valore individuale ed è fortemente influenzato dall'anzianità contributiva raggiunta, dal costo da sopportare, dalle ipotesi di carriera, da problemi personali e familiari, ecc. La convenienza perciò va valutata caso per caso, mai in modo pregiudiziale o, come diceva Totò, a prescindere.

DUE SISTEMI, RETRIBUTIVO E CONTRIBUTIVO

È tempo di entrare nel cuore del problema e affrontare il percorso misterioso che segue l'Inps per quantificare il costo dell'operazione. Il discorso va suddiviso in due gruppi incapsulati da un dato esclusivamente temporale. Qual è il periodo degli studi universitari? Se ricade sotto il calcolo retributivo della pensione c'è un costo; sotto il calcolo contributivo ce n'è un altro.

Il calcolo retributivo si estende ai periodi di lavoro fino al 31 dicembre 1995 e, se a questa data sono stati ma-

turati almeno 18 anni di contributi, arriva al 31 dicembre 2011. Di converso quello contributivo comprende i periodi dal 1° gennaio 1996 o dal 1° gennaio 2012 alla data del pensionamento.

Con l'intesa che se una persona è sotto l'intero calcolo contributivo perché ha cominciato a lavorare, supponiamo, nel corso del 1998 e chiede il riscatto della laurea per gli studi svolti nel periodo 1990-1995, automaticamente il costo che l'Inps chiederà sarà determinato dalle norme del calcolo retributivo.

CALCOLO RETRIBUTIVO

Entriamo nel dettaglio del riscatto che ricade sotto il calcolo retributivo della pensione, dopo aver ricordato per completezza di discorso che l'operazione riguarda, oltre alla laurea vera e propria con durata di 4, 5 e 6 anni di corso:

- la laurea (L) con durata triennale;
- la laurea specialistica (LS) con corso di durata biennale cui si accede con la laurea;
- il diploma di specializzazione (DS) con corso cui si accede con la laurea specialistica;
- il dottorato di ricerca (DR) cui si accede con la laurea specialistica.

Il riscatto è governato dalla legge 1338 del 12 agosto 1962, che regola la costituzione della rendita vitalizia a

seguito di evasione contributiva del datore di lavoro (e già questa accoppiata fa capire quanto pesante sia il costo, se si applicano le stesse regole riferite a una situazione illecita da sanarsi), legge modificata dalla successiva 296 del 27 dicembre 2007 e dal terrificante decreto ministeriale 31 agosto 2007, emanato dai tre Ministeri di Lavoro, Famiglia, Economia e finanza.

Terrificante perché regola l'onere del riscatto e basa la conseguente tariffa da pagare in un incastro di molte variabili: sesso, retribuzione, età, anzianità, misura della pensione.

L'OPERAZIONE INPS

A - L'Inps inizia il percorso calcolando la misura della pensione senza il riscatto e quella con il riscatto. Ipotizziamo che al momento della richiesta il dirigente abbia 16 anni di contributi e chieda il riscatto di 5 anni. Gli uffici calcolano la pensione con 16 anni e poi quella con 21 anni.

B - La differenza tra le due pensioni è il perno sul quale si snodano i successivi calcoli. Dapprima si guarda al sesso della persona (la donna ha tariffe più alte perché va prima in pensione), poi all'età del soggetto (più si è anziani più cresce la tariffa perché si è più vicini al momento in cui si potranno riscuotere i frutti dell'investimento), infine agli anni di contributi già versati.

Incrociano questi dati gli uffici tirano fuori dalle tabelle ministeriali il "numero" che significa quante volte il dirigente debba versare la differenza scaturita dal calcolo delle due pensioni. In altri termini, a quanto ammonti la capitalizzazione dell'aumento di pensione.

Se l'aumento è modesto e l'età del soggetto è giovane il riscatto costerà poco. Se l'aumento è rilevante e il richiedente ha un'età matura, o quanto meno adulta, il riscatto girerà su cifre considerevoli.

ESEMPI

Qualche esempio, facendo finta che l'immissione degli anni di riscatto comporti un aumento di pensione pari a 3 mila euro annui (230 euro al mese). Parliamo di un maschio di 30 anni con 4 anni di contributi (senza riscatto). Il numero da applicare è 13,3333 e il costo è 40.000 euro (cioè più di 13 volte i 3 mila euro). Stessa situazione ma rivolta a una femmina: il numero è 18,4661 e il costo sale a 55.400 euro (cioè più di 18 volte l'eccedenza di pensione). Cifre apocalittiche se passiamo a persona di 50 anni che, in base alla retribuzione e al numero di anni versati (ipotizziamo 30), ha diritto a una differenza di 8 mila euro di pensione. Il maschio applica il coefficiente 17,4490 e paga 140.000 euro, la femmina il coefficiente 21,6733 con pagamento di 173.000 euro.

