



lunedì 6 dicembre 2010



PRIMO PIANO

**Federmanager
per i Dirigenti**

3



SPECIALE ASSIDAI

**Il Fondo Sanitario
per il tuo benessere**

7



MANAGEMENT

**Temporary
manager
o Professional?**

13



Per favore indignamoci!

Giorgio Ambrogioni *

La politica fa teatrino. Il Paese è a crescita zero. Lo Stato non riesce a tagliare le spese improduttive. Il fisco è sempre più iniquo ed opprimente. Per i giovani il futuro è sempre più precario. I rischi della speculazione finanziaria sono sempre alle porte. Eppure sembriamo un Paese rassegnato, incapace di dare spazio alle grandi potenzialità di cui dispone. Si impone una reazione, a partire da quelle classi dirigenti che tutti i giorni ispirano la loro azione all'etica, al merito, alla cultura del risultato.



Libertà di pensiero

Oltre il conflitto tra capitale e lavoro

Il recupero di un giusto equilibrio fra diritti e doveri

Armando Bianchi *

Lo scontro fra capitale e lavoro. Nel recente meeting di Rimini, l'intervento più significativo è stato quello dell'amministratore delegato della Fiat, Sergio Marchionne, che ha reso esplicito il problema, da sempre esistito e mal celato nel confronto politico, del conflitto storico fra capitale e lavoro. Il tema negli anni si è più o meno trasformato, camuffandosi in varie forme, sottoposto a processi di mediazione da parte delle forze politiche in relazione alle varie esigenze dei diversi momenti storici. Il confronto/scontro viene da lontano e ha dato dignità con-

attuale a numerosi movimenti intellettuali e teorie economiche. Il capitalismo, il comunismo, la social-democrazia, la dottrina sociale della chiesa, il neo-capitalismo ecc. hanno sempre avuto fondamentalmente come matrice originale e come focus quello di trovare una composizione socialmente accettabile al conflitto tra capitale e lavoro.

Cambia la ripartizione internazionale del lavoro. In questo ultimo decennio si sono verificati e vanno maturando eventi di grande portata, che determinano ricadute ben oltre il prevedibile per quanto attiene alla ripartizione internazionale del lavoro e, quindi, al processo di conciliazione

fra capitale e lavoro. La caduta del muro di Berlino (1989) può essere assunta come evento simbolo che ha suggellato la fine del socialismo reale nel mondo, Cina compresa, rimettendo in discussione l'equilibrio raggiunto tra i vari Paesi e al loro interno. Fino ad allora, l'esistenza di Stati e regimi che vivevano seguendo regole diverse da quelle del mercato aveva legittimato lo sviluppo di una cultura alternativa che, nel lessico comune, attribuiva connotati eticamente negativi a termini come rendita, profitto e impresa, accomunati ed assimilati al concetto di sfruttamento.

Siamo in un quadro politico estremamente confuso da cui non è chiaro come e quando ne usciremo: mai come in questo momento, invece, c'è bisogno di un governo e di una politica all'altezza della situazione.

Fatto è che il Paese ha smarrito la rotta, galleggia sul filo di una corrente dalla destinazione incerta: ognuno tende ad arrangiarsi come può rifugiandosi nel particolare con la conseguente crisi di ruolo e rappresentatività dei corpi sociali intermedi.

Il Paese ha bisogno di essere governato: gli operatori economici e sociali hanno bisogno di interlocutori affidabili, certi ed in grado di dare la linea.

Al di là della crisi politica che ci auguriamo si risolva presto e bene garantendo la governabilità del Paese, c'è un appuntamento che, a mio giudizio, può e deve costituire l'occasione per un recupero di credibilità collettiva e per rimettere in moto la Società: è la riforma del nostro sistema fiscale, una riforma urgente e che va decontestualizzata.

Perché pensiamo che questa riforma abbia in sé questa potenzialità? Perché il fisco è il fattore che, al di là del senso di appartenenza ad una Nazione, sta alla base del patto Stato - cittadino e ne cimenta la relazione, è un patto da mantenere credibile, trasparente, sostenibile, in sintesi giusto ed equo.

