PROFESSIONE DIRIGENTE

www.federmanager.roma.it • info@federmanager.roma.it • Anno XVI • dicembre 2018 • n°59

LE TUE IDEE LA NOSTRA VOCE

CAMPAGNA ASSOCIATIVA 2019

POSTE ITALIANE SPA SPEDIZIONE IN A.P.70% ROMA - DCB ROMA

FEDERMANAGER

Chi SIAMO

Il 26 aprile 1945 "Sindacati provinciali e regionali dei dirigenti di aziende industriali danno vita ad una Associazione Nazionale, apolitica, autonoma e indipendente, con l'obiettivo, oltre che la tutela degli interessi degli associati, di porre al servizio della comunità le energie della categoria dirigenziale per contribuire alla ricostruzione economica e sociale del Paese."
Dal 1945 viviamo accanto ai manager industriali le trasformazioni più rapide e rivoluzionarie del Paese. Siamo l'Associazione rappresentativa del Management di cui curiamo gli aspetti contrattuali, professionali, istituzionali, sociali e culturali.

"dal 1945 protagonisti del domani

IL NOSTRO **IMPEGNO**

Istituzionale

Contribuiamo alla modernizzazione, alla ripresa economica e occupazionale, all'integrazione del Paese nel contesto globale.

Sindacale

Offriamo un modello di relazioni industriali innovativo e coerente con la figura strategica del manager, stipuliamo contratti collettivi di lavoro, assicuriamo un modello di welfare che mette al centro il benessere individuale e collettivo.

Sociale

Mettiamo a disposizione il nostro patrimonio di conoscenze ed esperienze per svolgere il ruolo di tutor e coach e valorizziamo il ruolo sociale del manager.

180 *mila*
DIRIGENTI, QUADRI E ALTE PROFESSIONALITÀ

57
SEDI SUL TERRITORIO

CI **RIVOLGIAMO**

A chi, in servizio, in pensione e inoccupato, vuole

...essere ascoltato, crescere,innovarsi,
sentirsi protagonista...

...della propria carriera professionale e personale, del proprio essere manager per gli altri, in un sistema «Paese» che ha sempre più bisogno delle capacità, delle esperienze e del senso di responsabilità dei manager.

FEDERMANAGER ROMA

L'Associazione territoriale di riferimento per oltre 20.000 dirigenti di ROMA, FR, RI, VT

Aderiamo alla CIDA, Confederazione che rappresenta dirigenti, quadri e alte professionalità dei settori pubblico e privato.

CIDA

PROFESSIONE DIRIGENTE

n.59-dicembre 2018

Direttore Editoriale
Giacomo Gargano
Presidente
Federmanager Roma
e Presidente Unione
Regionale Dirigenti
Industriali Lazio

Direttore Responsabile
Domenico Alessio

Segreteria di Redazione
Irma Forleo
Valeria Pulcinelli
via Ravenna, 14
00161 Roma
tel. 06.4417081
info@federmanager.roma.it

Coordinamento
Editoriale
FORFINANCE GROUP
via Porpora, 14
20131 Milano
tel. 02.83418723

Autorizzazione
del Tribunale di Roma
n° 00012/94
del 14/01/1994 -
iscrizione ROC n°10103

Stampa
Stamperia Lampo
via Adda, 129
00198 Roma

Copyright © 2017
PROFESSIONE
DIRIGENTE
Tutti i diritti sono riservati

Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotoriproduzione e la registrazione.
L'editore e gli autori non potranno in nessun caso essere ritenuti responsabili, a qualsiasi titolo, nei confronti di qualsiasi terzo per danni diretti o indiretti causati dalle informazioni contenute nel magazine.

SOMMARIO

Editoriale
Nuovo anno stessa passione
di Giacomo Gargano 4

Federmanager
Strategia e visione per accelerare il cambiamento
di Stefano Cuzzilla 6

Economia
Obiettivo: mantenere in equilibrio i conti Inps
di Carolina Parma 8

Federmanager Roma
A chi giova una società disintermediata?
di Gherardo Zei 12

commissione sindacale
Rinnovo CCNL: indagine preliminare
di Paolo Parrilla 14

Fondirigenti
Diventiamo Futuro: 20 anni di Fondirigenti G. Taliercio guardando al domani
di Carlo Poledrini 16

Commissione Previdenza e Assistenza
Welfare l'impegno per mantenere l'eqluilibrio raggiunto
di Giuseppe Noviello 18

Campagna Associativa 2019
Le tue idee La nostra voce 21

Previndai
La pensione integrativa sempre più rivolta ai giovani
di Giuseppe Noviello 25

Assidai
2018 un anno decisamente healthy
di Tiziano Neviani 26

Fasi
Dodici mesi ricchi di novità nel nome della solidarietà
di Marcello Garzia 27

Pensioni
Pensioni, cosa c'è dietro l'angolo?
di Roberto Martinez 28

L'angolo del legale
Alitalia in A. A. la Cassazione si pronuncia
di Stefano Minucci 30

Visite Culturali
Alla scoperta di monumenti e dimore esclusive
di Ivana Corsetti 32

Vises
Un anno di volontariato
di Valentina Vangoni 37

Associazionismo
105 anni un fenomeno di fedeltà 38

Eventi
Dall'agenda di Federmanager Roma 41

NUOVO ANNO STESSA PASSIONE

di GIACOMO GARGANO

Presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industria Lazio

Il 2018 è stato un anno di grandi sfide per Federmanager Roma e altre se ne presentano all'orizzonte. A cominciare dal rinnovo del nostro contratto nazionale di lavoro, in scadenza a fine dicembre 2018. Contratto che costituisce il riferimento di decine di migliaia di dirigenti e di aziende produttrici di beni e servizi, che se possibile, va migliorato non solo per rispondere a un mutato contesto lavorativo ma anche nell'ottica di sviluppare una concreta collaborazione fra le imprese e i loro dirigenti, parte integrante del loro capitale umano e intangibile, l'unico in grado di fare la differenza tra un'azienda e l'altra sul fronte della competitività nazionale. In questa direzione Federmanager Roma intende rinnovare il suo appoggio alla Federazione nazionale, già da tempo al lavoro per un rinnovo soddisfacente, affinché al manager venga riconosciuto un ruolo di propulsione del cambiamento. Una funzione da protagonista all'interno dell'industria 4.0. Non a caso la nostra Federazione in questi ultimi 12 mesi ha fatto della formazione e dell'aggiornamento continuo delle skill un punto fermo del suo programma convinta che il know how è, e sarà sempre, il punto distintivo della nostra categoria.

Occupabilità prima di tutto

Per questo Federmanager Roma nell'ultimo anno ha fatto dell'analisi delle competenze e del training uno dei suoi cavalli di battaglia, individuando insieme a Confindustria le skill necessarie per sostenere nel tempo la crescita delle nostre industrie, siano esse di grandi dimensioni o Pmi. Così è nato un progetto di formazione pensato dai manager per i manager, finalizzato alla certificazione delle competenze dei colleghi come referenza da offrire ad aziende e istituzioni. Un servizio che intende valorizzare al massimo il ruolo manageriale per dare risposte concrete alle necessità degli imprenditori. In questa direzione sono state identificate 4 figure chiave: innovation manager, temporary manager, export manager e manager di rete. Corsi che finora hanno portato alla certificazione di 300 manager e altrettanti ne saranno certificati il prossimo anno. Non solo. **Con l'introduzione del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy abbiamo svolto due edizioni del Corso per Data Protection Office formando oltre 50 colleghi che oggi, con la recente entrata in vigore del General Data Protection Regulation - GDPR (Regolamento Ue - 2016/679), svolgono l'attività in materia di data protection per aziende e enti pubblici. Altri 50 colleghi hanno aderito al Corso avanzato per Energy Innovation Manager giunto quest'anno alla terza edizione e sono 30 i colleghi che nelle due edizioni di corso organizzato da Federmanager Roma con ICAF si sono abilitati alla professione di mediatore civile**.

Solo alcuni esempi dell'intenso lavoro fatto dalla nostra Federazione nel corso del 2018 per mantenere alta l'occupabilità della nostra categoria su un mercato in continuo cambiamento.

Un impegno che ci ha anche premiato se consideriamo che il trend delle iscrizioni è stato positivo per il secondo anno di seguito con l'ingresso nella

nostra Federazione di XXX nuovi colleghi. Il che significa che abbiamo non solo saputo soddisfare le esigenze dei rappresentanti della nostra categoria all'interno delle imprese, ma anche che, in un periodo di forti incertezze e di frequenti cambi di mansione all'interno delle organizzazioni, Federmanager ha saputo diventare un punto di riferimento fermo per i dirigenti nazionali.

Il welfare che sa fare la differenza

E in un Paese dove il welfare pubblico mostra segnali crescenti di debolezza, Federmanager Roma, in collaborazione con Federmanager Nazionale, ha saputo costruire nel tempo una rete di servizi integrativi in materia di previdenza, sanità a supporto dei nostri associati che oggi è diventato un esempio da seguire a livello nazionale. Gli enti di sistema, sia quelli nati in casa Federmanager come Assidai e Praesidium, sia quelli di natura bilaterale come Fasi, Previndai, Fondirigenti, Gs Fasi, Fondazione Idi, Fondo Dirigenti Pmi, Fasdapi, Previndapi e Pmi Welfare Manager sono, infatti, strumenti validissimi, che intendiamo potenziare costantemente con l'intento di mantenere un sistema di welfare di eccellenza in Italia.
E in materia di welfare non posso non accennare alla battaglia che Federmanager ha fatto e tuttora sta portando avanti contro i tagli alle cosiddette Pensioni d'oro. Operazione profondamente ingiusta perché penalizza chi ha versato somme ingenti per tutta la vita lavorativa. E proprio per questo, come sostenuto anche da diverse istituzione, si tratterebbe di una manovra anticostituzionale. Altre sono le uscite dalle case dell'Inps a cui bisognerebbe prestare attenzione come le pensioni assistenziali che crescono al ritmo del 6% l'anno e che dovrebbero essere gestite separatamente da quelle previdenziali, come del resto avviene in tutti gli altri Paesi europei. Quindi non dall'Inps, nato per erogare assegni pensionistici a chi ha versato contributi per tutta la carriera lavorativa, ma dallo Stato.

Dialogo aperto con istituzioni nel nome della crescita

Su questo fronte continueremo a mantenere la nostra posizione in modo netto e chiaro al fianco di Federmanager Nazionale e del nostro Presidente Stefano Cuzzilla, al quale va tutto il mio apprezzamento per il lavoro svolto nel creare un dialogo aperto e costruttivo con istituzioni e autorità finalizzato a migliorare la situazione economica nazionale con l'apporto della competenza del management industriale dentro e fuori le imprese.
La nostra economia e la nostra società hanno oggi più che mai bisogno di figure preparate per gestire i cambiamenti e per raggiungere nuova efficienza nel nome della competitività non solo delle nostre industrie ma dell'intero sistema paese. Dal canto nostro, come Federmanager Roma, abbiamo trasferito queste logiche sul territorio laziale, portando il contributo della dirigenza industriale al Tavolo per Roma voluto dall'ex ministro dello Sviluppo Economico Carlo Calenda. Con la CIDA abbiamo presentato un documento strutturato volto ad attrarre investimenti, competenze e talenti mettendo a disposizione dei decisori politici l'expertise e il know how dei nostri manager che, siamo convinti, rappresenti una risorsa importante per realizzare il salto di qualità che la sfida della trasformazione digitale ci impone. Impegno che intendiamo rinnovare anche nel corso del 2019 a sostegno e sprono delle nostre imprese regionali che nel corso di quest'anno si sono trovate a operare in un contesto particolarmente difficile. Ma la nostra categoria non deve permettere che la crisi e i disagi frenino le grandi potenzialità che il nostro territorio ha mostrato più di una volta di possedere.
Dobbiamo sostenere le nostre aziende sulla strada della crescita, della creazione di occupazione e della competitività.

Il 2018 ha visto la nostra Associazione impegnata su più fronti: formazione, previdenza, territorio, dialogo con le istituzioni, politiche attive per inoccupati. Il 2019 si apre con il rinnovo del nostro contratto collettivo di lavoro. E Federmanager siederà al tavolo della trattativa con l'impeto di sempre e un obiettivo in mente: riconoscere ai manager il ruolo di motori del cambiamento.

Caro Collega,

abbiamo scelto di inviare questo numero della nostra rivista, riservata tradizionalmente ai dirigenti iscritti a Federmanager Roma, anche a quei colleghi che, come te, non hanno ancora ritenuto opportuno associarsi o confermare la propria adesione ma che hanno espresso il proprio consenso a ricevere notizie sulle nostre attività.

In questo modo avrai l'occasione di conoscere da vicino le tante attività ed iniziative che la nostra associazione svolge a tutela dei diritti e delle aspettative della categoria dei manager, molto spesso trascurata dalle istituzioni.

Ti aspettiamo per condividere anche con te idee e programmi per il futuro della nostra professione e per affrontare insieme le numerose sfide che ci aspettano.

Giacomo Gargano

STRATEGIA E VISIONE **PER ACCELERARE IL CAMBIAMENTO**

di Stefano Cuzzilla

Presidente Federmanager

A inizio novembre il Congresso federale mi ha onorato di nuova fiducia, confermandomi alla guida della nostra Organizzazione per il secondo mandato. Il voto dei colleghi delegati si è indirizzato in modo compatto sul programma di presidenza dei prossimi tre anni che ho presentato con il titolo "Avanti tutta. Strategia e visione per accelerare il cambiamento" insieme a Eros Andronico, rieletto nella sua qualità di Vice presidente Federmanager. Al nostro fianco, Marina Cima, che quindi continuerà a svolgere il ruolo di tesoriere al meglio, come fatto finora.

Al di là della stima e riconoscimenti che i colleghi hanno voluto rivolgermi, e di cui sono loro sinceramente grato, ciò che più conta è aver dato a Federmanager un programma triennale condiviso e ricco di sfide.

Nei tre anni passati abbiamo centrato la gran parte degli obiettivi che ci eravamo posti. Li consolideremo, e lavoreremo in continuità. Ne abbiamo poi individuati di nuovi e più ambiziosi che dobbiamo realizzare con la stessa determinazione che ci ha guidato fin qui: l'esperienza maturata ci ha insegnato che le persone quando condividono una visione, e non il singolo obiettivo, riescono in cose straordinarie!

Nel programma che ho presentato è forte la motivazione a fare grandi cose per la categoria e per il Paese: la nostra rappresentanza vive, la sfida vera è rafforzarla.

Stare insieme, sentirsi parte di una collettività che si riconosce in valori comuni è una esigenza reale che sta cambiando le relazioni industriali e il modo stesso di rappresentare i colleghi. La tipicità del tessuto produttivo italiano costituito principalmente da imprese medio, piccole e prevalentemente a carattere familiare ci ricorda che la nostra presenza sui territori, dove i manager operano e vivono, è indispensabile per generare un processo socio-economico virtuoso per il benessere collettivo.

La diffusione delle politiche federali nelle aziende è una importante leva di proselitismo, così come la costruzione di "ponti" tra i singoli manager e la Federazione. Sarà utile proseguire nell'approccio positivo che abbiamo instaurato nelle relazioni industriali con Confindustria e Confapi. Il dialogo è aperto e continuativo, e in questa delicata fase del rinnovo contrattuale dobbiamo raccogliere i frutti di quanto seminato. Dobbiamo favorire la contaminazione di esperienze positive e la sperimentazione di nuove iniziative.

Vogliamo affrontare sotto la lente della prevenzione il tema delle politiche attive del lavoro, continuando a proporre alla politica misure che possano garantire maggiore flessibilità in uscita e maggiori tutele.

Il welfare è il nostro fiore all'occhiello. Gli Enti e le Società nati da accordi bilaterali o costituiti in casa Federmanager sono strutture moderne per le quali continueremo a lavorare per assicurare solidità operativa e sostenibilità economica.

Energie e risorse saranno anche dedicate a fare di Federmanager un'accademia di formazione alla leadership: di fronte ai nuovi modelli manageriali e alle nuove competenze richiesti dal mercato, noi dobbiamo essere pronti a offrire i profili manageriali più innovativi.

La Federazione dovrà aprirsi maggiormente al contributo dei giovani, delle donne e dei

Stare insieme, sentirsi parte di una collettività che si riconosce in valori comuni è una esigenza reale che sta cambiando le relazioni industriali e il modo stesso di rappresentare i colleghi.

I DIECI PUNTI DEL PROGRAMMA DI PRESIDENZA

1. Nell'era della nuova rappresentanza.

La nostra rappresentanza sarà più forte al centro, radicata sui territori, presente in azienda. Più siamo vicini al manager, più rapidi saremo nel perseguire l'obiettivo dello sviluppo associativo. Aumentando la nostra capacità di influenzare le politiche aziendali, affinché cresca la presenza di manager in azienda. Tenendo conto dell'evoluzione del ruolo del manager e, in definitiva, essendo più incisivi nella nostra capacità di attrarre.

2. All'unisono sui territori.

Un programma di investimenti sulle Associazioni territoriali che rafforzi l'intero sistema: daremo il supporto tecnico e le risorse economiche che servono per rispondere in modo organico e unitario alle questioni del nostro tempo. Aiutando le Associazioni a far rete per perseguire obiettivi più grandi.

3. Presenti nelle imprese.

Realizzare interventi adeguati e tempestivi lì dove si produce, sviluppando una nuova cultura d'impresa basata sulla managerialità. Possiamo riuscirci moltiplicando le iniziative che portano Federmanager in azienda, facendo conoscere i nostri servizi e orientandoli verso i fabbisogni concreti. Anche sfruttando la forza dei nostri Enti bilaterali.

4. Dentro e fuori il contratto.

Rivoluzionato l'approccio alle relazioni industriali, ci prefiggiamo di trasformare la negoziazione tra controparti in una collaborazione tra pari. È questo il tempo del rinnovo del CCNL di categoria che dovrà puntare lo sguardo oltre i prossimi tre anni, precorrendo i fabbisogni di domani.

5. Un welfare pronto al futuro.

Gli Enti e alle Società del sistema devono esprimere tutto il loro valore ed essere guidati da una squadra di colleghi capaci di gestire il grande patrimonio che abbiamo. Il futuro riguarda le grandi potenzialità del welfare contrattuale, l'allargamento delle tutele, la personalizzazione delle soluzioni, una forza maggiore alle politiche attive del lavoro.