Ovviamente con buste paga ben più sostenute, che danno una differenza di pensione superiore a 3 mila o 8 mila euro, il costo del riscatto ha profili stratosferici. E quando a casa dell'interessato arriva la lettera nella quale è precisata la somma da pagare, è come se l'Inps dicesse: "Lascia perdere, spendi i soldi per migliori occasioni". Anche se talvolta assoggettarsi a un salasso del genere è comunque operazione vantaggiosa, perché il dirigente



disoccupato e senza più speranze di lavoro va subito in pensione (ad esempio anticipata) senza dover attendere più o meno 10 anni per la pensione di vecchiaia. E quindi l'anticipo decennale di pensione ripaga abbondantemente il costo del riscatto e c'è spazio anche per il guadagno suppletivo.

Chi in base all'attuale età avanzata ha chiesto il riscatto all'inizio della carriera, quindi lontano nel tempo, applicando tariffe ministeriali basse, ha pagato cifre oggi assolutamente insignificanti e ha condotto in porto un'operazione vantaggiosa. Ma anche in questi casi c'è stato purtroppo il risvolto della medaglia per quei dirigenti che sono stati inseriti negli elenchi delle persone da licenziare per avere un'anzianità contributiva più elevata proprio per quel "maledetto" riscatto.

CALCOLO CONTRIBUTIVO

Con il sistema contributivo è tutto più semplice, direi democratico. Basta con le divisioni tra sesso, età, anzianità contributiva. Si paga su due soli elementi: busta paga e aliquota contributiva (attualmente 33%).

Sia il lavoratore alle prime armi sia quello al termine della carriera pagano la stessa cifra, ovviamente diversa in relazione al peso della retribuzione.

I lavoratori soggetti al sistema contributivo di calcolo della pensione (dal 1996 o dal 2012 a seconda dei casi) che riscattano periodi universitari che restano confinati entro il perimetro del sistema contributivo evitano il pericoloso riscatto retributivo (che comunque resta favorevole quando è stato chiesto all'inizio del percorso lavorativo) e pagano in pratica all'Inps un terzo della retribuzione lorda

annua imponibile inerente ai 12 mesi meno remoti coperti da contribuzione obbligatoria.

Chi ha, poniamo, 40 mila euro di busta paga pagherà 13.200 euro. Con 80 mila 26.400 euro. Con 100 mila (ricordiamo che nel sistema contributivo vige il massimale di retribuzione e conseguente contribuzione) pagherà 33.000 euro. Il tutto moltiplicato per gli anni riscattati, che possono essere inferiori – è una libera scelta dell'interessato stabilire quali periodi vuole portare in pensione – a quelli stabiliti per il corso legale di laurea.

CONSIDERAZIONE FINALE

Secondo quanto rappresentato da Federmanager il sistema va rivisto. In questi ultimi tempi è stato ammesso che il riscatto chiesto dal ragazzo laureato ma inoccupato possa essere pagato dal genitore all'Inps, il quale metterà la somma da parte in attesa che l'interessato inizi a essere assicurato, per trasferire l'importo alla relativa Cassa di previdenza. In questa ipotesi il riscatto viene fatto pagare – mancando la retribuzione – sul minimale annuo che è di poco superiore a 15.500 euro. Bene, questo potrebbe essere un segnale da estendere in forma più o meno simile in tante altre situazioni. Se l'assicurazione è sociale, non si vede perché il riscatto sia operazione esosa, che potremmo giustificare al limite nell'ambito di un personale rapporto con una compagnia privata di assicurazioni, ma non nell'Inps, tempio del welfare italiano.

Occorre incentivare il concreto diritto allo studio, ma poi, quale naturale conseguenza, anche il diritto di trasportare i periodi scolastici nella pensione senza intendimenti punitivi o quanto meno motivati da sole ragioni di cassa.



ISTITUTO NAZIONALE

DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE GENERALE

Praesidium

“STOP & GO” PER ESSERE PRONTI A RIPARTIRE

di Mario Cardoni, Direttore Generale Federmanager

Un nuovo programma assicurativo per i dirigenti che risolvono consensualmente il rapporto di lavoro, uno strumento di grande valore nel momento in cui il manager e la sua famiglia sono più vulnerabili



individuato con lei un'area da colmare nelle coperture assicurative rischio vita, invalidità permanente da malattia ed infortuni.

Da questa riflessione nasce il programma assicurativo multigaranzia Stop & Go. Ideato da Praesidium dopo una capillare e attenta analisi di mercato, il programma offre al dirigente che risolve consensualmente il rapporto di lavoro una copertura simile a quella prevista dall'art. 12 del CCNL. Lo stesso programma, inoltre, è stato concepito anche in termini complementari rispetto alla Gestione Separata FASI, rivolta esclusivamente ai dirigenti licenziati, che finalmente diventerà presto operativa.

Stop & Go vuol essere uno strumento in più a disposizione delle nostre Associazioni Territoriali e delle stesse RSA da proporre ai dirigenti in occasione della sottoscrizione degli accordi di risoluzione consensuale. Il suo modesto valore economico e la sua modularità rendono sicuramente più agevole l'inserimento di tali coperture assicurative nell'ambito del “pacchetto” conciliativo del dirigente. D'altra parte, la sua valenza intrinseca non deve essere trascurata in un momento in cui il manager e la sua famiglia sono più vulnerabili ed esposti ai rischi. Per queste ragioni siamo convinti che Stop&Go possa riscontrare, sia fra gli interessati sia fra i “conciliatori”, un apprezzamento tale da essere proposto costantemente in occasione di ogni conciliazione.