Ed oggi il nostro sistema fiscale è quanto di più distante da questi principi: è iniquo, superato, vessatorio, disincentiva il fare

segue da pag. 1

impresa, rende più difficile essere competitivi rispetto ad altri sistemi Paese. E ciò viene ulteriormente aggravato da un ritorno assolutamente inadeguato in termini di servizi e che, quando ci sono, vanno molte volte a vantaggio anche di quei cittadini che evadono le imposte visto che ci si basa sul reddito personale. Come può essere credibile un sistema fiscale in cui solo 400.000 contribuenti dichiarano più di 100 mila euro / anno? Come si può accettare che solo 77 mila (avete letto bene!) soggetti dichiarano più di 200 mila euro / anno? Come si può sopportare una evasione fiscale che ha toccato la cifra mostruosa di 120 miliardi di euro / anno ed un sommerso che di miliardi ne vale 270? Come può essere credibile un sistema fiscale che ci condanna al 167° posto, su 183 Paesi osservati, per pesantezza del carico fiscale, tasse sul lavoro, contributi, ecc. Non è accettabile ma è quello che è ed avviene. Ed avviene in un clima sociale che mi appare connotato da "rassegnata rassegnazione", avviene in un contesto in cui i politici parlano d'altro ed in cui ci si smarrisce. Alcune grandi Confederazioni sindacali chiedono una riforma fiscale ma sotto sotto auspicano interventi redistributivi con conseguenti, ulte-

riori aggravati per quell'1% di contribuenti ritenuto "ricco" perché titolare di un reddito superiore a 100 mila euro / anno. Confindustria batte sull'Irap perché è un costo certo per le imprese, anche quelle in perdurante difficoltà, ma nessuno riflette che l'eventuale sua soppressione verrebbe sostituita, in questo quadro, da addizionali Irpef pagate, ancora una volta, dai soliti lavoratori dipendenti, cioè ancora da noi. In questa visione il tempo del silenzio è esaurito: c'è chi propone una sorta di marcia dei 40.000 (Fiat anni '80): non mi sento di escluderla ma ritengo che, procedendo per gradi, al momento la risposta più giusta stia in una azione forte e credibile dei soggetti che rappresentano quei lavoratori dipendenti, professionisti, quadri direttivi e pensionati che costituiscono le categorie più vessate dall'attuale sistema. Un sistema che disincentiva l'impegno e la produttività. Un sistema che taglieggia le nostre pensioni ben più del già penalizzante sistema di parziale perequazione. Non si veda in questo approccio una vena corporativa ed egoistica ma il segnale che si è giunti al limite: chi opera in regime di sostituto d'imposta dice soltanto basta ad un sistema insaziabile e che lo rende "galina dalle uova d'oro" di uno Stato sprecone ed ingordo. Tremonti ci ha detto che vuole una riforma che sposti la

tassazione dalle persone alle cose: siamo d'accordissimo. Siamo anche d'accordo sul coinvolgimento delle parti sociali - ci mancherebbe - ma a una condizione: che il tutto non si trasformi in una "melina" buona solo a prendere tempo e a consentire giochi sotterranei tra poteri forti. Siamo molto, molto perplessi, invece, quando dice che un effettivo adeguamento del carico fiscale, su tutte le fasce di reddito, sarà possibile solo se ce ne saranno le condizioni: le condizioni vanno cercate aggredendo, con effettiva volontà politica ed amministrativa, l'evasione e l'elusione fiscale, tagliando con determinazione le tante aree di spesa pubblica improduttiva ed inefficientando scuola, sanità e pubblica amministrazione; liberalizzando servizi e privatizzando le migliaia di società create dagli Enti pubblici locali il più delle volte per logiche clientelari. È possibile tutto ciò? Assolutamente sì, basta guardare con un po' di attenzione la realtà che ci circonda; frequentare qualche Asl o qualche ufficio della Pubblica Amministrazione; guardare cosa avviene nel comparto dei lavori pubblici; cercare di calcolare quanto ci costa spedire l'immondizia di Napoli in Germania ed ora in Spagna; riflettere sui costi della illegalità (60 miliardi / anno). Occorre coraggio, occorrono