6. Competenze al centro.

Sosteniamo l'idea di sviluppo industriale che premia la competenza e vogliamo porci come una delle avanguardie culturali del Paese. Abbiamo l'obiettivo di rivelare nuovi profili manageriali, riducendo il mismatch tra domanda e offerta di competenze di alto profilo. La sfida è far emergere il valore della competenza come fattore di innovazione del Paese.

7. Liberare le energie del sistema.

Diamo voce ai manager ampliando la partecipazione. Maggiore attenzione alle specificità di donne, giovani e senior. Facciamoli crescere per crescere insieme. La nostra Federazione evolverà se sapremo aprirci al contributo delle nostre persone, coinvolgendo i colleghi che mostrano interesse verso la vita associativa.

8. Efficaci nella comunicazione.

Parliamo di noi e facciamo parlare (bene) di noi rafforzando l'identità e la reputazione di Federmanager. Tutti dobbiamo conoscere ciò che accade all'interno del nostro sistema ed esprimere la stessa versione dei fatti. Investiamo nella comunicazione digitale creando una community che partecipa, condivide, rilancia i nostri messaggi.

9. Influenti sulle politiche.

In prima linea per l'interesse generale e sempre più protagonisti del futuro dell'industria che deve tornare a essere ai primi posti nell'agenda di governo. Nei prossimi tre anni continueremo a premere per un sistema di misure che riorganizzi il prelievo fiscale e in difesa delle pensioni.

10. Europei per scelta.

Per un posizionamento in favore del management industriale europeo. Dobbiamo porci l'obiettivo di sostenere i provvedimenti comunitari che favoriscano la crescita, semplifichino le normative, armonizzino le regole d'impresa, fiscali e commerciali. Rafforzeremo quindi la nostra presenza a Bruxelles.

senior sfruttando appieno tutte le loro prerogative e dovrà far sentire la voce unitaria della dirigenza intervenendo nei momenti più importanti del Paese.
Questo presuppone un'azione di comunicazione ad ampio raggio e il proseguimento della intensa attività di accreditamento istituzionale già avviata che deve adesso estendersi verso altri portatori di interesse che esercitano potere decisionale, dalle Aziende di Stato alle Istituzioni pubbliche. E per finire, abbiamo indicato la via per una rappresentanza che parla oltre i confini nazionali e che guarda al management industriale europeo.
Siamo riusciti, in questi tre anni, a rendere Federmanager un soggetto protagonista nei confronti dell'impresa, della società e della politica, ma sentiamo forte il richiamo a fare ancora di più. L'invito, quindi, lo rivolgo a tutti i manager: partecipate, fatevi avanti. Questo sistema cammina sulle vostre idee e sulla vostra capacità di fare!

Aprirsi maggiormente al contributo dei giovani, delle donne e dei senior è uno dei punti fermi della Federazione per il prossimo futuro

OBIETTIVO: MANTENERE IN EQUILIBRIO I CONTI INPS

di Carolina Parma

Separare la spesa previdenziale da quella assistenziale potrebbe aiutare a risparmiare sulla spesa pensionistica ma per salvare i conti Inps c'è una sola strada: creare occupazione. In questa direzione il part-time generazionale può dare una mano.

Mantenere in equilibrio i conti dell'Inps con l'età media degli italiani che avanza di anno in anno e il numero di giovani che entrano nel mondo del lavoro ai minimi termini non è un esercizio dei più facili da realizzare. La soluzione più semplice, finora, e forse anche l'unica a essere stata presa in considerazione dai vari governi che si sono succeduti, è stata quella di tagliare le cosiddette pensioni d'oro o di prendere in considerazione un contributo di solidarietà della durata di cinque anni, che dovrebbe fare leva su 5 distinte aliquote e che consentirebbe di limare gli assegni più elevati per dare maggiore sostanza a quelli più bassi. Il condizionale è più che mai d'obbligo visto che finora si tratta solo di ipotesi ancora lontane dalla loro messa in pratica. Anche perché, guardando attentamente i conti dell'Inps, sia l'una che l'altra soluzione non risolverebbe affatto il problema delle coperture, il vero incubo per un paese come l'Italia dove, secondo l'Osservatorio sui Conti Pubblici diretto da Carlo Cottarelli presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore, a causa dell'invecchiamento della popolazione nei prossimi 30 anni il numero di anziani che dovrà essere sostenuto da ogni 100 persone in età lavorativa, salirà dall'attuale 37 a 62.

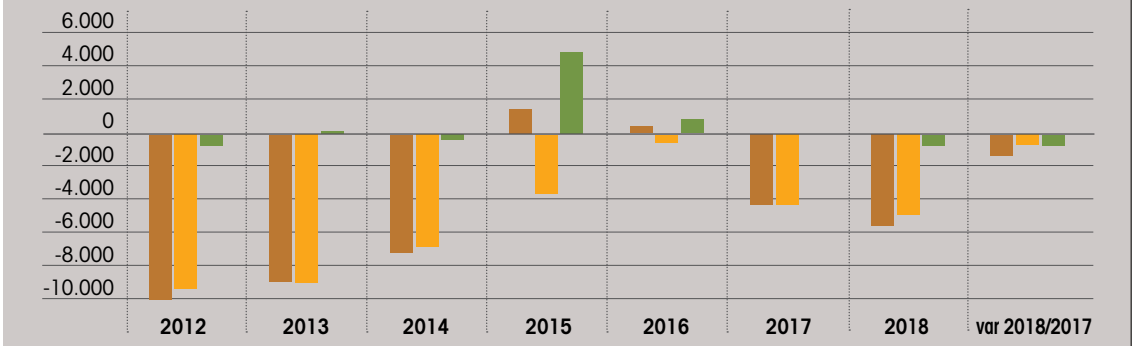
Crescono le pensioni sociali

Infatti, in base al rapporto che l'istituto guidato da Tito Boeri ha pubblicato a fine ottobre, nel 2017 la spesa totale per le prestazioni erogate dal sistema pensionistico italiano è stata pari a 286 miliardi di euro, ovvero il 16,4% del prodotto interno lordo. Le prestazioni sono circa 23 milioni per poco più di 16 milioni di pensionati. Di questi coloro che percepiscono un assegno superiore ai 5 mila euro netti (i pensionati d'oro) sono 266 mila, in grande maggioranza uomini. Il che significa l'1,7% del totale ai quali arriva il 7,6% del totale della spesa per pensioni.
Ma nella spesa pensionistica che l'Inps sostiene ogni anno ci sono anche le cosiddette pensioni assistenziali per un totale di 4,5 milioni di prestazioni la cui somma porta a un importo complessivo di 33 miliardi di euro circa all'anno. All'interno vi si trovano pensioni e assegni sociali, pensioni di invalidità civile e indennità di accompagnamento e persino pensioni di guerra (se ne pagano ancora quasi 200 mila, tra dirette e indirette). Prestazioni per le quali non è però stato versato alcun contributo o, al più, sono state versate contribuzioni modeste e per pochi anni. Certo, toccare i benefici assistenziali non è facile né giusto, soprattutto in un Paese dove l'economia viaggia a testa bassa da troppo tempo. «Questi assegni sono indubbiamente un supporto importante per combattere la povertà e la non autosufficienza che però non dovrebbero essere a carico dell'Istituto di previdenza sociale, il cui compito è quello di erogare assegni pensionistici maturati sulla base di contributi versati dai lavoratori durante la loro carriera lavorativa, ma dello Stato, come del resto succede in tutti gli altri paesi europei», afferma Roberto Martinez, Coordinatore gruppo pensionati Federmanager Roma. Un punto, quest'ultimo, sul quale nei palazzi romani si discute da almeno 20 anni.

Perché dividere le pensioni previdenziali da quelle assistenziali

L'ultimo in ordine di tempo a sollevare la questione è stato Alberto Brambilla, economista, Presidente del Comitato Tecnico Scientifico di Itinerari Previdenziali, indicato come possibile successore di Tito Boeri alla guida dell'Inps, che a inizio anno nel presentare il quinto Rapporto sul sistema previ-

IL SALDO DEL BILANCIO INPS 2018

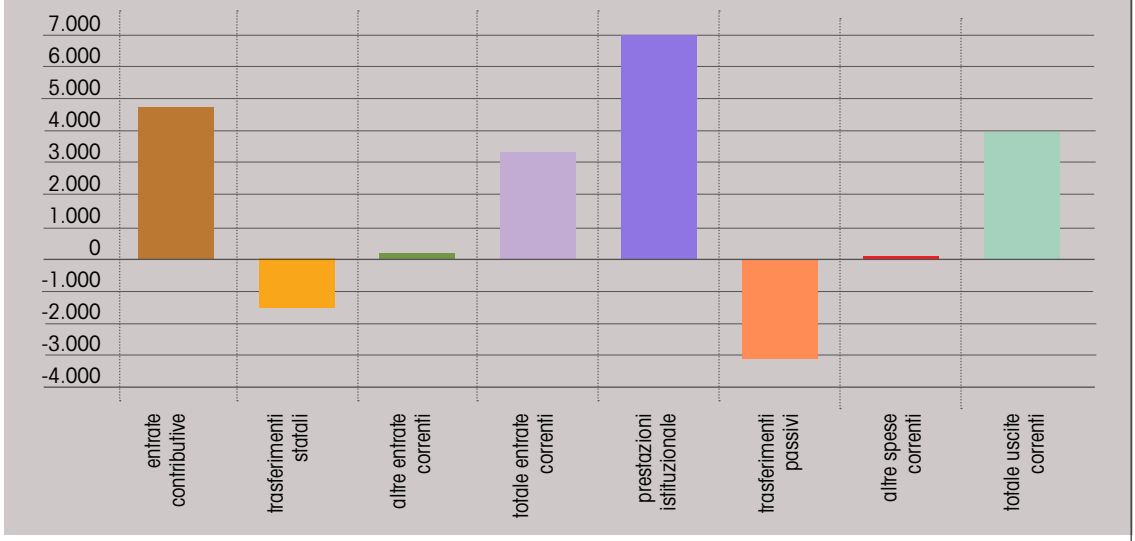


Fonte Truenumbers

denziale italiano alla Camera ha dichiarato: «Abbiamo imbullonato il sistema delle pensioni e si è scaricato tutto sulle prestazioni assistenziali». Con il risultato che se nel 2003 le prestazioni previdenziali rappresentavano il 62,4% di tutti gli assegni liquidati quell'anno contro il 37,6% di quelle assistenziali, nel 2016 il rapporto si è capovolto: le nuove prestazioni assistenziali sono state il 53,2% del totale, quelle previdenziali il 46,8%. Passando allo stock, su 16 milioni di pensioni in pagamento, quelle totalmente o parzialmente assistite sono 8,2 milioni, il 51%. Le motivazioni che portano alla necessità di una separazione tra spesa assistenziale e previdenziale per Brambilla sono più d'una. L'operazione è innanzitutto utile a livello contabile, «perché consente di fare chiarezza su spese molto diverse tra loro per finalità e modalità di finanziamento, ma che troppo spesso sono impropriamente comunicate, come se fossero assimilabili tra loro, anche a organi e istituzioni internazionali, con il risultato di continue richieste di riforme pensionistiche», ha detto l'esperto ai media. Inoltre «rappresenta un esercizio di equità tra chi ha versato contributi e chi no: non bisogna infatti dimenticare che il nostro modello di welfare prevede per finanziare le pensioni una tassa di scopo, i contributi sociali, mentre l'assistenza è finanziata dalla fiscalità generale». Del resto che l'Inps non è un Ente benefico e ha il dovere, prima di tutto, di garantire le prestazioni previdenziali a coloro che hanno versato contributi e chi riceve assistenza sociale (di ogni tipo) va messo a carico di tutti, non di alcuni. Lo ha stabilito più volte anche la Consulta (sentenze 316/2010, 223/2012, 113/2013).

Indubbiamente si tratta di un'operazione complessa, non solo perché diversi sono i politici e gli economisti che si oppongono specie ora che il reddito di cittadinanza sta diventando una realtà, ma anche perché richiede coraggio, qualità sempre più rara. Va detto però che la legge di bilancio al momento ancora in vigore, prevedeva che della

VARIAZIONE DI BILANCIO 2018 / 2017



Fonte Truenumbers

2018 PENSIONI VIGENTI:

17.886.623

previdenziali: **13.979.136**

assistenziale: **3.907.487**

PENSIONI liquidate:

1.112.163

previdenziali: **50,3%**

assistenziale: **49,7%**

Fonte INPS

DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE IN ITALIA
DATI DESTAGIONALIZZATI *(valori assoluti in migliaia)*

	picco pre crisi	limite inferiore	situazione attuale	variazione T4 2013/T4 2007		variazione T4 2017/T4 2013	
	T4 - 2007	T4 - 2013	T4 - 2017	Assolute	%	Assolute	%
A CONTABILITA NAZIONALE							
DIPENDENTI							
Occupati	18.880	18.003	19.089	-827	-4,4%	1.086	6,0%
Unità di lavoro	17.418	15.968	17.609	-1.450	-8,3%	1.041	6,5%
Posizioni lavorative	20.274	19.061	20.143	-1.213	-6,0%	1.082	5,7%
Ore lavorate	7.768.620	7.051.919	7.574.182	-716.700	-9,2%	522.262	7,4%
INDIPENDENTI							
Occupati	6.646	6.249	6.020	-397	-6,0%	-229	-3,7%
Unità di lavoro	7.755	7.243	7.029	-512	-6,6%	-215	-3,0%
Posizioni lavorative	9.382	8.850	8.825	-533	-5,7	-325	-3,7%
Ore lavorate	3.778.295	3.376.705	3.309.822	-401.591	-10,6%	-66.833	-2.0%
TOTALE							
Occupati	**25.476**	**24.252**	**25.108**	**-1.224**	**-4,8%**	**856**	**3,5%**
Unità di lavoro	**25.173**	**23.212**	**24.038**	**-1.962**	**-7,8%**	**826**	**3,6%**
Posizioni lavorative	**29.656**	**27.911**	**28.668**	**1.745**	**-5,9%**	**757**	**2,7%**
Ore lavorate	**11.546.915**	**10.428.624**	**10.880.004**	**-1.118.294**	**-9,7%**	**455.380**	**4,4%**

Fonte INPS

separazione tra previdenza e assistenza se ne occupasse una apposita commissione di esperti concordata tra Governo e parti sociali assieme a quella per lo studio della gravosità delle occupazioni istituita dall'esecutivo. I lavori della Commissione si dovevano concludere entro il 30 settembre 2018, consegnando al Governo, entro il medesimo termine, un rapporto finale i cui contenuti però non sono stati, al momento, resi noti.

L'ipotesi del part-time generazionale

Nel frattempo il nodo sulle coperture resta. Ma per recuperare soldi da destinare alle pensioni permettendo alle persone di ritirarsi prima dal mondo del lavoro, indipendentemente dal fatto che entri in vigore Quota 100 o meno, c'è una sola strada: creare lavoro. «Non ci sono alternative né scorciatoie», sottolinea Francesco Vallacqua, docente a contratto di Economia e gestione delle assicurazioni vita e dei Fondi pensione presso l'Università Bocconi di Milano. Alla luce degli ultimi dati su occupazione e andamento della nostra economia l'obiettivo appare più che mai ambizioso, ma le soluzioni non mancano. Una di queste, per il docente, potrebbe essere il rilancio del part-time generazionale. Si tratta di una misura in base alla quale il lavoratore, «superata una certa età e arrivato a un dato numero di anni dalla pensione, può decidere di basare il suo reddito in parte lavorando part-time per l'azienda di cui è stato dipendente fino a quel momento e in parte da un anticipo della pensione», spiega Vallacqua. «Operazione che può concretizzarsi solo se il datore di lavoro si prende l'impegno di assumere un giovane, che potrebbe avere per esempio tra i 24 e i 34 anni di età, il tutto a parità di costo del lavoro complessivo. E' vero, l'anticipo porterebbe a un aumento della spesa pensionistica che potrebbe però essere compensato dall'aumento del Pil generato dai consumi legati all'incremento della occupazione».