I grandi cambiamenti sugli scenari economici globali che si ripercuotono sull'economia reale impongono una particolare attenzione alle dinamiche del mercato del lavoro che riguardano i manager. In questo contesto, a Praesidium abbiamo chiesto di intercettare i costanti e progressivi bisogni di welfare della categoria e coniugarli in termini di concrete soluzioni assicurative. Stop & Go consente di valorizzare e completare il prezioso lavoro svolto sul territorio dai nostri specialisti a beneficio di quei colleghi che attraversano un momento delicato della loro vita e ai quali vogliamo restituire la serenità, l'entusiasmo e la fiducia in se stessi “per essere pronti a ripartire”.

L'idea di Stop & Go ci è venuta analizzando i dati dell'indagine sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro che Federmanager svolge ogni anno con il prezioso supporto delle Associazioni Territoriali e che, purtroppo, continua a coinvolgere un numero sempre elevato di Colleghi.

Scopo dell'indagine, del resto, è proprio quello di valutare con maggiore cognizione, da un lato, la reale dimensione e le modalità di intervento degli strumenti a sostegno dell'occupazione della categoria e, dall'altro, individuare le iniziative anche non contrattuali in grado di rendere, per quanto possibile, meno traumatica la perdita del posto di lavoro. Sono momenti molto duri, in cui subentrano lo sconforto e il disagio per il venir meno della sicurezza di uno stipendio, la rabbia verso l'azienda alla quale hai dato tutto te stesso e la preoccupazione della mancanza di quelle tutele assicurative contrattuali di cui si è beneficiato in costanza di rapporto di lavoro.

Abbiamo quindi coinvolto Praesidium - società del nostro sistema specializzata nello studio, progettazione e gestione dei programmi di welfare aziendale e individuale - e

PROGRAMMA ASSICURATIVO VITA, INFORTUNI, IPM

STOP&GO è un programma assicurativo studiato da Praesidium per i dirigenti iscritti a Federmanager che perdono il posto di lavoro e quindi le tutele previste dall'Art. 12 del C.C.N.L. dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. L'adesione al programma Stop & Go consente di ripristinare gran parte delle coperture assicurative previste dal citato articolo.

Confronto tra quanto previsto dal CCNL e quanto garantito dal programma STOP & GO

CCNL Art. 12		Programma STOP & GO	
Comma 2 - Polizza infortuni		Polizza infortuni	
Garanzie	Capitali assicurati	Garanzie	Capitali assicurati scelta dell'opzione A o B
Caso morte da infortunio professionale ed extra	5 volte la retribuzione annua lorda	Caso morte da infortunio professionale ed extra	A) € 350.000 B) € 500.000
Caso invalidità permanente da infortunio professionale ed extra	6 volte la retribuzione annua lorda	Caso invalidità permanente da infortunio professionale ed extra	A) € 420.000 B) € 600.000
Comma 5 - Polizza invalidità permanente da malattia		Polizza invalidità permanente da malattia	
Garanzie	Capitali assicurati	Garanzie	Capitale assicurato
Caso invalidità permanente da malattia	Con familiari a carico € 220.000 senza € 150.000	Caso invalidità permanente da malattia	€ 150.000
Comma 5 - Polizza vita - temporanea caso morte		Polizza vita - temporanea caso morte	
Garanzie	Capitali assicurati	Garanzie	Capitale assicurato
Caso morte per cause diverse da infortunio	Con familiari a carico € 220.000 senza € 150.000	Caso morte da qualsiasi causa	€ 150.000

Programma STOP & GO

Polizza infortuni

Prevede la possibilità di scegliere due soluzioni distinte nei capitali assicurati: opzione A (morte € 350.000 - IP € 420.000); opzione B (morte € 500.000 - IP € 600.000).

La garanzia invalidità permanente da infortuni professionale ed extra, è prestata alle seguenti condizioni:

- Con una franchigia del 5% che si annulla al raggiungimento del 15% di grado di invalidità accertata;
 - Con il riconoscimento del 100% del capitale assicurato se l'invalidità accertata è di grado superiore al 50%.
- I premi corrispondono per l'opzione A ad € 372, e per l'opzione B ad € 531.

Polizza invalidità permanente da malattia

Prevede il pagamento di un indennizzo, il cui importo è in relazione al grado di invalidità permanente da malattia accertato, fino alla concorrenza del capitale assicurato di € 150.000. La prestazione è garantita già al verificarsi di un'invalidità permanente di grado pari o superiore al 25% mentre da CCNL è prevista superiore ai 2/3 (circa 66%). La copertura è in abbinamento esclusivamente alla polizza infortuni professionali ed extra-professionali. I premi sono stabiliti per fasce d'età a partire da € 176.

Polizza vita - temporanea caso morte

Prevede il pagamento dell'indennizzo di € 150.000 in caso di morte, qualunque ne sia la causa e senza limiti territoriali. È previsto un periodo di carenza di 180 gg. fatta eccezione per alcune malattie infettive acute, shock anafilattico o infortunio. I premi sono subordinati all'età a partire da € 132.