dosi massicce di senso di responsabilità e di etica pubblica. Come detto sopra il Governo Berlusconi ha aperto un tavolo di confronto con le Associazioni di rappresentanza: crisi o non crisi noi siamo pronti con le nostre proposte e, dopo tanti anni, ci muoviamo assieme ad altre organizzazioni rappresentative del management. Stiamo operando anche indicando, da manager, dove si annidano sprechi e disservizi. È un inizio importante ma occorre andare oltre, dobbiamo aggregare altre forze al centro e sui territori. Che ci siano o meno le elezioni, dovremmo fare del fisco il tema centrale di un nostro confronto con i Partiti: le nostre retribuzioni, le nostre pensioni, le nostre tutele previdenziali ed assistenziali hanno nella fiscalità un "partner" oramai disincentivante ed avido al di là di ogni sopportabilità. Ed a chi fa affidamento nel federalismo rispondo che senza una cornice solida e credibile dello Stato nonché senza una revisione delle regole, il federalismo rischia di essere una scatola vuota ed un aggravio dei costi. Quindi, per favore, indignamoci per questa situazione: non sottraiamoci ai valori della solidarietà e della mutualità ma facciamo avvertire questo sentimento ai nostri legislatori e governanti. Usciamo dal torpore come individui ma facciamo capire ai tanti

colleghi non associati che questa battaglia la si vince solo con un grande sforzo corale ed associativo; non si può più stare alla finestra.

P.S. Ho ricevuto molti riscontri interessanti e stimolanti al mio precedente editoriale: mi piacerebbe che questo "dialogo" continuasse.

* Presidente Federmanager

Katsumoto
Equipe di mediazione
dei conflitti in azienda

A seguito della pubblicazione nel precedente numero dell'articolo di Eleonora Ceschin sulla Mediazione dei conflitti in azienda, abbiamo ricevuto diverse sollecitazioni dai Lettori ad averne maggiori informazioni. Per questo vi segnaliamo che è in rete il sito dell'Equipe di mediazione al seguente indirizzo: www.katsumoto.it al quale nell'assoluta riservatezza potete rivolgervi. «Il fiore perfetto è una cosa rara, se si trascorresse la vita a cercarne uno, non sarebbe una vita spreca». Questa frase, pronunciata da Katsumoto nel film "Ultimo Samurai", è una valida testimonianza di come tutto ciò che l'uomo fa debba essere affrontato "vitalmente": sentirsi vivere è uno spreco, ascoltarsi vivere è piena presenza, è vero potere. A partire da questa ispirazione è nata Katsumoto - Equipe di mediazione dei conflitti in azienda.

INVITO ALLA LETTURA

Bernardo Nicoletti
"La metodologia del Lean & Digitize" e
"Gli strumenti del Lean & Digitize",

FrancoAngeli, Milano, 2010.

In situazioni di crisi è essenziale accrescere il valore dei propri prodotti e servizi per raggiungere l'eccellenza. Una strada efficace, efficiente ed economica per ottenere questi obiettivi è l'utilizzo della metodologia del Lean Six Sigma ed il ricorso all'automazione dei processi aziendali. In questi due volumi si presenta in modo assolutamente originale ed innovativo una metodologia per trattare le due problematiche in maniera integrata e gli strumenti per la sua applicazione, utili per ottenere la soddisfazione dei clienti, dei soci e del personale. La metodologia è indicata come Lean & Digitize. Essa è basata sul principio di snellire prima di tutto i processi e poi automatizzarli. L'autore è Bernardo Nicoletti, che ho il piacere di conoscere personalmente, non solo come collega nel variegato mondo di General Electric, ma come Docente esperto su tematiche fondamentali per il rilancio del nostro sistema imprenditoriale sul fronte della competitività; tematiche troppo spesso trascurate o sottovalutate nel nostro Paese, in particolare dalle PMI che spesso confondono il concetto di produttività con la mera riduzione del costo del lavoro, ovvero con il proliferare dei turni, anziché associarlo all'eliminazione radicale e stabile degli sprechi ed al miglioramento continuo dei processi aziendali (produttivi e non); con la conseguenza del ricorso sistematico ad un "management by crisis" che pone il nostro sistema indu-