Un aiuto all'occupazione dal fondo tesoreria

Per il docente della Bocconi altre risorse per creare occupazione potrebbero

Fonte INPS

LAVORATORI ASSICURATI INPS
DATI ANAGRAFICI ANNI 2016 - 2017

	2016			2017			Variazioni 2017 / 2016			
	F	M	totale	F	M	totale	Ass.	F	M	totale
A.Totale										
	10.941.275	14.263.584	25.204.859	10.890.076	14.248.076	25.138.463	-66.396	-0,5%	-0,1%	-0,3%
B.per Nazionalità										
Italiani e UE a 15	9.458.893	12.446.274	21.905.167	9.416.479	12.384.867	21.801.346	-103.821	-0,4%	-0,5%	-0,5%
Altri europei	912.297	756.918	1.669.215	896.488	754.801	1.651.289	-17.926	-1,7%	-0,3%	-1,1%
Non europei	570.085	1.060.392	1.630.477	577.109	1.108.719	1.685.828	55.351	1,2%	4,6%	-3,4%
C.per classe d'età										
Fino a 19	112.481	163.421	275.902	101.078	163.016	264.094	-11.808	-10,1%	-0,2%	-4,3%
Da 20 a 24	612.518	820.614	1.433.132	584.530	817.846	1.402.376	-30.756	-4,6%	-0,3%	-2,1%
Da 25 a 29	957.163	1.195.893	2.153.056	940.655	1.189.028	2.129.683	-23.373	-1,7%	-0,6%	-1,1%
Da 30 a 34	1.116.170	1.419.587	2.535.757	1.078.183	1.384.670	2.462.853	-72.904	-3,4%	-2,5%	-2,9%
Da 35 a 39	1.294.967	1.651.182	2.946.149	1.246.425	1.599.370	2.845.795	-100.354	-3,7%	-3,1%	-3,4%
Da 40 a 44	1.622.151	2.023.413	3.645.564	1.609.249	2.012.894	3.622.143	-23.421	-0,8%	-0,5%	-0,6%
Da 50 a 54	1.540.014	1.943.360	3.483.374	1.564.588	1.972.245	3.536.833	53.459	1,6%	1,5%	1,5%
Da 55 a 59	1.199.694	1.533.548	2.733.242	1.242.614	1.585.524	2.828.138	94.896	3,6%	3,4%	3,5%
Da 60 a 64	668.430	948.699	1.617.129	712.914	997.154	1.710.068	92.939	6,7%	5,1%	5,7%
65 e oltre	257.611	600.469	858.080	295.360	620.056	915.416	57.336	14,7%	3,3%	6,7%

Aggiornamento archivi maggio 2018

arrivare dal Fondo Tesoreria creato nel 2007 per finanziare il rilancio dell'economia e in particolare le infrastrutture di cui però non è chiaro dove siano finite le risorse. «Entro il 30 settembre di ogni anno, il Ministro del Lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, avrebbe dovuto presentare al Parlamento una relazione che specificasse dettagliatamente la consistenza finanziaria e le modalità di utilizzo del Fondo. Ma non risulta reperibile dove siano state destinate le risorse. Il sospetto è che la maggior parte del denaro proveniente da questo fondo, che a oggi ammonta a 62 miliardi di euro, sia stato usato per finanziare la spesa corrente. In tal senso si legge qualcosa anche in alcune relazioni della Corte dei Conti, come in "Determinazione e relazione della Sezione del controllo sugli enti sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per l'esercizio 2012", dove a pg. 6, in relazione a questo fondo, si parla di notazioni critiche collegate alla sottrazione di liquidità alle imprese private e al pieno rispetto dello specifico vincolo di destinazione», evidenzia Vallacqua. A gestire il Fondo Tesoreria per conto dello Stato è l'Inps secondo il sistema a ripartizione su apposito conto corrente aperto presso la Tesoreria dello Stato. «In esso confluiscono (dall'1 gennaio 2007, o dalla data di assunzione del lavoratore se successiva) le quote di Tfr maturando per i lavoratori delle aziende con almeno 50 addetti non destinate alle forme pensionistiche complementari secondo le modalità previste dalla legge 296/2006», precisa l'esperto. «Secondo i dati di Covip, nel 2016 il flusso complessivo di Tfr generato nel sistema produttivo può essere stimato in circa 25,2 miliardi di euro; di questi, 13,7 miliardi sono rimasti accantonati presso le aziende, 5,7 miliardi versati alle forme di previdenza complementare e 5,8 miliardi destinati al Fondo di Tesoreria. Per riequilibrare le cose basterebbe far tornare il fondo all'origine per cui è stato creato».
Soluzioni che forse sarebbero più efficaci di un reddito di cittadinanza.

Le pensioni assistenziali ammontano a 33 miliardi di euro circa all'anno. All'interno vi si trovano pensioni e assegni sociali, pensioni di invalidità civile e indennità di accompagnamento.

A CHI GIOVA UNA **SOCIETÀ DISINTERMEDIATA**?

di Gherardo Zei

Vice Presidente Federmanager Roma

La crescita economica e la democrazia del dopoguerra sono state fondate sull'esistenza dei "corpi intermedi", enti rappresentativi che hanno saputo incarnare e fortemente sostenere le spinte divergenti delle compagini sociali, riuscendo sempre tuttavia a ricomporle in un quadro coerente e stabile pur nella sua mutevolezza. Partiti politici, associazioni religiose o laiche, gruppi di interesse di ogni genere e sindacati si sono aggregati a comporre i "mattoni" con i quali è stata costruita la società civile con il suo benessere e sui quali ha trovato sostegno un periodo di pace di oltre settant'anni per il nostro continente.

Se andiamo indietro con la memoria agli anni della crescita economica, possiamo ricordare che il quadro politico e sociale, determinato dall'insieme dei corpi sociali intermedi del nostro Paese, soffriva solo apparentemente di un eccesso di pluralismo disordinato. In realtà esisteva una biochimica sociale che determinava un equilibrio e la storia ci ha dimostrato che era proprio l'esistenza dei "corpi intermedi" a garantire lo spontaneo determinarsi di quell'armonia tra le forze centrifughe e le forze centripete della società italiana, i corpi intermedi erano una forza che indirizzava la società verso la pace, l'equilibrio e la prosperità.

Quando nel nostro paese esisteva un sistema elettorale proporzionale i governi erano formati da quattro, cinque e perfino da sei partiti, eppure, nonostante le apparenze, non erano affatto governi instabili in una società instabile. Anzi la compagine sociale del Paese era particolarmente solida, perché ciascuno trovava in un'associazione o in un partito la bandiera sotto la quale riporre con fiducia le proprie istanze e ognuno aveva la certezza che i propri bisogni avrebbero comunque avuto un loro peso, piccolo o grande, nelle decisioni della politica nazionale. Certamente non si può negare che bisognava mettere d'accordo cinque partiti e che ciascuno dei segretari dei cinque partiti doveva mettere d'accordo, a sua volta, una pluralità di propri capi correnti e opinion leader e ciascuno di questi ultimi doveva a sua volta mettere d'accordo un numero spesso indeterminato di propri referenti sul territorio, ma tutto il sistema - pur macchinoso - aveva il pregio di non "lasciare nessuno indietro" e garantire un durevole equilibrio sociale e una grande partecipazione alle elezioni, favorendo un periodo di pace tra le nazioni europee mai verificatosi precedentemente nella storia e che ha condotto allo sviluppo – inizialmente virtuoso – della Comunità Europea.

Oggi i nuovi sistemi di comunicazione, fondati sulla rete web e diffusi attraverso periferiche sempre più portatili e performanti (come smartphone e palmari), hanno reso il mondo molto più piccolo e hanno annullato le distanze. In questa congiuntura serpeggia e traspare in molti la tentazione di "tagliare il nodo gordiano" e eliminare le lungaggini e le complessità del vecchio sistema fondato sui "corpi intermedi", sostituendolo con dei metodi sempre più evoluti di democrazia diretta. Questa tendenza va avanti ormai da alcuni anni e molti ne

sono i sintomi: le leggi elettorali maggioritarie o con fortissimi premi di maggioranza, l'abbandono (anche da parte di partiti storici) dello sviluppo delle sezioni territoriali, la nascita di nuovi partiti "nativi digitali".
Nessuno nega che i nuovi mezzi di comunicazione siano molto utili ed è del tutto naturale che anche i partiti e i corpi intermedi che non sono "nativi digitali" apprendano sempre nuovi modi di comunicare. Ma io non credo che questa naturale evoluzione comporti l'obsolescenza delle compagini sociali intermedie e ritengo che pensare questo sia un grossolano errore, che potrebbe comportare conseguenze gravissime per il Paese e per il mondo intero. E' giusto usare questi mezzi come Socialweb, WhatsApp e simili per velocizzare e coordinare meglio la comunicazione, ma questi strumenti non potranno mai sostituire il mondo dei partiti, delle correnti e delle associazioni, che, nelle sue dinamiche relazionali interpersonali, è incommensurabilmente più complesso di questi che, pur modernissimi, sono solo semplici e meri strumenti di comunicazione. Del resto non è strano che, al cospetto di uno strumento nuovo, si fatichi a capire come adoperarlo e, infatti, oggi le conseguenze del malinteso utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione sono sotto gli occhi di tutti: la partecipazione dei cittadini agli appuntamenti elettorali è in calo costante, le sezioni dei partiti si svuotano, gli iscritti alle associazioni calano e il fenomeno della instabilità politica è in continuo aumento.
Certo anche in passato la battaglia politica ha determinato rovesciamenti di alleanze e cambi di maggioranze. Ma oggi si tratta di un fenomeno parzialmente diverso, perché non sono più i partiti o i movimenti che cambiano le loro alleanze, ma sono addirittura i singoli eletti che cambiano in massa partito, passando in modo ondivago da una parte all'altra (credo che l'ultima legislatura sia stata da record in tal senso). La cosa non deve stupire. Infatti nella misura in cui i corpi intermedi si indeboliscono anche i rapporti di rappresentanza si indeboliscono e un eletto "nominato" con un sistema di liste bloccate (nell'illusione di renderlo fedele a chi lo ha messo in lista) finirà per non essere più fedele a nessuno. Non sarà fedele a chi lo ha fatto eleggere perché ci sarà sempre qualcuno che gli prometterà qualcosa di più allettante, non sarà fedele al partito perché un partito liquido non genera sentimenti di lealtà ma non sarà fedele nemmeno al popolo che lo ha eletto, perché, con i listini bloccati, senza preferenze e disintermediato dai corpi intermedi, questo "rappresentante" sarà tale di nome ma non di fatto.
Ma a chi giova una società umana disintermediata? A mio sommesso avviso non giova affatto all'umanità nel suo complesso e certamente non giova al nostro Paese anche se - come in tutte le cose umane – non manca qualcuno che, egoisticamente, ne può trarre vantaggio.
La cosa che mi sento di dire con certezza è che il declino dei corpi sociali intermedi danneggia la nostra categoria di Dirigenti Industriali e danneggia anche la stessa produzione industriale del Paese e noi dirigenti industriali dobbiamo opporci a questo declino e continuare a contrastarlo finché non saremo riusciti ad invertire la tendenza.
Infatti la nostra Federmanager è il corpo intermedio che sostiene i nostri interessi ma, essendo noi dirigenti la cabina di regia della produzione industriale del Paese, credo che possiamo dire che – conseguentemente - Federmanager difende anche gli interessi delle Aziende e del Paese stesso.
All'interno della Federazione, i nostri preziosi Enti assistenziali e previdenziali tutelano la nostra salute e la nostra pensione ma, al tempo stesso, costituiscono un pilastro aggiuntivo dei sistemi assistenziali e previdenziali pubblici del Paese.
Noi, come dirigenti, nelle aziende siamo quelle figure responsabili che fanno sempre fino in fondo il proprio dovere. Ebbene dobbiamo capire che sostenere il nostro corpo intermedio Federmanager è un dovere per fare il bene del Paese, perché difendendo il nostro corpo intermedio Federmanager noi difendiamo il sistema stesso dei corpi sociali intermedi, oltre che i nostri interessi e quelli del Paese.
Per questo dobbiamo iscriverci e partecipare. Anche tra mille impegni dobbiamo riuscire a trovare il tempo, esattamente come facciamo in azienda quando arriva l'ennesimo incarico e, talvolta, brontoliamo un po', ma poi andiamo e facciamo tutto il nostro dovere.

L'evoluzione della comunicazione non deve per forza portare all'obsolescenza delle compagini sociali intermedie.

RINNOVO CCNL: INDAGINE PRELIMINARE

di Paolo Parrilla

Coordinatore Commissione Sindacale Federmanger Roma

Come è noto il contratto collettivo nazionale per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi scadrà il 31 dicembre 2018.
Si tratta di un importante appuntamento : se pur non è l'unico CCNL di cui Federmanager ha la responsabilità, è sicuramente quello che interessa la maggior parte dei dirigenti che la galassia Federmanager rappresenta.
Finora si sono svolti incontri di approfondimento, effettuata una survey fra i colleghi in servizio estesa parzialmente anche ai colleghi non iscritti ed elaborato un documento presentato alla Giunta Federale.
Gli incontri di approfondimento si sono svolti con Luigi Vignaga del Gruppo Marzotto, con il professor Federico Butera e il prof. Miche Tiraboschi.
Comincerei dalla Survey. Si è trattato di un ottimo strumento di indagine per avere la consapevolezza di come fosse vissuto dai colleghi il CCNL. Dopo una serie di domande per situare il rispondente in termini di sesso, età, funzione rivestita e dimensioni dell'azienda di appartenenza, le domande erano concentrate su argomenti tipici della contrattazione, quali l'esistenza di una retribuzione variabile, la fascia di retribuzione in godimento, per poi passare ad argomenti immediatamente collegati al rinnovo. È ovvio che la domanda più importante è stata se avesse senso avere un contratto, visto che, per quanto riguarda i dirigenti, si tratta di una tipicità solo italiana.
Per quanto riguarda il rinnovo, l'obiettivo dell'indagine è stato quello di gerarchizzare gli argomenti attraverso la seguente domanda :
"Tra i principali elementi del CCNL, quali sono quelli su cui ritieni prioritario intervenire."
Gli argomenti partivano dal trattamento minimo complessivo di garanzia per passare poi alla previdenza integrativa, le coperture sanitarie, la tutela civile e penale, gli infortuni e malattie, preavviso, le ferie, formazione, la ricollocazione, la formazione, le trasferte, il trasferimento, l'informazione e la consultazione del dirigente e della sua rappresentanza.
I risultati, per quanto riguarda le prospettive di rinnovo, indicano come priorità la disciplina delle mensilità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il livello retributivo minimo, l'assistenza sanitaria e la previdenza integrativa.
Provo a sintetizzare i dati.
Nel campione dei colleghi ai quali il questionario è stato inviato, fra i rispondenti il 91,4% si trattava di uomini e l'8,6% donne. Fra questi il 74,9% risultava iscritto a Federmanager e il 25,1% no. Il 93,2% occupato, il 4,7% temporaneamente inoccupato e il 2,1% si autoclassificava come altro. Per quanto riguarda l'età il 24,6% ha meno di 50 anni, il 52,4% fra i 50 e i 60 e,infine, il 23% più di 60 anni.
L'attuale CCNL si applica all'85,7% dei rispondenti. Interessante il dato del numero dei dirigenti presenti nelle aziende dei rispondenti: il 23,1% e il 24,4% appartengono rispettivamente a imprese con meno di tre dipendenti e da quattro a dieci. Solo il 7,2% appartiene a imprese con più di 500 dirigenti. Più del 70% ha una parte della retribuzione collegata a sistemi MBO. Più del 77% si considera dirigente : il resto si classifica come professional.
Interessanti i dati retributivi, che così si suddividono:

%	EURO
7,3%	< 80.000
20,0%	80 – 900000
17,5%	90 – 100000
28,8%	100 – 130000
10,2%	130 – 150.000
10,2%	150 – 200.000
4,6%	> 200.000

Solo il 7,2% ha avuto aumenti retributivi negli cinque anni. Il 37,3% non è soddisfatto dell'attuale impianto contrattuale. Il 23,9% si. Il 38,8 % non si è pronunciato.
I punti del CCNL considerati soddisfacenti sono nell'ordine : la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria e le tutele assicurative e in-

validità permanente. I punti che soddisfano di meno son il trasferimento sia d'azienda che dello stesso dirigente, nonché l'informazione e la consultazione. Per quanto riguarda le tematiche di rinnovo, il 37% considera più importante la parte economica, il 31% il Welfare e il 26% le politiche attive di reimpiego.

Il 6 luglio 2018, la Giunta Federale ha approvato un documento, che riassume lo stato dell'arte in merito di rinnovo del CCNL. Il documento analizza i principali temi del rinnovo.

Per quanto riguarda la parte normativa, il primo tema in discussione è l'identificazione delle caratteristiche principali che il "lavoratore" dirigente deve rivestire all'interno dell'organizzazione dell'impresa. La proposta è di aggiornare la declaratoria contrattuale alla rivoluzione digitale. In sostanza si tratta di prevedere figure adeguate alla ridefinizione dei processi produttivi in atto (industry 4.0).

Sempre in tema di parte normativa, si richiede una rivisitazione del disposto attuale dell'articolo 15 del CCNL, relativo alla responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione. Si tratta, tipicamente, di fatti compiuti con il fine ultimo del bene aziendale, esclusi quelli contrari all'interesse specifico del datore di lavoro o compiuti al di fuori dei compiti specifici attribuiti al dirigente.

Si tratta, purtroppo, di eventi frequenti e di un rischio professionale che, a parte la copertura dei costi, spesso sconvolge la vita dei colleghi e delle loro famiglie.

Anche se, soprattutto le grandi aziende, procedono autonomamente a stipulare coperture assicurative destinate a coprire questo profilo di rischio (D&O), con l'ovvia esclusione del dolo, restano tuttora delle aree di non copertura, relative magari a imprese in liquidazione o alla colpa grave. In particolare per le imprese a capitale pubblico, le coperture aziendali non operano nei confronti delle iniziative della Corte dei Conti e , in limitati casi, di azioni di responsabilità della stessa azienda. Al verificarsi i tali fattispecie non appare sufficiente la protezione prevista nel la dichiarazione congiunta Federmanager Confindustria in margine all'articolo 15.

In questo senso il documento approvato in Giunta federale, indica la possibilità di prevedere "coperture rinforzate", anche attraverso il collaudato sistema della bilateralità.

Le difficoltà di nomina a dirigente soprattutto nelle piccole e medie imprese, hanno fatto ipotizzare la previsione della figura del "dirigente Junior": su questo aspetto è necessaria una riflessione approfondita per evitare abusi da parte delle aziende.

Così come da approfondire sono le problematiche collegate alle differenze di genere in particolare per quanto riguarda la conciliazione vita – lavoro.

Da rivedere il meccanismo delle mensilità collegate al preavviso e alle risoluzioni, anche alla luce di quanto disposto dal recente aggiornamento del cosiddetto " job's act" per quanto riguarda le cosiddette "tutele crescenti".

Sulla retribuzione, sarà necessaria una "manutenzione" , sia per la parte relativa all'MBO e al TMCG.

Per il Previndai , l'intenzione dovrebbe essere– come già accaduto per il PREVINDAPI – di prevedere una quota aziendale per i non iscritti , al fine di incentivare l'iscrizione e la consapevolezza dell'importanza della pensione complementare.

Per un'analisi congiunta del documento si sono svolte due riunioni della Commissione Sindacale di Federmanager Roma, con l'obiettivo di presentare un documento, in un' assemblea delle RSA e poi al Consiglio Direttivo, da presentare alla Commissione trattante e a Federmanager.

L'attività ha subito un rallentamento in coincidenza al Congresso nazionale di Federmanager dell'8 – 9 novembre 2018.

Altre attività della Commissione sindacale riguarderanno un ciclo formativo per dotare le RSA di una ", "cassetta degli attrezzi", per meglio affrontare il secondo livello di contrattazione all'interno delle aziende, nonché incontri di riflessione sugli strumenti di Welfare aziendale e tutele legate all'attività professionale.

Il contratto collettivo nazionale per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi scadrà il 31 dicembre 2018.
Finora si sono svolti incontri di approfondimento ed elaborato un documento presentato alla Giunta Federale. Altre attività sono in programma.