Come aderire al programma STOP & GO

Rivolgersi direttamente al Welfare Specialist presso l'Associazione Federmanager di riferimento, oppure contattare Praesidium - Tel.: 06.44070640; Mail: info@praesidiumspa.it

C'ERA UNA VOLTA... IN BANCA

Se non credete alla banca universale, se volete tenere lontani i vostri risparmi dai conflitti di interesse potete fare subito alcune semplici scelte

Poco più di venti anni fa entrava in vigore un nuovo Testo Unico Bancario, concepito per superare le debolezze informatiche, tecniche, finanziarie e manageriali che affliggevano - siamo nei primi anni Novanta - gran parte delle banche. Banche soggiogate dalla politica, gestite con scarsa trasparenza, troppe lacune e molteplici elementi di vulnerabilità. La loro grande forza era la fiducia del territorio. Utilizzavano il risparmio dei clienti per finanziare, attraverso le sezioni speciali, le attività industriali, agricole, navali, immobiliari e le opere pubbliche del territorio. Banche commerciali e banche di investimento erano rigidamente separate.

Quel sistema commetteva grandi errori nel concedere credito ma non inventava prodotti finanziari tossici. Nei corridoi di quelle banche non giravano i consulenti con trolley ricolmi di innovazione finanziaria ed idolatria del profitto trimestrale, grandi maestri della scorciatoia come Lucignolo per il povero Pinocchio.

Non voglio magnificare l'età della pietra, anzi l'età della foresta pietrificata come ebbe a definirla Giuliano Amato, ovvero il periodo delle banche dormienti. Mi piacerebbe però vedere istituzioni ed organi di vigilanza che, avendo appreso la lezione, siano pronti a mettersi sulla strada che riporta alla fiducia. Non voglio tornare alla foresta pietrificata. Ma per fuggire dalla foresta pietrificata siamo rovinosamente caduti nella laguna delle sabbie mobili, infestate di alligatori. Sabbie mobili in cui si muovono con poche regole e scarsi controlli le banche universali. Nessuno sa dire di chi siano i soldi persi negli investimenti sbagliati.

Queste banche universali troppo grandi per fallire spendono gran parte del tempo di funzionari e dirigenti a fare comitati e riunioni interne che somigliano alla tela di Penelope: aumentare i crediti alle aziende migliori (che ne hanno fin troppo), vendere servizi alle imprese, aumentare (all'improvviso diminuire) i mutui alle famiglie, vendere biciclette e televisori. Favorire l'home banking. Combattere la desertificazione delle filiali. Concedere credito alle imprese con la selezione dei settori produttivi e delle aree, le matrici "geosettoriali". Così, si finanzia la peggiore azienda di un settore in crescita e si revoca il credito anche alla migliore azienda del settore in declino.

Lunghe filiere di controllo sulle filiali in cui, dopo anni di rotazione dei dipendenti, si è irrimediabilmente smarrito

ogni contatto con il territorio. Dove sono i soldi dei risparmiatori italiani? Come possono aver agito liberamente così tanti banchieri truffaldini? Esiste un sistema di vigilanza efficace? Le truffe ai risparmiatori si possono ancora definire eccezioni?

Occorre un rinascimento finanziario. Un sistema finanziario nuovo, preparato e selezionato per supportare la famiglia e la piccola e media impresa. Quella della filiera produttiva e del Made in Italy, che occupa 4 milioni di lavoratori. Occorre ripristinare la fiducia, mediante il rispetto del risparmio e il recupero della capacità di valutare le PMI. Stanno nascendo Fondi di credito alle PMI capaci di scelte semplici, immuni da conflitti di interesse, lontani da budget costruiti su ricavi e profitti insostenibili. Fondi che con trasparenza e professionalità, con una struttura agile, sembrano capaci di gestire la fiducia dei risparmiatori. Fondi con prodotti semplici, un linguaggio semplice, un approccio semplice.

Se non credete alla banca universale, se volete tenere lontani i vostri risparmi dai conflitti di interesse potete fare subito alcune semplici scelte: distribuite i depositi su più soggetti ben selezionati; fatevi assistere da gestori del risparmio indipendenti; non fidatevi ciecamente dei consigli (interessati) della vostra banca; fate comunque attenzione al "bail in"; poca liquidità, depositi al minimo, nessun titolo della Banca, portafoglio di fondi e obbligazioni di emittenti terzi.

Il risparmio deve confluire verso le attività produttive. I risparmiatori e le imprese hanno bisogno di fiducia e credito. Senza credito, diceva Robert Musil ne "L'uomo senza qualità", crollano e rovinano epoche e civiltà, alla stregua di aziende commerciali.

Antonio Muto
Amministratore Unico



AD Advisory è un nucleo stabile di Senior Manager con una lunga e consolidata esperienza nel settore del credito. Una rete di Partner associati con un background maturato in posizioni di primaria importanza presso aziende bancarie e finanziarie.