striale nelle ultime posizioni nella classifica della competitività rispetto alle maggiori economie occidentali. Bernardo Nicoletti presenta attraverso questi due volumi la metodologia del Lean & Digitize basandosi su un attento esame degli studi di miglioramento dei processi e di automazione della gestione, sull'analisi delle Best Practice e, soprattutto, su di una lunga sperimentazione personale nelle e con le aziende con cui ha lavorato. Egli infatti ha maturato numerose e concrete esperienze nell'applicazione delle metodologie del Lean Thinking e di Six Sigma. L'opera fa continui riferimenti a situazioni concrete ed all'utilizzazione della metodologia e degli strumenti in organizzazioni reali, soprattutto italiane; una lettura che raccomandando a tutti i colleghi dirigenti che operano sia nelle grandi aziende che nelle PMI, come riferimento sia culturale che metodologico nello svolgimento della loro attività d'impresa. Nicoletti ha lavorato in numerosi contesti multinazionali, quali Alitalia, Sigma Plus, Galileo, General Electric, AIG, ed in programmi di cooperazione allo sviluppo come Responsabile dei Sistemi Informativi e del Miglioramento dei Processi. Oggi è attivo nella formazione e nella consulenza per il miglioramento dei processi e dei Sistemi Informativi. È autore di numerosi libri, articoli e presentazioni a convegni ed eventi internazionali.

Giovanni Bigazzi
Vicepresidente Federmanager e Presidente
di Federmanager Academy



FEDERMANAGER PER I DIRIGENTI

Attraverso Fondirigenti e GSR/FASI diventano operativi i nuovi strumenti del welfare contrattuale

IL SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE PER LA DIRIGENZA

Con il rinnovo del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, concluso con la sottoscrizione dell'accordo 25 novembre 2009 tra Federmanager e Confindustria, si è consolidato l'innovativo sistema di relazioni industriali introdotto dal precedente modello contrattuale del 2004 con il quale si è dato avvio ad un moderno sistema di "welfare contrattuale" di categoria, costituito da un complesso integrato di tutele. In particolare, oltre ad essere stata riaffermata la valenza strategica del ruolo manageriale e la volontà di favorire la modernizzazione dei sistemi di gestione delle imprese, attraverso la diffusione di modelli gestionali di retribuzione variabile legati ai risultati aziendali, si è aggiunta l'adozione di nuovi strumenti integrativi.

L'accordo contrattuale si caratterizza, infatti, sia per le importanti innovazioni introdotte sul piano dello sviluppo della funzione manageriale, con l'introduzione dell'istituto del "Bilancio delle competenze" per dirigenti attivi e per quelli temporaneamente inoccupati, a favore dei quali può aggiungersi anche un servizio di placement sul mercato del lavoro; che per le risposte fornite in termini di tutele alla parte più debole della dirigenza, colpita dalla crisi occupazionale, con il rafforzamento del sistema di sostegno del reddito per i dirigenti disoccupati.

In questo quadro, l'accordo 25/11/2009 riflette le richieste sollecitate dalla categoria dovute alla crisi economica che ha causato forti ripercussioni sul piano occupazionale e sull'intero sistema produttivo, con oltre 20 mila manager fuoriusciti dal mercato del lavoro negli ultimi 3-4 anni.

BILANCIO DELLE COMPETENZE E SERVIZIO DI PLACEMENT

La novità più importante del rinnovo contrattuale certamente è data dall'introduzione dei servizi di Bilancio delle competenze e assessment a favore dei dirigenti occupati nonché del Bilancio delle competenze e assessment e del servizio di placement per i dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR/FASI, che verranno erogati attraverso delle Società specializzate che dovranno garantire i servizi in oggetto su tutto il territorio nazionale, a seguito della stipula di apposite convenzioni rispettivamente con Fondirigenti e GSR/FASI.