DIVENTIAMO FUTURO: 20 ANNI DI FONDIRIGENTI G. TALIERCIO GUARDANDO AL DOMANI

di Carlo Poledrini

Presidente Fondirigenti

L'evento organizzato a Roma, lo scorso 21 novembre, per i venti anni della Fondazione Fondirigenti G. Taliercio, ha rappresentato l'occasione per fare il punto sulle attività svolte e guardare ad un futuro costruito su solide basi.

L'intuizione avuta dai soci promotori dell'opportunità di dare vita ad un'organizzazione che si ponesse come obiettivo la promozione della cultura manageriale del paese è stata più che mai lungimirante ed è ancora fortemente attuale. In un periodo storico nel quale si ponevano le basi per l'inserimento dell'Italia nel nuovo contesto comunitario, Confindustria e Federmanager si resero conto che occorreva rafforzare le infrastrutture immateriali italiane, iniziando dalla managerializzazione e incrementando l'utilizzo della leva formativa, specie nelle imprese di minori dimensioni che più necessitano di supporto per affrontare le nuove sfide dell'integrazione.

Serviva un centro di riflessione e ascolto delle esigenze dei territori, un osservatorio sulle buone pratiche in grado di studiare e promuovere l'innovazione del management per l'impresa. E questa è stata fino dal 1998 la missione della Fondazione intitolata alla memoria dell'Ing. Giuseppe Taliercio, dirigente dall'alto profilo valoriale barbaramente ucciso dalle Brigate Rosse. Il successivo passaggio a fondo interprofessionale, è stato il naturale completamento del percorso iniziato qualche anno prima.

Un terreno nuovo per le relazioni industriali che supera la bilateralità per entrare nelle partnership, a vantaggio di imprese e dirigenti. In questo stesso solco rientra la nascita della agenzia del lavoro manageriale. Il nostro Fondo rappresenta un unicum nel panorama dei fondi interprofessionali essendo al tempo stesso Fondazione, Fondo interprofessionale e agenzia per il lavoro manageriale. Un'agenzia di servizi integrati che già da tempo guarda alle esperienze più avanzate di welfare to work attivate nei paesi del nord Europa.

Grazie al costante impegno di questi anni, Fondirigenti - con 14mila imprese e 78mila dirigenti - Fondirigenti è il fondo interprofessionale per dirigenti più grande d'Italia. I nostri numeri, in costante crescita, testimoniano la capacità di essere un sostegno per lo sviluppo delle imprese e dei manager. Dalla costituzione ad oggi, abbiamo più che raddoppiato i nostri aderenti e stanziato oltre 230 milioni di Euro (94 nell'ultimo triennio).

La nostra attenzione al futuro è testimoniata da scelte strategiche lungimiranti e coraggiose. Fondirigenti è stato il primo tra tutti i fondi a investire risorse specifiche su Industria 4.0: 16 milioni di Euro di finanziamenti, 1.100 piani, 2.450 dirigenti coinvolti, 180 mila ore di formazione. Attraverso le iniziative strategiche, realizzate d'intesa con le associazioni dei soci sui territori/settori, promuoviamo progetti rivolti all'analisi delle competenze e degli scenari dell'innovazione: nel 2017/2018 sono stati stanziati 3 milioni di Euro, per più di venti progetti che coinvolgono oltre mille dirigenti e imprese, in 10 regioni italiane.

Le priorità della nostra azione sono e saranno: l'innalzamento della qualità, attraverso la valutazione degli impatti, e la crescita della managerializzazione delle piccole e medie imprese, grazie alla leva formativa. Siamo attenti ad una misurazione costante dei ritorni della nostra azione. A questo proposito ricordo: l'aumento del 12% della produttività aziendale al raddoppio degli investimenti in formazione (dato certificato da studi dell'Università di Trento su data base Fondirigenti, pubblicati da Berkeley); l'attivazione della la domanda di formazione per le PMI; l'aumento del numero dei fornitori coinvolti (quasi 400 nell'ultimo avviso), rendendo il mercato della formazione più competitivo ed efficiente. Dati che saranno ampiamente descritti nel primo bilancio sociale d'impatto in corso di pubblicazione.

Questi risultati sono stati raggiunti in un periodo non certo facile. Dal 2016 si è infatti assistito al progressivo ridursi delle risorse erogate dall'INPS, a causa del prelievo forzoso che ha ridotto lo 0.30 allo 0.19 con un taglio di risorse trasferite al nostro Fondo di 5milioni l'anno. Ciononostante siamo riusciti a garantire un flusso di risorse pari a 20 milioni l'anno. Nello stesso periodo, lo "shock Cantone" con la pubblicizzazione delle risorse gestite dal Fondo, ha reso necessaria una serie di importanti cambiamenti nella nostra gestione (vedi l'applicazione del codice

appalti). Cambiamenti che abbiamo affrontato in modo proattivo, riuscendo - per primi tra i fondi interprofessionali - a ripartire nel fornire servizi ai nostri aderenti.
Tutto questo è stato reso possibile grazie all'impegno che a Fondirigenti dedicano tutti i collaboratori - guidati dal Direttore Generale Costanza Patti - e al Consiglio di Amministrazione (composto da Marco Bertolina, Giancarlo Vincenzo Coccia, Giuseppe Gherzi, Mauro Marchi, Alessandro Scarabelli) che in questo triennio ha dato una svolta, in termini di qualità, all'azione già eccellente del Fondo, pur con un livello di complessità burocratica cresciuto di un ordine di grandezza.
Ma veniamo al futuro. Come emerso dai contributi del paper presentato in occasione del convegno e dal dibattito, il futuro è quanto mai denso di incognite, ma come potrebbe non esserlo. I macro trend che dobbiamo affrontare, sul fronte tecnologico, culturale, demografico, rendono necessario ripensare alla professione manageriale verso orizzonti dai contorni ancora da definire.
Liberta, responsabilità, autonomia e rispetto sono prioritari per i millennials. Per questo nel corso dell'evento, si è svolto uno Job Speed Date dedicato a giovani di talento che hanno avuto l'opportunità di fare un colloquio con i rappresentanti di 24 aziende aderenti a Fondirigenti e ottenere importanti occasioni formative. Durante l'evento si è altresì svolto un interessante percorso di orientamento rivolto ai ragazzi dell'ultimo anno delle superiori in un'ottica di alternanza scuola – lavoro. Il tutto per avvicinare i giovani alla difficile quanto affascinante professione di manager. Il problema del livello degli investimenti in formazione, così come quello del peso della burocrazia e delle leve per coinvolgere i millennials nelle professioni manageriali, sono stati al centro della tavola rotonda alla quale hanno preso parte manager, esperti e rappresentanti del sistema formativo. Le testimonianze di alcuni manager di imprese aderenti chiamate a raccontare la loro esperienza in Fondirigenti, evidenziano che per stare al passo con i tempi è necessario continuare ad investire in formazione: questa è la priorità. Serve però una formazione diversa da quella che abbiamo conosciuto finora sempre più focalizzata sul "know why" oltre che sul "know how". Perché bisogna prima sapere dove andare e poi come farlo.
Grazie alla leva formativa possiamo continuare ad incrementare la managerializzazione delle nostre imprese, ma anche la loro produttività, favorendo al contempo il passaggio generazionale. La mancanza di formazione è infatti un'esternalità negativa come l'inquinamento. Quindi, similmente a quanto si fa con la "carbon tax", bisognerebbe istituire una "tassa" sulla mancata formazione.
In periodo storico come questo è importante per un'istituzione come Fondirigenti riscoprire, nel solco della propria mission, una vocazione alta che possa contribuire a generare positivi impatti sull'intera comunità. Per questo con il progetto Di20Leader, che avvieremo nel 2019 con una dotazione di 2milioni di Euro, vogliamo creare un'occasione concreta per permettere a 100 giovani di diventare leader del Paese, partendo dal mondo dell'impresa, offrendo occasioni di formazione internazionale, per consentire loro il rientro nel nostro Paese, per farlo crescere anche attraverso le nostre aziende. La via giusta per realizzare un percorso di sviluppo davvero completo è attraverso una rete che sarà il "luogo" della crescita dei nuovi manager, composta da tutti gli attori che rappresentano il tessuto connettivo del contesto socio-economico.

Alcuni rappresentanti Fondirigenti intervenuti all'evento svoltosi a Roma lo scorso 21 novembre " Diventiamo Futuro"

In questo senso siamo perfettamente in linea con le strategie delineate da Vincenzo Boccia e Stefano Cuzzilla, Presidenti di Confindustria e Federmanager, soci promotori di Fondirigenti. Nei loro interventi al convegno del 21 novembre hanno ricordato, da un lato, l'importanza della formazione dentro e fuori le fabbriche e di un piano per l'inclusione dei giovani nel mondo del lavoro come leve indispensabili per costruire le imprese del futuro, dall'altro, la rilevanza dell'azione del Fondo nel supporto alla trasformazione delle competenze e del ruolo del management nel futuro.
Di una cosa siamo certi. Con i nostri soci e con tutti i soggetti che riteniamo possedere le risorse più appropriate per raggiungere gli obiettivi ambiziosi, ma imprescindibili, che ci prefiggiamo intendiamo costruire quelle connessioni tra generazioni, settori di attività, stili di vita e culture indispensabili per DIVENTARE FUTURO.

WELFARE L'IMPEGNO PER MANTENERE L'EQUILIBRIO RAGGIUNTO

di Giuseppe Noviello

Coordinatore Commissione Previdenza e Assistenza Federmanger Roma

La Commissione Previdenza e Assistenza si è praticamente avviata a fine metà 2018, con la individuazione dei Progetti e relativi Responsabili e con la approvazione degli stessi in Giunta ed in Consiglio Direttivo.

I Progetti sono rivolti a sostenere sempre più la piena integrazione del welfare aziendale nella interlocuzione e contrattazione sindacale ("Il significato sindacale del welfare" e "La piattaforma welfare"), con la dovuta attenzione al quadro di riferimento economico ("Il valore economico del welfare") e nella consapevolezza di muoversi in ambito europeo ("Welfare europeo"), nonché curando gli aspetti comunicativi ("La comunicazione del welfare"). Altri due progetti sono dedicati uno ad argomenti di Long Term Care ("Long Term Care") e l'altro ad individuare i percorsi più idonei per ricostruire la propria storia previdenziale ("Il percorso contributivo previdenziale"), specie se in presenza di particolari attività lavorative. Il "Bilancio Sociale", che offre significativi contributi alla conoscenza di Federmanager Roma oltre gli aspetti economico-patrimoniali, completa il quadro dei progetti della Commissione, il cui orizzonte temporale abbraccia il periodo della attuale consiliatura.

Alcune prime indicazioni e conferme.

Il contesto demografico ed occupazionale è elemento fondamentale per lo sviluppo di sistemi di protezione sociale: non c'è previdenza se non c'è occupazione. Dal punto di vista demografico assistiamo da anni in Italia alla maturazione della popolazione: invecchiamento dall'alto (aumento della speranza di vita) e dal basso (scarsa natalità). Sotto l'aspetto occupazionale scompare il posto fisso per dare luogo a condizioni di grande mobilità pur se non necessariamente di precariato. Il tutto da conciliare con la costituzione di una posizione sanitaria integrativa e previdenziale complementare. In questo quadro i progetti pongono l'accento sulle eccellenze della bilateralità di Confindustria e Federmanager, Fasi e Previndai, che vanno salvaguardate e potenziate e che dovranno rappresentare sempre più un polo di aggregazione per altre realtà aziendali di minore entità, soprattutto in un settore in continua espansione (consolidamento fisiologico) e marcato da regole comunitarie sempre più vincolanti.

E' stato dato, già in corso d'anno, un supporto alle possibili tematiche di welfare per il prossimo rinnovo del contratto, mediante alcuni suggerimenti quali (i) il contributo contrattuale a carico del datore di lavoro in forma collettiva o per i dipendenti che non hanno aderito alla previdenza complementare (ii) la possibilità di graduare il contributo minimo contrattuale tra azienda e dirigenti (iii) l'aumento del contributo minimo aziendale (iv) l'aumento del massimale contributivo (v) una maggiore contribuzione per chi è solo nel regime contributivo (vi) la destinazione a contributo del TFR pregresso rimasto in azienda.

Di questo filone fanno parte gli approfondimenti previsti in materia di fiscalità per quello che ci interessa e cioè come utilizzare le vigenti disposizioni che consentono importanti vantaggi fiscali per dipendenti ed aziende con particolare riferimento al paniere del prossimo rinnovo contrattuale, agli accordi territoriali (per settori industriali), agli accordi aziendali. Con la collaborazione di un importante esperto in tali tematiche si è programmato di fare un convegno/presentazione di tali aspetti in Federmanager Roma ai Consiglieri, ai responsabili RSA, al management di Federmanager Roma ed eventualmente nazionale.

Particolare attenzione viene data all'analisi dei temi relativi alle condizioni di equilibrio economico del sistema di welfare in Italia, con il proposito peraltro di individuare parallelamente iniziative che possano costitui-

re un terreno di rafforzamento e di sviluppo di partnership con altri soggetti, allo scopo di promuovere una immagine positiva della dirigenza presso un pubblico il più possibile allargato e di inserire in un network ampio di collaborazioni e condivisioni la capacità di intervento per la tutela degli interessi della dirigenza del settore industriale. Questo tema di ricerca nasce dalle seguenti considerazioni:

- La dirigenza del settore industriale, sia quella in servizio sia quella pensionata, si trova in questa fase a fronteggiare minacce che rischiano di disconoscere il ruolo di responsabilità e di sviluppo della categoria, di erodere o demolire le conquiste che negli anni sono state conseguite sul piano della immagine, della compensation, nonché della tutela previdenziale, sanitaria e del welfare, anche per le proprie famiglie. Va anche citato il rischio di incrinature del patto generazionale tra i dirigenti più giovani e quelli più anziani ritirati dal lavoro.
- Le minacce esterne da fronteggiare sono spesso condotte con iniziative di comunicazione strumentali e distorcenti, inquadrate in un attacco generalizzato alla cultura industriale e al ruolo che questo settore ha avuto storicamente e continua ad avere per lo sviluppo di competenze, tecnologie, saperi organizzativi, nonché per la produzione di benessere economico di cui beneficiano a cascata tutti gli altri settori produttivi, logistici e commerciali in Italia.
- Per far fronte a queste minacce appare opportuno rafforzare e fare leva sulla rete di connessioni in cui opera la dirigenza dell'industria, rafforzare i legami di partnership, potenziare le alleanze tradizionali e vararne di nuove. In sostanza dare corpo al principio che nell'attuale frangente "piccolo non è bello" e che occorre ampliare e rafforzare la propria dimensione, anche mediante una base ampia e forte di partnership con altri soggetti.
- L'impegno e i risultati aziendali di natura sociale e di sostenibilità stanno diventando sempre più un elemento di apprezzamento da parte del grande pubblico, come riscontrabile nella crescente attrattività di questi fattori nella selezione degli investimenti finanziari. All'impegno sociale è associato quindi un valore positivo di apprezzamento e di stima. I dirigenti contribuisco doppiamente allo sviluppo sostenibile, sia contribuendo con le massime responsabilità al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendali, sia in quanto promuovono e partecipano direttamente alle iniziative sociali.
- Il welfare è caratterizzato nativamente da logiche di inclusione, proprio perché -per definizione- le iniziative sociali nascono e si sviluppano in una dimensione collettiva, alla quale partecipano più soggetti.

I progetti della Commissione intendono sostenere sempre più la piena integrazione del welfare aziendale nella interlocuzione e contrattazione sindacale.

Le iniziative di welfare, oltre ad offrire benefici direttamente utilizzabili dai dirigenti in quanto lavoratori, possono costituire un veicolo di radicamento della dirigenza nella compagine sociale più ampia, con vantaggi di immagine e di tutela allargata.

L'ipotesi di lavoro è quindi la seguente: le iniziative di welfare, oltre ad offrire benefici direttamente utilizzabili dai dirigenti in quanto lavoratori, possono costituire un veicolo di radicamento della dirigenza nella compagine sociale più ampia, con vantaggi di immagine e di tutela allargata.

Occorre aggiungere che i lavori dovranno raccordarsi e acquisire gli approfondimenti che saranno condotti dai Gruppi di lavoro costituiti sulle tematiche del Dialogo Sociale Europeo.
Per quanto riguarda il LTC, sono già disponibili gli accertamenti relativi agli aspetti legali e gli assetti di collaborazione con rappresentanze dei medici, in uno con avviati approfondimenti circa le caratteristiche dell'ambiente logistico (territorio ed edificato) e di supporto alto specialistico (attrezzature di avanguardia ed assistenza socio sanitaria).
Per quanto attiene al percorso contributivo previdenziale, sono stati avviati incontri con un esperto della materia tesi ad identificare, per una grande azienda italiana, soluzioni ottimizzate e personalizzate per il personale dirigente, spesso portatore di esperienze diversificate sia per le caratteristiche del lavoro reso sia per la eterogeneità dei sistemi previdenziali di riferimento.
Infine il Bilancio. Il prossimo Bilancio di Federmanager Roma sarà presentato mediante due distinti documenti: il Bilancio Economico/Finanziario istituzionale e il Bilancio Sociale (ovvero di Sostenibilità).
La elaborazione di due documenti separati ne specializza le finalità:

- quello istituzionale a rappresentare i risultati economici e finanziari dandone anche una spiegazione analitica e ragionata, nonché a prefigurare gli obiettivi di budget per l'anno di esercizio successivo;
- quello "sociale - di sostenibilità" a costituire un elemento importante di comunicazione annuale verso gli Associati, le Istituzioni e gli altri stakeholders.

Appare quindi evidente la necessità di una profonda rivisitazione della struttura sin qui avuta dal documento integrato.
Il nuovo Bilancio Sociale – una volta avente vita autonoma da quello Istituzionale a contenuto economico/finanziario- sarà organizzato classificando e ordinando i contenuti non per origine, cioè per soggetto agente le attività svolte nell'anno (Commissioni, Uffici, ecc.), bensì per destinazione ovvero per finalità.
La elencazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti sarà esposta in funzione dei beneficiari/destinatari delle attività: per esempio i dirigenti in servizio o in pensione, i giovani dirigenti, le dirigenti donne, i dirigenti delle PMI, le famiglie, le Istituzioni, il sistema sociale in generale, gli obiettivi relativi alla tutela della salute, ovvero la previdenza, gli obiettivi culturali, le finalità di lobbying, ecc. ecc.
Il tema principale della prossima edizione del Bilancio Sociale farà riferimento alle iniziative di Welfare: il 2018 come anno di ancora più marcata attenzione allo sviluppo di soluzioni per il miglioramento del benessere nella dimensione lavorativa, nella dimensione personale/familiare e in generale nella società.