L'angolo del legale

IL NUOVO REATO DI OMICIDIO STRADALE: QUALI CONSEGUENZE PRATICHE?

dell'Avv. Daniela Basile

In vigore da pochi mesi, la normativa che ha introdotto questa fattispecie, pur lodevole nelle intenzioni, probabilmente imporrà dei correttivi da parte del legislatore, ma occorrerà prima attendere che i singoli processi giungano al vaglio della Cassazione



È da poco entrata in vigore la Legge n. 41 del 23 marzo 2016 che ha modificato il codice penale, il codice di procedura penale ed il codice della strada in tema di omicidio stradale (e lesioni personali stradali), con importanti novità nell'aggravamento delle pene, nelle sanzioni accessorie, nell'accertamento dello stato di ebbrezza o dell'assunzione di sostanze stupefacenti, nell'allungamento dei termini di prescrizione.

L'omicidio stradale, secondo la definizione fornita dal nuovo articolo 589 bis del c.p., è un omicidio colposo in cui la morte di una persona è cagionata dal conducente di un veicolo a motore (quindi non dal ciclista), a seguito di una condotta imprudente, imperita o negligente. Prima della riforma questo reato costituiva una fattispecie aggravata dell'omicidio colposo previsto dall'art. 589 c.p., mentre ora è una fattispecie autonoma, che prevede la reclusione da due a sette anni.

I commi successivi dell'art. 589 bis prevedono invece delle fattispecie aggravate dell'omicidio stradale commesso in stato di alterazione psico-fisica conseguente all'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope, in stato di ebbrezza alcolica grave (superiore a 1,5 g/l), o per i conducenti professionali anche media (0,8-1,5 g/l) (pena detentiva da otto a dodici anni a fronte della pena ante riforma da tre a dieci anni, che tuttavia non contemplava espressamente i conducenti professionali), nonché per i conducenti in stato di ebbrezza alcolica media o che abbiano posto in essere comportamenti particolarmente imprudenti, individuati dal legislatore in: grave superamento dei limiti di velocità nei centri abitati (almeno il doppio della velocità consentita e comunque non inferiore ai 70 km/h), ovvero su strade extraurbane (velocità superiore di almeno 50 km/h rispetto a quella consentita); attraversamento di incroci col semaforo rosso; circolazione contromano; inversione del senso di marcia in prossimità o corrispondenza di intersezioni, curve o dossi; sorpasso in corrispondenza di un attraversamento pedonale o di linea continua (reclusione da cinque a dieci anni).

Sono altresì sanzionati duramente coloro che si danno alla fuga (pena minima cinque anni di reclusione), è previsto l'arresto obbligatorio, la revoca della patente con limitazioni temporali per conseguirla nuovamente, sono raddoppiati i termini di prescrizione, è consentito il prelievo coattivo di campioni biologici per l'accertamento del tasso alcolemico e di assunzione di stupefacenti, che può essere disposto dal Pubblico Ministero in casi di urgenza (con obbligo di chiederne poi la convalida al Giudice per le Indagini Preliminari nelle 48 ore successive).

SANZIONI PIÙ SEVERE E MENO DISCREZIONALI

Ai fini processuali, la riforma comporta sicuramente una minore discrezionalità del giudice penale nel trattamento sanzionatorio. Se prima, infatti, il giudicante modulava la pena tra il minimo ed il massimo edittale, pur con i dovuti correttivi sulla base dell'applicazione di aggravanti ed attenuanti, valutando la condotta di guida del conducente secondo il suo libero convincimento, ora vi è un minor margine in tale valutazione, essendo alcune condotte tipizzate a monte dal legislatore, relativamente alle quali l'applicazione della pena tra il minimo ed il massimo è effettuata su parametri differenti e ben più elevati.

Il malcontento derivante da alcune decisioni giudiziarie, per la collettività troppo lievi, ha sicuramente fatto la sua parte in tale modifica. In effetti, prima dell'entrata in vigore della riforma, da più parti si sosteneva, ad esempio, che chi si fosse messo alla guida in grave stato di alterazione, o senza aver mai conseguito la patente, o chi avesse tenuto una velocità eccessiva, fosse stato consapevole dei rischi per gli altri utenti della strada, e quindi avrebbe dovuto rispondere di omicidio doloso e non colposo. In verità detto ragionamento, nel nostro sistema giuridico, è più complesso di come possa apparire.

Tra le varie categorie dottrinali di "dolo", che si insegnano ad ogni studente di giurisprudenza come primo approccio al diritto penale, è stata elaborata quella del cosiddetto

"dolo eventuale", per la cui configurabilità l'agente non ha intenzione di commettere il reato, ma lo rappresenta come conseguenza possibile del proprio comportamento. Il confine tra dolo eventuale e colpa cosciente o con previsione (quest'ultima prevista dal codice penale tanto da comportare un aggravamento della pena) è estremamente labile, sussistendo in entrambe le figure l'elemento rappresentativo dell'evento ma non quello volitivo, differenziandosi invece nell'accettazione consapevole del rischio della propria condotta (dolo eventuale) ovvero nel confidare con certezza che l'evento lesivo non si verifichi (colpa con previsione). Ed allora l'accertamento in sede processuale dell'elemento soggettivo dolo/colpa è davvero estremamente complesso, investendo processi psicologici tipicamente interiori e non manifestabili all'esterno, e che possono essere ampiamente contestabili (un soggetto superficiale non sempre valuta seriamente i rischi della propria condotta, quindi non c'è una vera e propria accettazione), con conseguente rischio di condanne molto diverse per fattispecie similari.

Adesso, invece, l'inasprimento delle sanzioni sulla base della condotta di guida o per l'uso di sostanze alteranti prescinde da tale complessa indagine, avendo come riferimento un elemento oggettivo, la condotta di guida e/o l'assunzione di sostanze, assunzione che può essere accertata anche senza il margine di errore delle classiche macchinette dell'alcoltest (talvolta non correttamente funzionanti, ad esempio perché non revisionate periodicamente o perché soggette a sbalzi termici).

TUTTI DEVONO RISPETTARE LE NORME NON SOLO GLI AUTOMOBILISTI

Tuttavia, nonostante vi sia una minore discrezionalità del giudice penale nel trattamento sanzionatorio, a mio parere non si può prescindere dall'accertamento, in concreto, che un determinato comportamento, pur rientrando nella previsione normativa, sia stato la causa dell'evento lesivo. Quindi, ad esempio, una velocità elevata secondo i parametri forniti dall'art. 589 bis c.p. comporta un inasprimento del trattamento sanzionatorio - con conseguente minore discrezionalità del giudice nell'applicazione della pena - ma solo a condizione che venga giudizialmente accertato che proprio tale velocità abbia cagionato il sinistro, e che se il soggetto agente avesse tenuto una velocità inferiore l'evento non si sarebbe verificato. Non a caso la Corte di Cassazione ha più volte ribadito, in tema di sinistri derivanti dalla violazione di norme relative alla circolazione stradale, che occorre accertare il comportamento dell'imputato in chiave causale e non già accertare, sic et simpliciter, la violazione di una norma contravvenzionale.

Non dovrebbero esserci motivi per un cambiamento di orientamento del giudice di legittimità a seguito della L. 41/16, poiché diversamente opinando si corre il rischio di vedere comminate condanne anche elevate, talvolta ostative ai fini della concessione del beneficio della condizionale o di misure alternative alla detenzione, sul solo presupposto oggettivo della violazione del codice della



strada, con accertamenti superficiali sulle effettive cause o concause di un incidente nefasto.

All'indomani dell'entrata in vigore della riforma, i quotidiani hanno riportato la notizia di uno dei primi casi di applicazione della nuova legge ad una donna che, vicino Roma alla guida di un SUV, ha travolto un gruppo di ciclisti, uccidendone uno e ferendone gravemente un altro, datasi alla fuga nell'immediatezza e successivamente costituitasi, ed hanno enfatizzato il rischio di condanna ad una pena non inferiore ai cinque anni di reclusione. Tuttavia, sul punto appaiono condivisibili le considerazioni del presidente Asaps (Associazione amici della polizia stradale) Giordano Biserni, il quale ha giustamente dichiarato: "Il drammatico episodio di oggi ripropone il problema dei ciclisti che percorrono in gruppo le nostre strade e che, solo per questo, si espongono ad un rischio altissimo. Le regole del codice della strada sono chiare: bisogna procedere incolonnati, in fila indiana, ma molto spesso i ciclisti seguono quella che in gergo viene chiamata 'la regola del bufalo', si dispongono cioè in gruppi, più o meno numerosi. Un accorgimento di natura difensiva che però è vietato e che in certe condizioni rischia di accrescere il pericolo". Ed allora, al di là del fatto, non sufficientemente evidenziato dai giornali, che la nuova normativa prevede comunque diminuzioni di pena per il colpevole di omicidio stradale

qualora la vittima abbia a sua volta tenuto un comportamento di concausa nell'evento lesivo, se lo scopo della riforma è non solo di adeguare la sanzione a fatti di particolare gravità, ma anche e soprattutto prevenirli, è indispensabile imporre il puntuale rispetto delle norme stradali a tutti - e non solo ai conducenti dei veicoli a motore - tenuto conto dell'esponenziale aumento del traffico e dell'ampliamento delle zone urbane.

Invece, l'aver delimitato l'applicazione delle nuove norme unicamente ai conducenti dei veicoli a motore può destare perplessità ove non siano adeguatamente considerate e sanzionate anche le condotte imprudenti di conducenti di veicoli diversi da quelli a motore o dei pedoni, le quali possono davvero rivelarsi concausa di un evento lesivo. Un diverso ragionamento, altrimenti, sarebbe incoerente con lo scopo della riforma.

Dalle notizie che riporta la stampa non sembra che le intervenute modifiche normative abbiano comportato una significativa diminuzione dei sinistri stradali, anche se la reale portata della riforma andrà valutata nella prassi giudiziaria, che non può certo limitarsi al primo grado di giudizio. È quindi probabile che l'applicazione pratica delle nuove norme imponga dei correttivi da parte del legislatore, ma occorrerà prima attendere che i singoli processi giungano al vaglio della Cassazione.