CAMPAGNA ASSOCIATIVA 2019

LE TUE IDEE
LA NOSTRA VOCE

Rinnova la tua iscrizione a Fedemanager Roma.
Con te potremo ribadire il nostro ruolo in azienda, fornire servizi sempre migliori agli associati e far sentire la nostra voce nel Paese.

FEDERMANAGER
ROMA
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

per saperne di più ***www.federmanager.roma.it***

FEDERMANAGER

LE ASSOCIAZIONI TERRITORIALI, GLI ENTI FEDERMANAGER E LE SOCIETÀ PARTECIPATE

SEDI TERRITORIALI

FEDERMANAGER ROMA

Fasi | Fondo di assistenza sanitaria integrativa

FASDAPI | Fondo di assistenza e solidarietà PMI

Previndai | Fondo pensione

FMI Manager | Fondo mutualistico PMI

Fondirigenti | Fondo interprofessionale per la formazione continua

Previndapi | Fondo pensione PMI

Assidai | Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Fondo Dirigenti | Fondo interprofessionale formazione continua PMI

PRAESIDIUM | Solizioni assicurative per il welfare aziendale e individu

idi | Fondazione percorsi formativi di sviluppo professionale PMI

CDi MANAGER | temporary management e selezione di figure direzionali

Academy | Management School

FEDERPROFESSIONAL | Associazione di rappresentanza del lavoro autonomo e libero esercizio

Manager Solutions | Società di servizi manageriali

Selda | Società consortile di servizi informatici

VISES | Onlus di sviluppo economico e sociale

CIDA

Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità dei settori pubblico e privato

per saperne di più ***www.federmanager.roma.it***

Siamo alla conclusione di un anno particolarmente difficile, per la situazione economica, per il clima di incertezza e preoccupazione che attraversa il Paese.

La nostra categoria, forse più di altre, al centro di una attenzione anche mediatica e corre costantemente il rischio di vedere erosi tutta una serie di diritti raggiunti coerentemente con le responsabilità ed il ruolo manageriale.

E' QUINDI NECESSARIO

Consolidare e compattare, più che mai, la nostra rappresentanza.

Incrementare l'adesione del maggior numero di colleghi riducendo l'area dello scetticismo e del disimpegno.

Rafforzare pilastri come l'assistenza sanitaria (FASI, Assidai e altri strumenti che lo integrano il FASI), la pensione integrativa (PREVINDAI) soprattutto per più giovani, le tutele giuridiche legali, sono patrimoni che vanno tutelati, e l'unico modo per tutelarli è quello di dare il senso della compattezza e della determinazione della base di riferimento.

A fine anno scade il Contratto Collettivo per le aziende produttrici di beni e servizi.

È necessario di conseguenza mobilitare le nostre forze per arrivare a tale appuntamento con la consapevolezza delle sfide che il contesto esterno in continuo e veloce cambiamento porranno a tutti i colleghi.

Fidiamo nel tuo rinnovato impegno a sostenere la nostra attività tesa come sempre al consolidamento e rilancio della immagine della nostra categoria.

SERVIZI AI SOCI FEDERMANAGER ROMA

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.

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

Tel. 06.4417.081
Fax 06.4417.0860
info@federmanager.roma.it
www.federmanager.roma.it

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

Mattino - Dal lunedì al venerdì 9-13

Patrizia Spaziani 06.4417.0816
@ spaziani@federmanager.roma.it
06.4417.0821
@ ufficio.iscrizioni@federmanager.roma.it

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

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

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

PREVIDENZA E ASSISTENZA

PATRONATO 50&Più - Enasco
Giovedì 15.00-18.00, solo per appuntamento

Enzo Crescentini
Rosa D'Agresti 06.4417.0822
@ dagresti@federmanager.roma.it

LEGALE E VERTENZE

Ufficio sindacale 06.4417.0820 - 4417.0813
@ legale@federmanager.roma.it

FORMAZIONE

formazione@federmanager.roma.it

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

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

SPORTELLO FASI-ASSIDAI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al Fasi, in servizio o in pensione, per presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Mattino - Dal lunedì al giovedì 9-13

Solo per appuntamento - Sportello Fasi

Mariagrazia Assorgi 06.4417.0838
@ assorgi@federmanager.roma.it

Cristina De Angelis 06.4417.0813
@ sportellofasi@federmanager.roma.it

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 un colloquio riservato con un esperto del mercato del lavoro. Si invitano i Colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità.

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

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

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.

Avv. Daniela Basile, Avv. Claudio Miglio e Avv. Paolo Patucchi
legale@federmanager.roma.it

SPORTELLO DI CONCILIAZIONE ICAF/FEDERMANAGER ROMA

La consulenza che, relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda la gestione di procedimenti di Mediazione civile e commerciale e permette di avere informazioni sul modo migliore di procedere rispetto a controversie in corso.
La Mediazione Civile è un'attività svolta da un terzo imparziale, il Mediatore e finalizzata ad assistere due o più soggetti nella ricerca di un accordo amichevole per la risoluzione di una controversia, evitando il ricorso all'azione giudiziaria.
I procedimenti di mediazione vengono gestiti direttamente allo Sportello presso la sede di Federmanager Roma. Tutti gli iscritti di Federmanager Roma (e, conseguentemente, anche le relative controparti) potranno beneficiare del servizio di mediazione con uno sconto del 10% sulle tariffe ministeriali di cui alla tab.A dellart.16 del D.M. 180/2010 e s.m.i.

Coordinatore e Responsabile:
Avvocato Anna Clementi (Federmanager Roma)
Direttore Scientifico:
Dr Ivan Giordano (ICAF)
@ sportello.mediazione@federmanager.roma.it

per saperne di più ***www.federmanager.roma.it***

LA PENSIONE INTEGRATIVA SEMPRE PIÙ RIVOLTA AI GIOVANI

Previndai
Fondo Pensione

di Giuseppe Noviello

Presidente Previndai

Nel 2018 Previndai ha ampliato la platea degli iscritti al fondo con l'ammissibilità dei familiari fiscalmente a carico.

Il 2018 si avvia a concludersi avendo segnato importanti novità per Previndai.
Innanzi tutto l'aggiornamento delle strategie di investimento nei comparti finanziari con la definizione di una più moderna Asset Allocation Strategica, dettata dalle mutate dinamiche del settore, e l'affidamento a gestori multi comparto. Si è operato senza particolari problemi il trasferimento degli asset ai nuovi gestori, di primario standing, con il supporto di un advisor di caratura internazionale. Questa operazione ha consentito di affiancare ai tradizionali comparti assicurativi due comparti finanziari, rivisitati nelle loro dinamiche di investimento, più adatti a soggetti con orizzonti temporali di lungo periodo e più sensibili alle correlazioni rischio-rendimento.
Entro l'anno si prevede altresì di completare le attività per ampliare le opportunità di investimento in forma più direttamente collegata alla economia reale (così detti investimenti alternativi), alla ricerca di maggiori redditività ancorché in presenza di maggiori vincoli temporali (illiquidità), possibili date le dimensioni del Fondo e la sua solidità patrimoniale. Una parte significativa di tali investimenti è riservata all'Italia, ove, oltre al sostegno al nostro Paese, si potrà beneficiare di un trattamento fiscale favorevole.
Una importante novità del 2108 è stata quella dell'ampliamento della platea degli iscritti con l'ammissibilità dei familiari fiscalmente a carico, possibilità fortemente richiesta dai colleghi dirigenti che consente di creare una posizione previdenziale fin dalla giovane età, con tutti i vantaggi in termini di anzianità e di accumulo e resa dei contributi negli anni versati. Particolare soddisfazione abbiamo avuto con l'iscrizione di un bimbo di appena quattro mesi, nel segno della fiducia nel Fondo e della continuità generazionale.
Nell'anno Previndai ha anche assolto ad un compito che rafforza le prestazioni richieste ai Fondi come secondo pilastro in aggiunta alla previdenza obbligatoria, con l'introduzione della RITA, che consente di andare in pensione sotto certe condizioni utilizzando, con forti benefici fiscali, il montante accumulato (sostituendo in sostanza l'APE che prevedeva il ricorso al sistema bancario-assicurativo).
In relazione ai sempre maggiori compiti del Fondo, sono stati rafforzati i sistemi di controllo, allineandoli alle moderne best practice, e si sta procedendo ad una riorganizzazione della struttura, tesa alla valorizzazione delle risorse ed all'impiego ottimale delle stesse. Ovviamente il Fondo svolge la sua attività nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, aggiornando in tempo reale i propri processi e procedure in relazione alla continua evoluzione della legislazione di riferimento.
Si è proceduto in corso d'anno anche al rifacimento del sito web, al fine di dare agli iscritti uno strumento di conoscenza e di comunicazione sempre più efficace ed esaustivo.
Da ultimo si sta ragionando alla verifica di eventuali soluzioni migliorative sotto il profilo logistico.

2018 UN ANNO DECISAMENTE HEALTHY

di Tiziano Neviani

Presidente Assidai

Il nostro 2018 si è confermato un anno ricco di sfide e opportunità. Ha riscosso un grande successo la campagna "Healthy Manager", lanciata a giugno da Assidai e Federmanager per consentire gratuitamente a tutti gli iscritti al Fondo di prenotare, presso la rete di strutture sanitarie aderenti all'iniziativa, un esame Ecocolordoppler dei tronchi sovraortici (TSA), considerato fondamentale dagli esperti per prevenire l'ictus. A confermare il gradimento della campagna sono i numeri delle adesioni: quasi il 60% in più rispetto alla campagna di prevenzione realizzata nel 2016.

La Regione dove gli iscritti hanno manifestato maggiore interesse nell'effettuare l'esame di prevenzione è stata la Lombardia, seguita da Lazio, Piemonte, Veneto, Liguria ed Emilia Romagna; incoraggiante anche il numero di adesioni registrate in Toscana e Campania. Cifre in decisa crescita, che confermano l'importanza di iniziative finalizzate alla tutela della salute dei manager e in cui Assidai e Federmanager credono fortemente. Anche per questo, in assoluta anteprima, confermiamo qui l'impegno in termini di prevenzione anche per il 2019 attraverso la proposta di un nuovo protocollo di prevenzione cui sarà possibile accedere sempre gratuitamente.

All'inizio dell'anno, inoltre, grazie alla nuova partnership assicurativa, abbiamo iniziato a relazionarci con un nuovo network di strutture in convenzionamento diretto e di professionisti. Dopo qualche fisiologica difficoltà incontrata nei primi mesi, possiamo affermare, concretamente, che il nuovo network è andato a regime, dando i primi e importanti frutti. Uno sforzo notevole ma ritenuto indispensabile per rispondere a specifiche esigenze richieste da Assidai e volte a migliorare la capillarità delle strutture sanitarie e dei professionisti disponibili sul territorio nazionale oltre alla diversificazione dei servizi con l'obiettivo finale di offrire un servizio sempre più all'altezza agli iscritti.Ad oggi, la rete di strutture sanitarie convenzionate che Assidai mette a disposizione è di assoluta eccellenza e conta su oltre 190 case di cura, 470 poliambulatori, 1.270 studi fisioterapici e 7.850 studi odontoiatrici. Dal canto loro, gli iscritti stessi confermano l'importanza di rivolgersi alle strutture convenzionate per prendersi cura della loro salute soprattutto nell'eventualità di una esigenza specifica o di un'emergenza di carattere sanitario. Infatti, per i ricoveri con intervento chirurgico, gli interventi chirurgici ambulatoriali e i Day Hospital gli iscritti preferiscono utilizzare le strutture convenzionate in forma diretta, così come per i ricoveri medici senza intervento; per le prestazioni extra-ospedaliere ambulatoriali, invece, prediligono la forma indiretta.

La nuova rete di strutture sanitarie convenzionate riflette le giuste esigenze degli iscritti in termini di eccellenza ed efficienza, ma è anche pensata per essere vicina al malato perché il lato "umano" per Assidai rappresenta assolutamente una priorità.

Così per il 2019 abbiamo pensato ad un progetto speciale per tutti i figli degli iscritti: in via del tutto straordinaria per l'anno prossimo, in deroga al Regolamento del Fondo, abbiamo reso disponibile l'iscrizione al Piano Sanitario Familiari a tutti i figli degli iscritti che hanno superato il 26° anno di età e anche eventualmente al loro nucleo familiare. Una grande opportunità che presenta un vantaggio eccezionale: la possibilità di rinnovare l'iscrizione al Piano Sanitario Familiari addirittura fino a 55 anni.

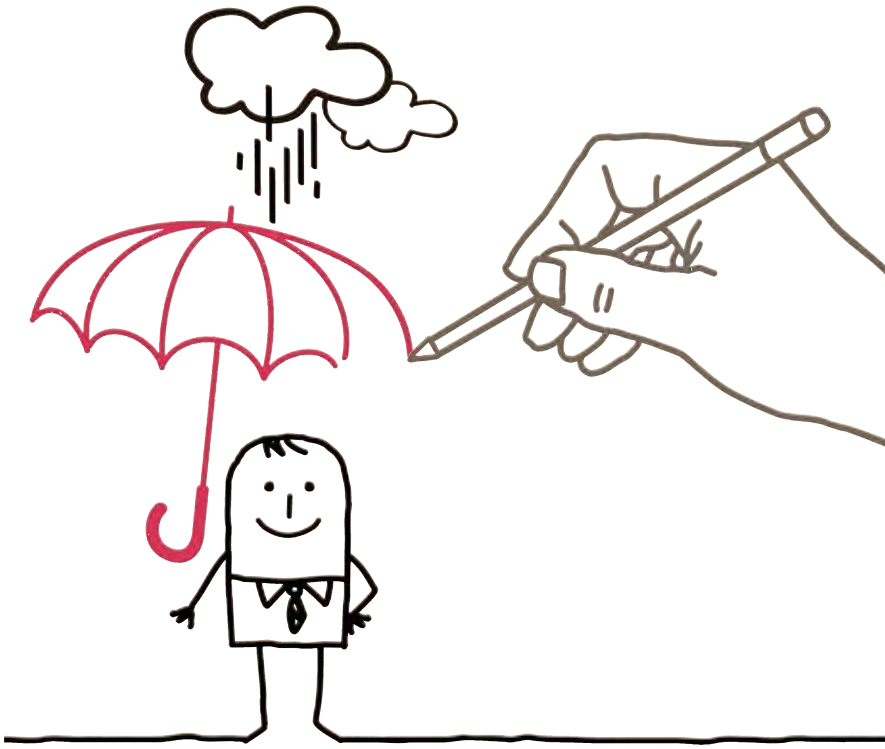
Un impegno continuo a servizio di oltre 140.000 assistiti, che dura da 28 anni, e confermato anche dal prestigioso rinnovo dell'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari ricevuta, proprio pochi giorni fa, dal Ministero della Salute.

DODICI MESI RICCHI DI NOVITÀ **NEL NOME DELLA SOLIDARIETÀ**

Con decorrenza dal 1° gennaio e per tutto l'anno in corso, è stata inserita, all'interno del Regolamento del Fasi, una clausola provvisoria in virtù della quale, **non viene applicata alcuna quota d'ingresso** a tutte le domande di iscrizione pervenute, da parte di dirigenti in servizio, entro il 31 dicembre 2018.
Il Fasi, fedele ad uno dei suoi principi ispiratori, basato sulla solidarietà intergenerazionale, ha scelto di offrire un nuovo incentivo alla classe dirigente dei nostri settori imprenditoriali convinti che la tutela della salute, la prevenzione delle malattie, le cure appropriate fornite in ambienti confortevoli, siano il bene primario da salvaguardare.
Sempre dal 1° gennaio, sono entrate in vigore delle **modifiche al Tariffario Odontoiatria**. Tali modifiche sono di dettaglio e consistono essenzialmente nella semplificazione di alcune prestazioni che sono state raggruppate, in una migliore descrizione delle prestazioni stesse, nell'inserimento del rimborso della componentistica protesica in caso di impianto e nell'introduzione di un nuovo pacchetto prevenzione oltre agli altri già presenti.
Il nuovo pacchetto prevenzione, denominato "Bimbi", è rivolto ai figli più piccoli dei dirigenti iscritti, sempre a totale carico del Fasi ed usufruibile solo in forma diretta presso la rete delle nostre strutture sanitarie convenzionate e prevede, come prestazioni, una visita con igiene preventiva e la sigillatura dei molari/premolari (superiori e inferiori). Questo perché il Fasi desidera prendersi cura dei suoi assistiti sin dalla loro tenera età, nella convinzione che la prevenzione sia un assioma culturale imprescindibile, per la salute di tutta la popolazione, del quale da anni ormai si fa promotore.
Dallo scorso 7 giugno è online, sul sito istituzionale del Fasi, la nuova versione grafica dell'Area Riservata.
Si tratta non solo di un restyling delle pagine che la compongono, ma anche di un miglioramento della fruibilità delle stesse in termini di praticità, rimanendo del tutto invariati i servizi che il Fasi ha messo a disposizione sino ad oggi.
Grazie alla nuova area riservata e all'App Fasi, inviare le richieste di rimborso sarà sempre più semplice, rimanendo immutata la totale sicurezza dei dati personali, che il Fasi, ha sempre garantito in 40 anni di attività.
A luglio infine è stata lanciata la **Scheda delle Strutture**, ideata con lo scopo di implementare il portale Fasi dedicato alle convenzioni, con delle schede personalizzate, che i professionisti e i centri di eccellenza, che annoveriamo nella nostra rete di convenzionamento, possono compilare aggiungendo maggiori specifiche ed indicazioni (ad es. come raggiungere le strutture, i servizi ulteriori di cui esse dispongono e una bacheca all'interno della quale comunicare eventi e campagne dedicate).
La scheda delle strutture è consultabile sul sito del Fasi **www.fasi.it** e anche tramite l'**App Fasi**.

di Marcello Garzia

Presidente Fasi



PENSIONI, COSA C'È DIETRO L'ANGOLO?

di Roberto Martinez

Coordinatore Gruppo Pensionati Federmanager Roma

La riduzione delle pensioni medio alte è alle porte. Finora Federmanager e CIDA si sono mostrate molto attive ma la partita resta aperta.