Un libro da non perdere

PERCHÉ IL DEBITO PUBBLICO CI SCHIACCIA E COME LIBERARCIENE

di Armando Bianchi, Responsabile Comunicazione Federmanager Roma

IL MACIGNO (ed. Feltrinelli), scritto con estrema chiarezza da Carlo Cottarelli, parla dei rischi ai quali l'Italia rimane esposta e dei costi che comunque essa deve affrontare per effetto dell'elevato debito pubblico. Ecco in sintesi le sue argomentazioni



QUANT'È GRANDE IL DEBITO PUBBLICO

A fine 2014 il debito pubblico (DP) italiano ammontava a 2.136 miliardi di euro, pari a 35 mila euro pro capite, e il rapporto DP/PIL era pari al 132% (si stima che a fine 2015 sia attestato a 133). È tanto? È poco? È sostenibile? Il valore raggiunto è anomalo rispetto alla serie storica (85% la media dall'unità d'Italia ad oggi). L'impennata si è avuta a partire dal 2008 in corrispondenza con la crisi economica e il crollo del PIL. Nel confronto internazionale l'Italia è mal posizionata risultando il terzo Paese al mondo dopo Giappone e Grecia. Ma il semplice posizionamento statistico ha poco significato. Ad esempio, è fondamentale rilevare che il nostro DP è detenuto per oltre il 70% da cittadini italiani.

Comunque un DP troppo elevato espone il Paese al rischio di improvvise crisi finanziarie come quella del 2011: genera sfiducia nei mercati e quindi la necessità di aumentare i tassi di interesse; innesca quindi una spirale negativa che fa esplodere la sostenibilità finanziaria. Il Fondo Monetario Internazionale ritiene tollerabile un DP pari al 70% del PIL per i Paesi in via di sviluppo e dell'85% per quelli industrializzati. Un po' di DP (40/50% del PIL) aiuta lo sviluppo, il suo eccesso lo comprime. Per ridurlo Cottarelli ipotizza alcune soluzioni, anche se in certi casi le conseguenze negative appaiono maggiori di quelle positive.

ALCUNE IDEE PER RIDURLO

1. Uscire dall'euro. L'ipotesi ha avuto la massima forza nei momenti più acuti della crisi finanziaria, quanto lo spread era arrivato a oltre 500 punti, e alcune forze politiche lo sostengono adducendo le seguenti motivazioni:

- la mancanza di una sovranità monetaria non consente di dare la certezza del rimborso ai mercati (magari stampando moneta);

- l'appartenenza all'area dell'euro diminuisce la competitività e la crescita del PIL;
- stare nell'area euro impone il rispetto di vincoli e parametri che ci penalizzano.

D'altra parte, immettere moneta sul mercato in misura rilevante senza correggere gli squilibri fra entrate ed uscite fa sì che la moneta emessa perda valore e quindi si attivi un forte processo inflattivo che erode il potere d'acquisto di quel 70% di possessori nazionali di titoli di Stato. Lo stesso sistema bancario detiene grande quantità di titoli pubblici e si troverebbe in gravi difficoltà. Si stima che l'inflazione attesa per consentire una significativa riduzione del DP dovrebbe essere almeno del 25%. Ma il sistema Italia ha perso competitività in termini di produttività ed efficienza: ricorrere alla svalutazione significa rinviare gli obiettivi dell'efficienza in un quadro internazionale sempre più competitivo.

- Ripudiare il debito.** La storia ha visto Paesi che non hanno rimborsato il debito (fra i più recenti si ricordano Argentina e Grecia). Ma ripudiare il debito sarebbe estremamente oneroso per coloro (70% italiani) che detengono titoli di Stato. E il Paese perderebbe credibilità ed affidabilità e sarebbe sempre più difficile collocare i titoli nei mercati internazionali.
- Mettere il DP in comune con i partner europei.** Sarebbe bello, ma richiede condizioni di solidarietà e di reciproca convenienza di cui non esistono i presupposti.
- Vendere e valorizzare le proprietà della pubblica amministrazione.** È un'operazione da perseguire, ma da sola non basta al contenimento significativo del DP, senza contare la necessità di superare l'attuale sistema burocratico, con difficile valutazione dei tempi entro cui registrare risultati concreti.

CONCLUSIONI

Per l'Autore l'unica linea possibile consiste nel combinare una moderata austerità fiscale con riforme che favoriscano la crescita del PIL. L'obiettivo deve essere il pareggio di bilancio da raggiungere in tre anni, secondo quanto previsto dalla Nota di aggiustamento al Documento di economia e finanza e dalla Legge di stabilità 2016, senza elevare gli attuali livelli di tassazione e mantenendo la spesa primaria costante in termini reali tra il 2016 e il 2019. Certo, per molti anni ancora dovremo convivere con un DP molto elevato (scenderebbe al 90% del PIL nel 2029), ci vorranno tempo e pazienza, ma bisogna crederci se si vuole evitare che il Paese resti per sempre schiavo del debito e dei mercati finanziari.