Certo, per i nostri pensionati non è un bel periodo.
Di sicuro, alle porte, c'è una riduzione alle pensioni medio alte, definite sprezzantemente "pensioni d'oro" non solo dai media, ma pure dal governo e dai suoi più elevati rappresentanti, quasi che i pensionati che le percepiscono abbiano scassinato il caveau della Banca di Stato, prelevando in modo furfantesco e illegale i lingotti lì conservati.
Si è parlato, fino a pochi giorni fa, di un taglio alle pensioni superiori a 90 mila euro lordi e si è discusso, fra le parti politiche che compongono il governo, sulla opportunità di colpire, con decretazione d'urgenza e con effetto anche retroattivo, chi aveva beneficiato di uscite anticipate dal lavoro oppure chi non aveva completamente versato i contributi dovuti per l'uscita col metodo retributivo.
Alcune audizioni parlamentari succedutesi nei giorni passati hanno messo allo scoperto varie incongruenze tecniche e soprattutto costituzionali della proposta parlamentare predisposta a questo scopo e quindi, suo malgrado, il governo ha dovuto rinunciare al tentato blitz di approvare, con procedura d'urgenza, il provvedimento sulle pensioni insieme al documento programmatico di bilancio, rinviando il taglio ad altra occasione e con altre modalità.
Questo taglio, a detta di colleghi, ma anche di opinionisti non di parte, di giuslavoristi e di costituzionalisti, sarebbe stato un vero e proprio atto di inciviltà politica e giuridica, una volgare sottrazione di risorse a persone che purtroppo, essendo in pensione e ormai anziane, hanno scarso o quasi nessun peso elettorale e politico. Un atto di inciviltà, preparato da una lunga campagna mediatica ideata e sviluppata con spirito truffaldino, diffondendo informazioni bugiarde contro una minoranza di cittadini. Una vera e propria persecuzione classista che lede i principi su cui si basa la democrazia, la meritocrazia e il rispetto delle leggi.
Tramontata – almeno così pare – l'assurda proposta di legge relativa al taglio basato sul cosiddetto ricalcolo delle pensioni medio alte, al suo posto ecco spuntare una nuova ipotesi di contributo di solidarietà a scapito della stessa categoria di pensionati. Una formula apparentemente più sobria, ma non per questo meno ingiusta, visto che sono anni che la nostra categoria versa contributi di solidarietà senza che si riesca a capire dove vanno questi soldi e, soprattutto, a dare una risposta organica e strutturale ai problemi che li hanno motivati.
Comunque, qualora applicato, con il contributo di solidarietà il governo rinuncerebbe apparentemente al principio punitivo del taglio delle pensioni d'oro, ma sarebbe ben più attento a "fare cassa" su una platea probabilmente più estesa di pensionati, non essendo ancora chiaro, nel momento in cui scriviamo, dove verrà posta l'asticella per l'applicazione del predetto contributo.
In ogni caso siamo di fronte ad un vero e proprio esproprio o meglio – come ha sostenuto Giorgio Ambrogioni, Presidente CIDA, nel suo intervento alla Tavola rotonda tenutasi lo scorso 30 ottobre a Roma – ad uno insopportabile scippo a cui si aggiungerebbe poi un nuovo blocco, non sappiamo ancora se parziale o totale, della perequazione, un'altra misura demagogica e profondamente iniqua che si andrebbe ad aggiungere al prelievo cosiddetto "solidale".
Ora la cosa che più sconcerta è che tutta questa iniquità è portata avanti da un governo che sostiene ripetutamente e spudoratamente di agire nell'interesse dei cittadini e del popolo.
Ma di quali cittadini, di quale popolo stiamo parlando? Ma non sono forse cittadini italiani anche quei pensionati che nella loro vita hanno lavorato, hanno versato tutti i contributi dovuti, hanno fatto solidarietà, hanno portato il Paese ai livelli di quinta potenza eco-

nomica mondiale con il lavoro silenzioso ed efficace di imprenditori, manager pubblici e privati, professori, magistrati, alti dirigenti? Questi pensionati, questi italiani, oggi, per l'attuale governo, sono o non sono cittadini da rispettare?
Difficile rispondere. La sensazione è che questi italiani siano additati continuamente, anche da uomini di governo, come biechi percettori di pensioni d'oro, marchio d'infamia, da nascondere. E perciò vanno offesi, calunniati, additati alla pubblica riprovazione, al pubblico disprezzo, come persone che profittano abusivamente delle risorse dello Stato, risorse che invece sono del "popolo", di quei cittadini che attendono e pretendono l'assistenza governativa. Che sia dovuta o no.
Abbiamo una strada per uscire da questa situazione? Possiamo sperare di riuscire a tutelare le nostre pensioni, i nostri diritti, la nostra dignità? Da soli, credo sia estremamente difficile.
Altra cosa è con l'impegno delle nostre strutture associative – Federmanager e CIDA soprattutto – che in questa occasione particolare, quella del paventato taglio delle pensioni medio alte, hanno dimostrato di seguire la vicenda in modo tempestivo e fattivo, riuscendo ad ottenere qualche successo, anche se certamente parziale.
Come è facile comprendere la partita non è ancora chiusa.
La situazione sta cambiando quasi giorno per giorno, addirittura ora per ora. E per questo motivo è difficile scriverne senza correre il rischio di essere superati dagli eventi.
Comunque, diciamocelo con sincerità, ad oggi, non possiamo essere ottimisti. Difficile che qualcosa cambi a nostro favore. Per questo motivo non è escluso che a mosse particolarmente dure del governo nei confronti dei nostri diritti si debba rispondere in modo adeguato nelle sedi opportune.
Aspettiamo di vedere cosa succede e aspettiamo di conoscere, a bocce ferme, quali decisioni saranno prese dai nostri organi di rappresentanza a tutela dei nostri interessi.

Dobbiamo continuare a tutelare le nostre pensioni, i nostri diritti e la nostra dignità.

Il taglio delle pensioni d'oro è ancora sotto i riflettori del governo

ALITALIA IN A. S. LA CASSAZIONE SI PRONUNCIA

Avv. Stefano Minucci

Consulente Legale Federmanager Roma

È passato parecchio tempo da quando, nella sala convegni di Via Ravenna 14, Federmanager, si tenne l'Assemblea degli allora dirigenti del Gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria, per affrontare le questioni legate all'aperta procedura concorsuale tra cui, in particolar modo, il tema dell'indennità supplementare ex Accordo Interconfederale 27/4/95.

In tale sede, si percepiva già l'atteggiamento restio della Procedura verso il riconoscimento di suddetta indennità – ritrosia mano a mano acuitasi e, poi, sfociata in una battaglia giudiziale – sia in termini di debenza, che di collocazione del credito, che Alitalia in A.S. non intendeva, comunque, riconoscere come credito prededucibile.

Questa Organizzazione ha sempre sostenuto, nonostante il contrapporsi di pareri e decisioni di segno contrario, il diritto dei dirigenti Alitalia all'indennità supplementare, così come la qualificazione di quest'ultima come credito prededucibile (e, quindi, con precedenza anche rispetto ai creditori privilegiati ammessi con domanda di ammissione al passivo).

Ebbene, la correttezza della posizione espressa da Federmanager è stata definitivamente sancita dalla Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 29735 del 19/11/2018, con cui è stato riconosciuto, in favore di un ex dirigente Alitalia in A.S., il diritto all'indennità supplementare ex accordo 27/04/95 con collocazione della stessa nell'ambito dei crediti prededucibili.

Abbiamo anticipato l'esito del giudizio, com'era giusto che fosse, data l'importanza della pronuncia della Cassazione, ma appare opportuno riavvolgere il nastro.

Come accennato, la vicenda de qua trae origine dalla decisione, a suo tempo adottata dalla Procedura Alitalia e, poi, fatta propria anche dal Giudice Delegato, di negare sia il diritto all'indennità supplementare (in quanto il dirigente avrebbe dovuto provare, per effetto di quanto previsto dall'art. 5 comma ter, D.L. n. 347/2003, il mancato passaggio da Alitalia in A.S. alla cessionaria CAI S.p.A.), sia la collocazione della stessa quale credito prededucibile (in quanto, sempre a dire della Procedura, non funzionale all'esercizio provvisorio).

Questo assunto, portato avanti con forza e determinazione dalla Alitalia in A.S., è stato respinto dalla Suprema Corte la quale ha rigettato tutte le argomentazioni presentate dalla Procedura, accogliendo, invece, in totole ragioni avanzate dal dirigente rispetto al diritto in sé, sia relativamente alla natura prededucibile del predetto credito.

Più precisamente, la Suprema Corte ha respinto, confermando il diritto del dirigente all'indennità supplementare, la tesi datoriale della mancata prova del trasferimento del dirigente in CAI "*non rinvenendosi nella normativa in questione (ed in particolare nell'art. 5 comma ter, del d.l. n. 347 del 2003) l'onere del dipendente di fornire la prova negativa del mancato passaggio in CAI, il quale potrebbe semmai rivestire il ruolo di eccezione a carico del datore di lavoro*".

Del resto, la tesi portata avanti dalla Procedura non trovava alcun conforto legislativo, in quanto:

a. in nessun punto dell'art. 5, comma 2 ter del D.L. 347/2003 è menzionato il licenziamento come mezzo o modalità di trasferimento del rapporto di lavoro in capo ad altro datore di lavoro;

b. l'utilizzo, nel predetto articolo, dell'espressione "*possono concordare*", disvela una semplice facoltà attribuita alle parti (Commissario e cessionario), con ciò potendosi escludere qualsiasi automatico "*passaggio*" di lavoratori dalla Procedura Alitalia in CAI S.p.A.;

c. il trasferimento del lavoratore è determinato, in base alla norma sopra richiamata, dall'accordo tra il Commissario ed il cessionario e non dal licenziamento.

d. Sarebbe stato, quindi, del tutto irragionevole, oltreché in evidente violazione delle richiamate disposizioni di legge, interpretare il licenziamento di un dirigente Alitalia in A.S. non solo come atto non idoneo a determinare la cessazione del rapporto di lavoro, ma addirittura come prova del trasferimento del dirigente da un'azienda ad altra.

Si evidenzia, peraltro, che persino la Corte Europea aveva ribadito, dando atto di quanto affermato anche dal Governo italiano sul

caso Alitalia, che "*il personale di Alitalia non godeva di alcun diritto all'assunzione da parte della CAI, la quale era libera di acquisire i beni aziendali con o senza il personale ad essi associato, conformemente al punto 119 della citata decisione. È pertanto difficile concepire in che modo la CAI sarebbe stata alleggerita dell'onere di finanziamento di prestazioni per disoccupazione concesse ai dipendenti licenziati di Alitalia, quali quelle previste dal decreto legge n. 134.*", con ciò sancendo, ancor di più, la definitività degli eventuali licenziamenti (sentenza T-123/09 punto 111. Ryanair contro Commissione Europea).

Per quanto concerne, invece, la collocazione dell'indennità supplementare tra i crediti dovuti in prededuzione, la Cassazione ha riconosciuto la "*indubitabile funzionalità della prosecuzione del rapporto di lavoro alle esigenze della continuazione dell'esercizio di impresa, con l'inevitabile conseguenza che ogni credito che trova origine e causa in detto rapporto – a prescindere dalla sua natura, strettamente retributiva o anche indennitaria, secondo l'unitario regime economico e normativo ad esso applicabile – ne ripete quello stesso vincolo di funzionalità alla continuazione dell'esercizio dell'impresa che giustifica la sua prededucibilità…*"

La Suprema Corte, quindi, ha giustamente valutato l'indennità supplementare di cui all'Accordo collettivo 27/04/1995 come uno dei diversi diritti riconosciuti in favore del dirigente che, avendo prestato la propria attività lavorativa in favore della Procedura, abbia, poi, visto risolvere il proprio rapporto a seguito della determinazione della Procedura stessa di non servirsi oltre del lavoratore.

Pertanto, partendo da tale assunto, la conclusione non poteva essere che quella valevole per gli altri diritti economici che maturano durante il periodo in cui la prestazione lavorativa del dipendente viene resa alle dipendenze della Procedura: anche la citata indennità, traendo origine dalla scelta della Procedura medesima di porre termine al rapporto di lavoro in essere con il dipendente, rientra pacificamente tra i crediti sorti "*per la continuazione dell'esercizio dell'impresa*", attesa la finalizzazione tipica che connota gli emolumenti maturati in relazione dello svolgimento del rapporto (e, dunque, ovviamente, anche della sua cessazione, quale possibile fisiologica evoluzione dello stesso) in funzione della prosecuzione dell'attività produttiva.

L'errore da cui è partito il Giudice Delegato e che ha viziato tutto il processo logico trasfuso nel Decreto poi impugnato, è stato quello di esaltare, in maniera fuorviante ed errata, come riconosciuto dalla Suprema Corte (prima ancora dal Tribunale Fallimentare in veste di Giudice del contenzioso), la natura non retributiva dell'indennità de qua, richiamando giurisprudenza di legittimità, a dir poco incoerente, in ordine al "*significato sanzionatorio di tale indennità, considerato che tale indennità ha la funzione di tutelare e preventivamente parametrare l'entità di quei valori conculcati dal licenziamento ingiustificato*", con ciò confondendo l'indennità richiesta con la diversa indennità prevista dagli artt. 19 e 22 del CCNL per l'ipotesi di licenziamento ingiustificato.

29735.18

C. I.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
PRIMA SEZIONE CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati

		Oggetto
ANTONIO DIDONE	Presidente	Opposizione allo stato passivo - indennità supplementare dirigente Alitalia in amm.str.
ALBERTO PAZZI	Consigliere	
PAOLA VELLA	Consigliere - Rel.	
EDUARDO CAMPESE	Consigliere	Ud. 12/06/2018 PU
ALDO ANGELO DOLMETTA	Consigliere	Cron. 29735
		R.G.N. 285/2016

SENTENZA

sul ricorso [redacted] proposto da:

Alitalia - Linee Aeree Italiane S.p.a. in Amministrazione Straordinaria, in persona dei Commissari Straordinari pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma, L.G. Faravelli n.22, presso lo studio dell'avvocato Maresca Arturo, che la rappresenta e difende, giusta procura in calce al ricorso;

- ricorrente -

contro

[redacted], elettivamente domiciliato in Roma, Via Antonio Chinotto n. 1, presso lo studio dell'avvocato Minucci Stefano, che lo rappresenta e difende, giusta procura a margine del controricorso;

- controricorrente -

1139/2018

n. 285/2016 R.G.

cons. Paola Vella est.

Nel caso Alitalia, invece, l'ingiustificatezza o giustificatezza del licenziamento non assumeva alcun rilievo giuridico, essendo, di contro, determinante, ai fini del diritto al pagamento dell'indennità supplementare ex Accordo 27/4/1995, soltanto la circostanza che il recesso traesse origine dalla situazione di crisi aziendale (v., in tal senso, Cass. n. 12628/2000).

Non vi è, quindi, nel caso di specie, alcun "*risarcimento*" per un torto subito (rectius: licenziamento ingiustificato), ma unicamente e semplicemente l'erogazione di una indennità – di importo, peraltro, inferiore all'indennità supplementare per licenziamento ingiustificato ex artt. 19 e 22 -, conseguente alla scelta della Procedura di mantenere in forza il rapporto di lavoro con il dirigente durante l'amministrazione straordinaria della Società, con ogni conseguenza di legge e di contratto.

Auspichiamo, quindi, stante la portata ed autorevolezza della sentenza della Suprema Corte, che siano stati dissipati tutti i dubbi della Procedura sul riconoscimento del diritto alla indennità supplementare ex Accordo 27/04/1995 ed alla sua qualificazione come credito prededucibile. ⊗

Federmanager ha sempre sostenuto il diritto dei dirigenti Alitalia all'indennità supplementare, così come la qualificazione di quest'ultima come credito prededucibile (e, quindi, con precedenza anche rispetto ai creditori privilegiati ammessi con domanda di ammissione al passivo). Posizione poi sancita dalla Suprema Corte di Cassazione.

ALLA SCOPERTA DI **MONUMENTI E DIMORE ESCLUSIVE**

di Ivana Corsetti

Storica del'Arte

Nel 2018 le visite guidate e i percorsi storico-artistici di Federmanager, si sono distinti per la loro offerta varia e completa: dalle più importanti mostre temporanee alle dimore nobiliari private ed esclusive, dalle Ville con i loro meravigliosi giardini ai luoghi istituzionali (Ambasciate, Accademie ed Istituti di cultura stranieri), dalle Gallerie d'arte ai complessi conventuali e religiosi. La caratteristica che accomuna tutte le proposte è stata l'esclusività dei percorsi e la possibilità riservata ai nostri soci di accedere a luoghi normalmente o assolutamente chiusi al pubblico. Molti di questi siti sono stati, inoltre, inseriti in alcune puntate di "Ulisse" condotte da Alberto Angela su Rai Tre, alla cui realizzazione ho contribuito personalmente ("Amori e potere nella Roma dei papi";"Roma sotto Roma").

Il filone delle **DIMORE NOBILIARI PRIVATE** è stato approfondito attraverso le visite delle case dei Principi Massimo Lancellotti con l'apertura esclusiva di **Palazzo Massimo di Pirro**; la Principessa ha accolto i nostri soci svelandoci i segreti della sua famiglia, che qui vive da 9 secoli, e le vicende dei capolavori della collezione di dipinti e porcellane. Il Banco BPM ha generosamente consentito l'accesso ai suoi saloni di rappresentanza nel magnifico **Palazzo Altieri**: 1600 metri quadrati splendidamente affrescati, arredati e impreziositi da una prestigiosa quadreria. Il Palazzo è chiuso al pubblico ed ha aperto le sue porte esclusivamente ai nostri ospiti. Sempre nel filone delle collezioni d'arte barocca abbiamo visitato la **Galleria dei Principi Doria Pamphilj**, celebre per i suoi Caravaggio, Raffaello, Tiziano, Velazquez e ancora oggi abitata dai discendenti della omonima famiglia. Prestigiosa anche la **Casa dei Cavalieri di Rodi ai Fori Imperiali**: la prima sede dei cavalieri di Malta ha aperto in esclusiva le sue porte per mostrare i suoi Saloni e la Cappella Palatina dedicata a San Giovanni Battista e la Loggia coperta, con veduta mozzafiato sulla città.

La prestigiosa Sede del Circolo degli Scacchi ha generosamente accolto i nostri Soci a **Palazzo Rondinini**: l' edificio, raro esempio di architettura rococò a Roma, fu residenza dei Marchesi Rondinini, che qui ospitavano la Pietà di Michelangelo; concepito come casa-museo con le sue importanti raccolte di scultura antica e di pittura, esso venne descritto nel Viaggio in Italia da Goethe il quale ne ammirò lo sfarzoso allestimento interno, ancora pressoché intatto.

Le **DIMORE NOBILIARI SUBURBANE** a Roma o nei dintorni sono luoghi nei quali la natura e l'arte si fondono in un insieme di assoluta suggestione: **Villa Albani-Torlo-**

nia sulla Salaria ha aperto le sue porte per una visita senza precedenti alla sua meravigliosa collezione e ai suoi sontuosi giardini. Sempre per la prima volta i Principi Chigi ci hanno accolto per un caffè e una visita nella loro Dimora e Tenuta di **Castelfusano**: nel cuore di quello che i romani chiamavano l'Agro Laurentino si erge imponente la fortezza edificata nel '600 dal cardinale Giulio Sacchetti, passata poi nel '700 ai Chigi. Protagonista di questa esperienza artistica totale come architetto e pittore, è il giovane Pietro da Cortona che avvia qui il suo percorso, fino a giungere ai vertici dell'arte barocca. Tornando in città abbiamo scoperto **Villa Blanc** a Via Nomentana: gioiello dell'eclettismo di fine '800, realizzato su committenza del Barone Alberto Blanc, Ministro degli Affari Esteri per il Gabinetto Crispi, il complesso è una creazione unica in cui si fondono diversi stili e diversi artisti. Restituita al suo splendore dopo un lungo e complesso intervento di restauro la Villa ha aperto in esclusiva le sue porte ai nostri soci per mostrare le sue meraviglie: dal Giardino mediterraneo che la circonda, ai sontuosi saloni interni. Riservato ed esclusivo anche l'accesso alla **Villa Magistrale** e alla **chiesa del Priorato** all'Aventino: unico capolavoro eseguito dal Piranesi architetto, con i suoi giardini segreti sospesi sulla città, ci ha permesso di scoprire la storia di un ordine antichissimo come quello dei Cavalieri di Malta.

Non sono mancati le **SEDI ISTITUZIONALI**, già dimore nobiliari oggi sedi di ambasciate: **Villa Paolina** appena restaurata: già buen retiro di cardinali, papi e infine di Paolina Bonaparte, oggi proprietà della Francia e sede dell'Ambasciata di Francia presso la Santa Sede: gli interni di gusto impero e i sontuosi giardini ne fanno un luogo incantevole. L'Ambasciatore ha personalmente accolto i nostri soci mostrando saloni ricolmi di opere e di storia. Poi ancora **Palazzo Pamphilj** a Piazza Navona, proprietà del Brasile dagli anni '60 e lussuosa sede dell'Ambasciata omonima: la Galleria di Pietro da Cortona con il viaggio di Enea nel Lazio racconta lo status di una grande famiglia della nobiltà papalina e il talento assoluto di un grande artista.
Sempre nell'ambito di visite a luoghi esclusivi i nostri soci hanno potuto accedere alle **Stanze di S. Ignazio di Loyola** nel complesso del Gesù e assistere alla **Macchina di S. Ignazio**: luci e musica hanno accompagnato lo svelamento della macchina barocca di S. Ignazio, sui passi degli "Esercizi Spirituali", una vera esperienza di totale atta a suscitare meraviglia e stupore. Siamo saliti sul Pincio per scoprire il **convento della Trinità dei Monti** con apertura esclusiva. Si tratta di un eccezionale complesso voluto dal re di Francia Carlo VIII per i Minimi di San Francesco di Paola. Dal Chiostro con i suoi splendidi affreschi da poco restaurati, al Refettorio dei religiosi dipinto da Fratel Pozzo, dalla Meridiana all'Anamorfosi prospettica di Emmanuel Maignan, abbiamo raccontato le vicende di un grande centro di cultura religiosa, artistica, filosofica e scientifica. Straordinaria per la sua ricchezza la **chiesa di S. Maria in Aracoeli**, un vero scrigno di capolavori, svettante sull'antica Arx Capitolina. Nel cuore di Trastevere, ha aperto le sue porte solo per noi, l'**Arciconfraternita della Madonna dell'Orto**. Ad accogliere i nostri soci il Camerlengo in abito turchino per raccontare aneddoti e antiche origini dell'Arciconfraternita; un'affascinante viaggio per scoprire la storia dell'antico Sodalizio legato alle corporazioni di arti e mestieri, dotato

Grande successo hanno registrato le visite guidate tra ville immobiliari laziali messe in calendario da Federmanager per gli associati.

di Ospedale e Spezieria per curare gli ammalati. Nell'ambito del filone relativo alle più antiche e sconosciute tradizioni romane abbiamo visitato, sempre con apertura straordinaria ed esclusiva, il **Cimitero dei Sacconi Rossi** all'Isola Tiberina: nato alla metà del '700 ad opera della Confraternita che aveva il compito di seppellire i cadaveri abbandonati e i morti annegati nel Tevere. I Sacconi Rossi usarono le ossa dei morti per "decorare" la pareti e le nicchie delle navate. Ancora oggi, il 2 Novembre, al tramonto, viene celebrata una S. Messa nella chiesa di S. Giovanni Calibita seguita da una processione al lume delle candele lungo le rive dell'Isola guidata dall'Arciconfraternita di S. Maria dell'Orto che si conclude con il lancio di una corona di fiori nel Tevere in omaggio ai defunti.

Roma si è recentemente arricchita di un nuovo spazio per l'arte e noi non abbiamo perso l'appuntamento: abbiamo visitato **Palazzo Merulana** con la collezione Cerasi, interamente dedicata alla Scuola Romana e all'arte italiana tra le due guerre. Non sono mancati gli eventi unici e gratuiti come "**les journees particulieres**" 2018 della Maison Fendi nello splendido **Palazzo della Civiltà all'Eur**: solo per pochi giorni maestri artigiani e talenti creativi hanno accolto il pubblico in un vero e proprio laboratorio di creatività: gli artigiani della Maison, arrivati direttamente da tutto il mondo hanno realizzato sul posto oggetti unici per raccontare un percorso di sperimentazione e di creatività, di tradizione e di innovazione. Altro evento gratuito: la visita ai **Giardini di delizie**

LA DIMORA DELLE MERAVIGLIE

VILLA ALBANI-TORLONIA HA APERTO PER LA PRIMA VOLTA LE SUE PORTE AI NOSTRI SOCI

Un'opportunità senza precedenti, varcare la soglia di un luogo unico al mondo nel quale il tempo sembra essersi fermato: costruita per il cardinale Alessandro Albani, nipote di papa Clemente XI, dall'architetto Carlo Marchionni entro il 1758, divenne uno dei centri della cultura del mondo occidentale. Oltre allo spettacolare giardino all'italiana la villa cela al suo interno una collezione di sculture antiche, bassorilievi, affreschi e quadri dal valore inestimabile. Un museo privato con oltre 600 reperti greco-romani, un complesso di marmi antichi tra i più significativi al mondo che rende Villa Albani "patrimonio dell'umanità oltre che della Famiglia", da tramandare alle generazioni future. La Fondazione Torlonia, nata nel 2014, ha raggiunto obbiettivi significativi tra cui il restauro, nel salone principale di Villa Albani, dell'affresco di Anton Raphael Mengs, il "Parnaso", manifesto pittorico del nascente stile neoclassico.

LA DIMORA ESTIVA DEI PRINCIPI COLONNA NELLA CAMPAGNA LAZIALE

APERTURA ESCLUSIVA E PER LA PRIMA VOLTA!

Voluto dal Gran Conestabile Filippo nei primi anni del '600, l'edificio negli anni si è arricchito di opere d'arte e di **preziosi arredi** provenienti da altri luoghi del feudo e incastonati in una calda atmosfera familiare. Di notevole interesse è la **Sala delle Armi** in cui sono conservati trofei di guerra e ritratti di personaggi storici. Nei **saloni del piano nobile**, oltre ai dipinti di artisti italiani e spagnoli del XVII e XVIII secolo, si conservano i **ritratti** di Marcantonio Colonna, glorioso protagonista della Battaglia di Lepanto, quello del papa Martino V, paesaggi di Dughet e di altri famosi artisti. A seguire colazione nel borgo agricolo dei Principi, nella Tenuta di Cervinara, adagiata nel verde della campagna laziale.

NOBILI FAMIGLIE, SONTUOSE DIMORE

PALAZZO MASSIMO DI PIRRO CON APERTURA ESCLUSIVA

Accolti dalla Principessa Massimo Lancellotti, abbiamo visitato la sua dimora a due passi da Piazza Navona: ubicato in posizione strategica sull'antica Via Papalis, Palazzo Massimo di Pirro è una vera vetrina per il prestigio della famiglia che lo abita da nove secoli; un tempo qui era conservato il Discobolo di Mirone-Lancellotti, oggi al Palazzo Massimo alle Terme. Costruito sui resti della cavea dell'Odeon di Domiziano, l'edificio presenta una facciata istoriata e incisa sulla piazza dei Massimi. All'interno sontuosi saloni affrescati e arredati con le migliori memorie della famiglia, antichi dipinti e porcellane di Meissen portate in dote da Maria Cristina, figlia del principe Saverio di Sassonia, andata in sposa a Massimiliano Massimo.

"LES JOURNEES PARTICULIERES" 2018

FENDI RENDE OMAGGIO ALLA CREATIVITÀ NELLA SUA SEDE DEL PALAZZO DELLA CIVILTÀ ALL'EUR

Fendi ha partecipato alla IV edizione de "**Les journées particulières**", un'iniziativa che ha vesto convolte 56 Maison del gruppo LVHM in 14 paesi; solo per pochi giorni maestri artigiani e talenti creativi hanno accolto il pubblico e lo hanno accompagnato alla scoperta del patrimonio e del savoir faire della Maison. Un vero e proprio laboratorio di creatività: gli artigiani della Maison, arrivati direttamente dagli ateliers di Firenze, Porto San Giorgio, Forlì, Neuchatel, hanno realizzato sul posto oggetti unici per raccontare un percorso di sperimentazione e di creatività, di tradizione e di innovazione, un patrimonio artigianale e culturale. Durante la visita è stata illustrata anche la storia dell'EUR e del Palazzo della Civiltà, dalle sue origini alla sua rinascita.

di Donna Olimpia Pamphilj, nel cuore di Trastevere e alla **chiesa di S. Maria in Cappella**, ancora oggi di proprietà della nobile famiglia Doria Pamphilj

Le **MOSTRE** della stagione 2018 hanno consentito di spaziare attraverso i secoli e i generi: ha registrato il tutto esaurito la grande esposizione dedicata a **Monet**, maestro dell'Impressionismo, al Vittoriano: esposti circa 100 capolavori dal Marmottan di Parigi; rara anche l'esposizione su **W. Turner** al Chiostro del Bramante: una collezione straordinaria, donata interamente all'Inghilterra e conservata presso la Tate Britain di Londra; nelle meravigliose sale di Palazzo Braschi in primavera è andata in scena **Canaletto**, maestro della luce e della visione: il suo genio pittorico ha rivoluzionato il genere della veduta mettendolo alla pari con la pittura di figura e innalzandolo a emblema degli ideali scientifici e artistici dell'Illuminismo. L'autunno invece ha visto al Vittoriano **Pollock** e la Scuola di New York: Viaggio all'origine dell'arte moderna: i protagonisti dell'Espressionismo Astratto irrompono a Roma con la carica che li ha fatti passare alla storia come gli "Irascibili".

Ampio e molto differenziato è stato il catalogo delle mostre che ha consentito agli associatidi Federmanager di spaziare attraverso i secoli e i generi artistici.

FEDERMANAGER ROMA
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

HANNO FORMALIZZATO UN ACCORDO BANCARIO

BNL Gruppo BNP Paribas, con oltre 100 anni di storia, è uno dei principali gruppi bancari italiani, con 2,5 milioni di clienti privati, 130mila tra piccole imprese e professionisti e oltre 33mila tra aziende ed enti.
Dal 2006 la Banca fa parte del Gruppo BNP Paribas leader europeo nei servizi bancari e finanziari che opera su scala mondiale.
Tale accordo, nell'interesse di oltre 20.000 dirigenti industriali in servizio e in pensione nel Lazio, è stato pubblicato sul sito di Federmanager Roma il 27 settembre 2018 ed ha ottenuto un ottimo riscontro da parte degli associati.
Molti di loro si sono informati e hanno chiesto delucidazioni circa i Servizi offerti e su come BNL avrebbe soddisfatto le loro esigenze. **La struttura di Federmanager Roma** che segue con attenzione lo sviluppo della Convenzione è in stretto contatto con la Direzione della Banca. Sono in corso le prime operazioni con l'Istituto bancario e c'è il massimo impegno per soddisfare gli Associati nelle loro richieste e necessità.

L'OFFERTA PROPOSTA A FEDERMANAGER ROMA COMPRENDE:

- conto corrente "nuove sinergie"
- home e mobile banking BNL
- carte di debito e di credito
- prestito personale
- mutui in campagna
- servizi di custodia e negoziazione titoli
- prodotti di protezione per i beni
- prodotti di protezione per la persona
- piano pensione BNL

Si stanno inoltre valutando altre possibili soluzioni, che presto saranno presentate.

PER OGNI POSSIBILE NECESSITÀ, GLI ASSOCIATI POSSONO:

entrare in contatto con Federmanager

- scrivendo alla casella di posta convenzionebnl@federmanager.roma.it
- chiamando il referente Federmanager - Roma dedicato Dr. Renzo Frezza al n° 366 3420765 nella fascia oraria 9,30 - 12.30 (dal lunedì al venerdì).

entrare in contatto con BNL:

- chiamando il numero verde della banca 060060 e comunicando successivamente, al gestore, il codice origination N° 307706384 L che identifica l'accordo bancario in questione.

La particolare attenzione e l'impegno dedicato all'Accordo dimostra che
Federmanager Roma vuole essere sempre più vicina ai propri Associati

Offerta valida per gli iscritti Federmanager Roma fino al 31/03/2019. Il presente materiale ha natura pubblicitaria e viene diffuso con finalità promozionali. Per tutte le condizioni economiche e contrattuali ti invitiamo a consultare i Fogli informativi e contratti disponibili sul sito bnl.it (nella sezione trasparenza) e presso le filiali BNL. Offerta soggetta a limitazioni e all'approvazione di BNL.

UN ANNO DI **VOLONTARIATO**

di Valentina Vangoni

Responsabile progetti Vises

Raccontare le attività VISES del 2018 significa descrivere un intero anno di impegno dei volontari di Federmanager Roma.
Manager, inoccupati o in pensione, che hanno scelto un volontariato diverso, che valorizzasse gli anni di carriera e che mettesse questo capitale a disposizione delle nuove generazioni attraverso le nostre iniziative di educazione all'imprenditorialità e percorsi di alternanza scuola lavoro, che rappresenta il tratto distintivo della nostra progettazione, evidenziato nel protocollo sull'alternanza scuola lavoro siglato fra Federmanager Roma e l'USR – MIUR.
Un bagaglio di soft skills, quello di cui i manager romani sono portatori, determinante per ricoprire il ruolo di mentore nel progetto ApprendereXRiprendere, nato dalla raccolta fondi indetta da Federmanager a supporto delle popolazioni del centro Italia, che, dedicato ai ragazzi, potesse alimentare e sostenere la rinascita di quei territori.
In questo intervento sono convolti oltre 100 studenti e docenti di tre scuole secondarie di Lazio, Abruzzo e Marche, che, affiancati dai manager in qualità di mentori, hanno dato vita a tre start up che valorizzano i loro territori con un occhio attento all'innovazione sociale e alla sostenibilità.
Federmanager Roma ha, dapprima risposto generosamente alla raccolta fondi, ed ora, grazie alla propria rete di associati sta contribuendo in modo fattivo al percorso, mettendo l'esperienza di un proprio manager a disposizione dei ragazzi e creando tutte le occasioni di incontro con gli esperti e con le realtà più importanti del tessuto produttivo reatino.
Con il supporto di Federmanager Roma, main partner di progetto fin dal 2014, è stata possibile una nuova edizione del progetto Ritmo Giusto. Questa iniziativa, ideata da Vises Onlus e dedicata alla sensibilizzazione e alla cultura del primo soccorso, è stata inserita fra le attività di VIVA! – Settimana europea per la rianimazione, e, negli anni, ha permesso di coinvolgere numerosi Istituti scolastici e di sensibilizzare oltre 1000 ragazzi e docenti e abilitarne all'uso del Defibrillatore oltre 600.
Dal 2016, per rafforzare l'azione divulgativa e di sensibilizzazione abbiamo scelto di coinvolgere i ragazzi in prima persona, dando vita al Ritmo Giusto Contest. Concorso nazionale che vede i volontari romani coinvolti nel lavoro della Giuria di Esperti incaricata di identificare i vincitori che si aggiudicheranno un defibrillatore e corso di formazione per le loro scuole, sviluppando un percorso multidisciplinare di alternanza scuola lavoro, creano un prodotto digitale di informazione e sensibilizzazione sul tema del primo soccorso.
Gli istituti vincitori sono ora dotati di Defibrillatore, strumento salvavita che le rende non solo più sicure ma che, inserito nella mappatura del 118, permette di ridurre notevolmente i tempi del soccorso sul territorio in cui è inserito.
Solo grazie al supporto volontario di alcuni dirigenti romani che hanno accettato una nuova sfida è stato possibile realizzare anche a Roma, nei quartieri di Tor Sapienza e del Quadraro, il progetto ABC Digital, un intervento di Alternanza scuola-lavoro ideato da Assolombarda e Accenture.
Il Sindacato romano, ha segnalato alcuni colleghi inoccupati che avrebbero potuto beneficiare di un periodo di formazione per diventare tutor, maturando nuove competenze, ed apprendendo ad utilizzare strumenti e metodologie didattiche che, integrate con le competenze maturate nel corso della loro carriera lavorativa, hanno permesso di accompagnare nel 2018 oltre 90 studenti nell'organizzazione di un percorso didattico destinato a colmare il gap digitale negli over 65.
Questo percorso verrà replicato nell'anno scolastico 2019 e rappresenta per i manager volontari un'occasione per formarsi e per formare, per contribuire al dialogo intergenerazionale fra i manager e i ragazzi e fra questi ultimi e gli anziani, valorizzando l'esperienza e l'importanza di ciascuno e inserendola nell'era di internet e del digitale.