CONSIDERAZIONI A LATERE

L'orientamento di Cottarelli appartiene alla scuola dei rigoristi, ed è difficile contraddirlo in un Paese in cui deresponsabilizzazione e leggerezza sono la cultura dominante. Ma l'Autore non affronta mai l'altro aspetto, quello dei parame-

tri/vincolo fissati come condizione di appartenenza all'euro. A cominciare dal tetto massimo del 3% del rapporto tra deficit e PIL. Questo valore, fissato all'inizio dell'euro, è l'architrave intorno al quale si apre il continuo confronto/scontro tra i vari Paesi per ottenere deroghe. Con soluzioni di volta in volta compromissorie e non sempre equilibrate. In verità, a mio modesto avviso, l'errore commesso all'epoca fu quello di fissare un parametro rigido e non adeguabile nel tempo. Al momento dell'istituzione dell'euro (2001) il quadro di riferimento internazionale registrava alcune condizioni: un certo valore del dollaro, una Cina non ancora ammessa al WTO, un quadro radicalmente diverso dei processi migratori che gravano oggi pesantemente e non in modo omogeneo sui bilanci dei diversi Stati, e così via. Appare quindi necessario ripensare i parametri per l'appartenenza all'area euro correlandoli con chiarezza alle condizioni dello scenario economico globale ed ai suoi mutamenti. L'alternativa è il permanere del concetto burocratico del rispetto di un criterio che non ha oggi nessuna giustificazione tecnica plausibile.



Vises

LA BUONA SCUOLA? PASSA ANCHE DALL'IMPRESA!



Partito "Un'impresa che fa scuola", primo laboratorio di alternanza scuola lavoro che permette di stimolare e promuovere negli studenti comportamenti innovativi e creativi

Il progetto "Un'impresa che fa scuola", sostenuto grazie ai fondi 8x1.000 della Chiesa Valdese, realizza il primo laboratorio di alternanza scuola lavoro che permette di stimolare e promuovere negli studenti comportamenti innovativi e creativi. Grazie allo strumento dell'"impresa didattica" i ragazzi possono sviluppare e potenziare alcune abilità trasversali considerate oggi necessarie per la realizzazione personale e per la progettazione del futuro lavorativo. Vises, con un'attenzione particolare alle indicazioni europee ed internazionali in ambito educativo e grazie al proprio background di manager, accompagna i giovani verso l'ingresso nel mondo del lavoro offrendo alle scuole la possibilità di integrare i programmi didattici con contenuti ed esperienze pratiche che legano fortemente il mondo dell'educazione e quello del lavoro.

Per la sua concretezza e vicinanza alla realtà, la mini impresa è un'esperienza formativa unica per gli studenti che vi partecipano: realizza infatti la giusta contaminazione di contenuti, metodologie e competenze richiesta sia dalla scuola che dal mondo del lavoro, incrementando la loro futura "occupabilità".

Accompagnati da un team di esperti, gli studenti hanno la possibilità di creare una mini impresa, un'impresa reale (non simulata), che opera sul mercato e vende prodotti o servizi reali. Gli studenti coinvolti sono responsabili di tutti gli aspetti di sviluppo e gestione della loro impresa, nel quadro di una struttura organizzativa che riproduce le funzioni, i processi e gli obiettivi di un'impresa reale. Decidono in merito al prodotto o al servizio, designano i "managers" dell'impresa e gestiscono il proprio budget. I ragazzi per far nascere ed entrare a regime la loro mini impresa devono confrontarsi fra loro, con il mercato, stabilire legami con il territorio, sviluppare qualità personali e nuove capacità – problem solving, creatività, disponibilità positiva verso l'innovazione, comunicazione efficace, apertura al lavoro di gruppo – che spesso il tradizionale sistema didattico non può offrire loro, ma che sono elementi imprescindibili per muoversi nel mondo del lavoro. È fondamentale, infatti, che l'esperienza del lavoro entri nel concreto svolgersi del percorso formativo e che la scuola sia sempre meno distante dalla vita reale.



In quest'ottica i ragazzi e i docenti di due Istituti superiori coinvolti nel progetto, l'IIS Pertini di Roma e il Liceo I. D'Este di Tivoli, stanno dando vita a nuovi prodotti e servizi che a breve saranno immessi sul mercato. La loro attenzione si è concentrata sulla risposta ai bisogni locali, offrendo servizi alla persona in una delle periferie più delicate di Roma e servizi turistici dedicati ai più piccoli nelle Ville di Tivoli.

Nel prossimo mese di settembre le mini imprese saranno presentate al grande pubblico ma sono già attive sul territorio per testare i loro prodotti in vista dell'entrata ufficiale sul mercato.

Sono esperienze sostenibili che hanno un impatto sociale e che soprattutto rappresentano una leva per una più vasta e flessibile conoscenza per rompere la separazione tra istruzione e formazione professionale.

A fine progetto, la società create verranno messe in liquidazione e gli studenti presenteranno una relazione. L'evento finale di chiusura è previsto per febbraio 2017.

Per sapere di più dell'iniziativa di Vises e delle mini imprese didattiche create, vai sul sito dedicato www.impresa-chefascuola.it.

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 ai 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 - LEE HECHT HARRISON, 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