105 ANNI
UN FENOMENO DI FEDELTÀ

La storia di Arnaldo Filippi, raccontata in modo toccante dalla nipote Beatrice, è passata attraverso la seconda guerra mondiale e gli anni difficili della ricostruzione. Un uomo di altri tempi che grazie alla sua formazione e professionalità ha lasciato un segno nel mondo del lavoro e nalla nostra associazione. Un esempio da seguire per tutti.

Nato a Roma il 4 agosto 1913, Arnaldo Filippi si diploma ragioniere presso l'Istituto Tecnico "Duca degli Abruzzi" e subito dopo presta servizio militare prima presso la Scuola Allievi Ufficiali di Complemento di Spoleto e poi, dopo la nomina a Sottotenente, presso l'81° Reggimento Fanteria a Roma. Trattenuto in servizio e trasferito al Regio Corpo Truppe Coloniale è inviato prima in Libia poi in Etiopia rimanendovi sino all'inizio del 1937.
Congedato e rientrato a Roma prosegue gli studi universitari nella facoltà di Scienze Economiche e Commerciali venendo nel frattempo assunto dal Credito Italiano.

Nel 1938 entra nella società di navigazione aerea Ala Littoria, da poco costituita e gestita con criteri all'epoca modernissimi, venendo promosso impiegato di concetto dopo il conseguimento della laurea nel 1940; l'anno precedente si era sposato.

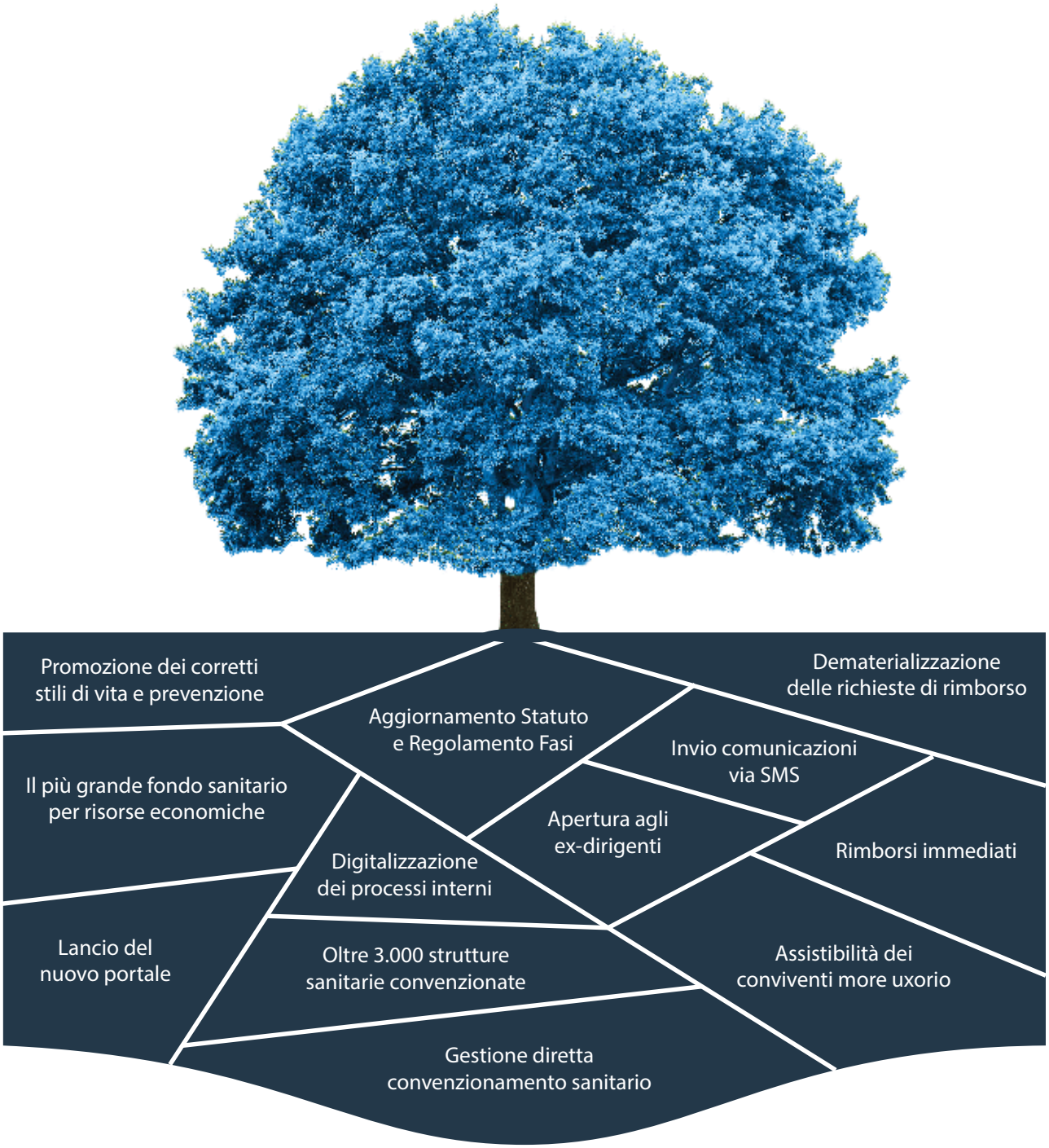
Richiamato a fine 1942 è inviato in Francia presso il Comando della IV° Armata e li rimane sino all'armistizio dell'8 settembre 1943. Rientrato fortunosamente a Roma vi resta in clandestinità sino all'ingresso in città degli Alleati.
Tornato al lavoro, è assegnato all'ufficio del liquidatore dell'Ala Italiana, già Ala Littoria, venendo poi assunto nella neo costituita LAI-Linee Aeree Italiane come funzionario; inizia una brillante carriera, nel settore commerciale e passeggeri.

Nel 1957, a seguito di fusione aziendale, transita in Alitalia dove assume sempre maggiori responsabilità divenendo dirigente; svolge la sua attività sempre nel settore passeggeri.

Nel 1974 è promosso Direttore del Traffico estendendo il suo controllo su numerose direzioni per un totale di circa 2000 dipendenti. Dopo un quarantennio di operosa vita aziendale si colloca volontariamente a riposo dal 1 maggio 1977 per assumere le funzioni di nonno e di patriarca della famiglia, funzioni che tuttora mantiene con immutato cipiglio. È cavaliere Ufficiale della Repubblica e decorato di Croce di Guerra.

L'evoluzione del Fasi

L'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 2017 oltre 300.000 assistiti usufruiscono, sia in forma diretta che indiretta, dell'assistenza del Fasi che 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.

Fasi

www.fasi.it

CONFINDUSTRIA

FEDERMANAGER

IO SONO ASSIDAI

28

Gli anni passati a prendermi cura di te e dei tuoi familiari offrendo assistenza sanitaria, consulenza e protezione dagli imprevisti che possono compromettere l'abituale tenore di vita.

Per te

Manager o azienda che hai deciso di affidarmi il bene più importante: la tutela della salute.

Per sempre

Il tempo durante il quale potrai beneficiare delle prestazioni sanitarie senza alcuna limitazione di età e senza che io possa rescindere la tua copertura.

140 mila

Le persone che assisto su tutto il territorio nazionale secondo criteri di mutualità e solidarietà attraverso i più alti standard qualitativi nell'erogazione delle prestazioni sanitarie.

Assidai
Il fondo sanitario per il tuo benessere

FEDERMANAGER

C'è un Fondo sanitario integrativo diverso dagli altri, perché creato da manager per i manager, i quadri, le alte professionalità e le loro famiglie. È senza scopo di lucro e si prende cura di oltre 140.000 persone. Non ha limiti di età, di accesso e di permanenza; non opera la selezione del rischio, non può recedere dall'iscrizione e, quindi, tutela gli assistiti per tutta la durata della loro vita. Tutto questo è garantito da un'istituzione: Federmanager. Ed è contenuto in un nome: Assidai.

www.assidai.it **Customer Care Assidai 06 44070600** **Seguici su**

FEDERMANAGER ROMA

IL RITORNO A TENNIS & FRIENDS PER **PROMUOVERE LA PREVENZIONE**

L'appuntamento con **Tennis & Friends** si è rinnovato≠ anche quest'anno il 13 e 14 ottobre al Foro Italico di Roma. Una due giorni dedicata alla prevenzione con visite specialistiche ed esami diagnostici gratuiti condotti nei 20.000 mq del Villaggio della Salute, che mette a disposizione 30 aree specialistiche, 109 postazioni sanitarie e 30 ecografiche. Altro protagonista è stato lo sport con il **Torneo Tennis Celebrity** che, come di consueto, ha visto impegnati volti noti dello spettacolo.

Essere partner di Tennis & Friends per il secondo anno consecutivo avvalora l'impegno di Federmanager Roma per la tutela della salute degli associati e delle loro famiglie.

L'importanza di aderire agli screening gratuiti è confermata dalle oltre 5700 diagnosi precoci effettuate. Numeri importanti che premiano la grande attenzione che Federmanager Roma rivolge a queste tematiche. **Assidai e Praesidium**, ormai da tempo, prevedono pacchetti prevenzione a disposizione dell'intero nucleo familiare degli iscritti.

Tennis & Friends è sta un'occasione preziosa, non solo per monitorare lo stato di salute della persona ma anche per sensibilizzare e informare sull'importanza della prevenzione e per far conoscere ai manager delle aziende che parteciperanno gli strumenti e le soluzioni assicurative orientate alla prevenzione e allo sviluppo della cultura del rischio.

Presso lo stand istituzionale, gli iscritti e tutti gli interessati hanno ricevuto informazioni su attività associative, assistenza sanitaria integrativa, pacchetti assicurativi e soluzioni di employee benefits.

La manifestazione è stata realizzata grazie al sostegno delle massime istituzioni, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Salute, Ministero dell'Istruzione dell'università e della ricerca, Aeronautica Militare, Polizia di Stato, Carabinieri, Fondazione Ania, Roma Capitale, Regione Lazio, CONI, FIT, FISE, FIR, FIG, FIP, FIPAV, FIBa, FIDAL e Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS.

TENNIS & FRIENDS
SALUTE E SPORT ... SPORT E SALUTE

Due giorni dedicati alla prevenzione con visite specialistiche ed esami diagnostici gratuiti nei 20.000 mq del Villaggio della Salute.

UNA PARTNERSHIP CHE PEDALA

GRANFONDO CAMPAGNOLO **ROMA E FEDERMANAGER**

Grande successo per Campagnolo Roma che si è confermato quale uno dei più importanti eventi di massa di ciclismo al mondo.
Oltre 5.000 gli iscritti che hanno pedalato sotto uno splendido sole dal Colosseo ai Castelli Romani ed oltre 40.000 le presenze al Villaggio alle Terme di Caracalla nei week-end dedicato alle due ruote.
Importanti anche se non soprattutto i messaggi lanciati: ciclomobilità urbana, cicloturismo, salute, qualità della vita.
Federmanager e Granfondo Campagnolo Roma hanno anche dato vita al premio del manager ciclista che è andato a Giovanni Arzilli, dirigente ENEL, il quale ha ultimato senza problemi il percorso di 120 km e quasi 2000 metri di dislivello. Complimenti!
Tanti manager hanno la passione per il ciclismo, sport che è anche mobilità e turismo lento e tanti altri saranno invogliati ad inforcare la bicicletta grazie all'accordo che sarà rinnovato per il 2019.

RISORSE, STRATEGIE, SOFT SKILLS, SPORT

RISORSE E STRATEGIE PERSONALI PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO: **IL RUOLO DEL RUNNING**

È stato costruito un questionario self-report, composto da una serie di variabili ispirate dalla letteratura di settore e concettualmente divise in risorse personali e strategie d'azione. Per risorse personali si intende una serie di disposizioni individuali afferenti ai tratti di personalità, al capitale psicologico ma anche a più specifiche disposizioni che riflettono la messa in atto di comportamenti funzionali e specifici al lavoro. L'insieme di queste costituisce il bagaglio con il quale l'individuo affronta le difficoltà nel suo percorso lavorativo. Per strategie di azione si fa invece riferimento ad una serie di comportamenti e di pensieri specifici e mirati che l'individuo mette in atto per cercare di far fronte alla perdita del lavoro. Possono essere sia funzionali (es. ricerca attiva) che disfunzionali (es. ruminazione).

FEDERMANAGER

Cosa facciamo
PER TE

TI RAPPRESENTIAMO

RAPPRESENTIAMO il ruolo professionale del manager, in servizio e in pensione, nei confronti dell'opinione pubblica e politica, quale agente di cambiamento, protagonista del processo di innovazione, detentore di un patrimonio di conoscenza a disposizione del Paese.

PENSIAMO AL TUO FUTURO

PENSIAMO all'equilibrio del sistema previdenziale del nostro Paese, incentivando l'adesione ai Fondi di Previdenza Integrativa, le cui prestazioni si aggiungono ai trattamenti pensionistici di legge.

TI METTIAMO AL CENTRO

METTIAMO AL CENTRO la persona, il valore di essere parte di una collettività collaborativa, solidale e responsabile, che condivide valori e ideali, che lavora insieme su interessi reali, che valorizza la cultura di impresa e la crescita complessiva della professione. Tutto questo grazie ad un insieme di servizi pensati per te.

CI PRENDIAMO CURA DI TE

CI PRENDIAMO CURA della persona e della famiglia attraverso i nostri Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il nostro impegno è favorire gli investimenti in prevenzione, incrementare l'adesione ai Fondi sanitari integrativi e disegnare il nuovo orizzonte del welfare.

TI ASSICURIAMO

ASSICURIAMO attraverso programmi di welfare aziendale e individuale dirigenti, quadri, professional, pensionati e le loro famiglie. Rispondiamo alle esigenze di copertura assicurativa del manager, della sua casa e della sua famiglia.

TI FORMIAMO

PROMUOVIAMO l'accesso ai Fondi interprofessionali e di formazione continua. Garantiamo consulenza nella progettazione dei piani di sviluppo ed eroghiamo corsi e percorsi formativi taylor-made. Sviluppiamo specifici programmi finalizzati al ricollocamento.

CONVENZIONI

OFFRIAMO un network interamente dedicato alle convenzioni commerciali. Vantaggi e promozioni esclusive riservate ai nostri iscritti. Soloxte, una partnership tra Federmanager e Manageritalia, per offrire un servizio più vantaggioso agli iscritti.

FEDERMANAGER

57 SEDI SUL TERRITORIO

ABRUZZO E MOLISE
Florio Corneli - PESCARA

BASILICATA
Giuseppe Dantona - MATERA

CALABRIA
Pasquale Nicotera - CATANZARO

CAMPANIA
Antonio Scuotto - NAPOLI
Armando Indennimeo - SALERNO

EMILIA ROMAGNA
Andrea Molza - BOLOGNA - RAVENNA
Claudio Sirri - FORLI' - CESENA - RIMINI - RSM
Giorgio Merlante - FERRARA
Ivo Buble - MODENA
Silvio Grimaldeschi - PARMA
Giacomo Bridelli - PIACENZA
Pier Angelo Fornara - REGGIO EMILIA

FRIULI VENEZIA GIULIA
Daniele Damele - TRIESTE

LAZIO
Giorgio Genga - LATINA
Giacomo Gargano - ROMA

LIGURIA
Paolo Filauro - GENOVA

LOMBARDIA
Bambina Colombo - BERGAMO
Marco Bodini - BRESCIA
Claudio Butti - COMO
Tiziano Neviani - CREMONA
Diego Bresciani - LECCO
Rodolfo Bellintani - MANTOVA
Romano Carlo Ambrogi - MILANO
Edoardo Lazzati - PAVIA
Eligio Trombetta - VARESE

MARCHE
Roberto Rocchegiani - ANCONA - PESARO
Guido Carrieri - ASCOLI PICENO
Antonio Santi - MACERATA

PIEMONTE
Francesco Bausone - ALESSANDRIA
Giuseppe De Monte - ASTI
Renzo Penna - BIELLA
Giovanni Censi - CUNEO
Ubaldo Uberti - NOVARA-VCO
Massimo Rusconi - TORINO
Giorgio Anselmetti - VERCELLI

PUGLIA
Valerio Quarta - BARI

SARDEGNA
Giuseppe Matolo - CAGLIARI

SICILIA
Anna Maria Giammanco - SICILIA OCCIDENTALE
Giuseppe Guglielmino - SICILIA ORIENTALE
Antonino Amato - SIRACUSA

TOSCANA
Daniele Moretti - AREZZO
Valter Quercioli - FIRENZE
Claudio Tonci - LIVORNO
Andrea Capuano - LUCCA
Roberto Rabito Crescimanno - MASSA CARRARA
Cinzia Giachetti - PISA
Umberto Trezzi - SIENA

TRENTINO
Maurizio Riolfatti - BOLZANO
Gianluca Schiavi - TRENTO

UMBRIA
Roberto Peccini - PERUGIA
Massimo Cresta - TERNI

VALLE D'AOSTA
Paola Muraro - AOSTA

VENETO
Marzio Boscariol - TREVISO e BELLUNO
Giampietro Rossi - PADOVA e ROVIGO
Mario Merigliano - VENEZIA e MESTRE
Monica Bertoldi - VERONA
Adolfo Farronato - VICENZA

SEDE NAZIONALE
Stefano Cuzzilla - PRESIDENTE
Mario Cardoni - DIRETTORE GENERALE

CON TE PROTAGONISTI DEL DOMANI

www.federmanager.it