Infatti, possono avvalersi del servizio di Bilancio delle Competenze erogato da Fondirigenti i dirigenti in servizio con almeno tre anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda, che potranno usufruirne 1 sola volta ogni 5 anni, con l'obiettivo di realizzare un momento di valutazione delle proprie competenze in ordine alla necessità di colmare eventuali gap professionali con un successivo intervento formativo (analisi del fabbisogno ed orientamento alla formazione). La metodologia del servizio prevede dei questionari di autovalutazione, disponibili sulla piattaforma web di Fondirigenti, in grado di fornire un output con la sintesi dei dati raccolti dalle risposte fornite dal dirigente e da interventi "in presenza" con esperti facilitatori/coach. (Tab. 1)

Per i dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR/FASI, il Bilancio delle competenze sarà propedeutico all'attività di placement, disponibile su richiesta dello stesso dirigente a totale carico della GSR/FASI, per favorirne una mirata e rapida ricollocazione professionale. (Tab. 2)

Per poter accedere ai servizi di placement, quindi, sarà necessario che il dirigente sia iscritto all'Agenzia del lavoro di Fondirigenti ed abbia preliminarmente effettuato il percorso di Bilancio delle Competenze dalla piattaforma web di Fondirigenti, attraverso la medesima procedura on-line con la compilazione di 3 format in autosomministrazione in grado di produrre una serie di output sulle proprie competenze manageriali ed orientamento motivazionale.

Gli output degli interventi avranno natura strettamente confidenziale e saranno a disposizione esclusiva del dirigente.

BILANCIO DELLE COMPETENZE

Dirigenti occupati

Tab. 1

Il servizio di Bilancio delle Competenze e Assessment tramite Fondirigenti sarà erogato dalle Società:

AMBIRE S.R.L.
ADECCO FORMAZIONE S.R.L.
THE EUROPEAN HOUSE AMBROSETTI S.P.A.

Sarà il dirigente stesso a scegliere la Società alla quale affidare la realizzazione del servizio. Il servizio di **Bilancio delle Competenze e Assessment** sarà composto da:

- **questionari di autovalutazione** Biografico e Personale – di Autodiagnosi - Test di Orientamento Motivazionale > disponibili sulla piattaforma web di **Fondirigenti**, in autosomministrazione e in grado di fornire un output di sintesi sulle competenze manageriali sulla base delle risposte fornite dal dirigente;
- **interventi "in presenza"** con esperti facilitatori/coach che completeranno l'intervento con l'interpretazione dei dati e la redazione di un Bilancio delle Competenze e Assessment in ordine alla necessità di colmare eventuali gap professionali e di pianificare un eventuale intervento formativo.

SERVIZIO DI PLACEMENT

Dirigenti disoccupati

Tab. 2

La GSR/FASI, attraverso convenzioni con primarie Società specializzate, utilizza proprie risorse per finanziare un servizio di elaborazione del **Bilancio delle Competenze e un servizio di Placement** al fine di elaborare un **progetto professionale** personalizzato per il riorientamento e lo sviluppo delle competenze nell'ottica di un rapido reinserimento del dirigente nel mercato del lavoro.

Il finanziamento della GSR/FASI avrà un valore massimo pari:
9.000 euro per dirigenti sopra i 50 anni di età
4.000 euro per i dirigenti fino a 50 anni di età

Il servizio di **Placement** potrà essere usufruito se richiesto dal dirigente entro tre mesi dalla decorrenza della prestazione, a condizione che il dirigente si sia già iscritto all'Agenzia del lavoro di Fondirigenti. Le Società specializzate sono:

ASSIST S.R.L.
CAREER COUNSELING S.R.L.

CROSS S.R.L.
DBM ITALIA S.R.L.

SOSTEGNO DEL REDDITO

Già il contratto collettivo 24/11/2004 prevedeva l'impegno alla costituzione di un Fondo per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati che fosse integrativa dell'Indennità Ordinaria di disoccupazione INPS, al quale Federmanager e Confindustria hanno dato attuazione nel 2006 con l'istituzione della **Gestione Separata (GSR) del Fasi**, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di Categoria. Con l'ultimo accordo contrattuale, le stesse Parti hanno condiviso l'esigenza di migliorare le prestazioni erogate dalla GSR/FASI nei confronti dei dirigenti con almeno 50 anni di età, di ampliare in via sperimentale l'accesso ai casi di risoluzione consensuale e di offrire al dirigente disoccupato dei servizi a supporto del reinserimento nel mercato del lavoro.

A tale strumento, finanziato esclusivamente dalle imprese con un contributo annuo pari a € 100 per ciascun dirigente in servizio, possono accedere i dirigenti disoccupati con un'anzianità complessivamente maturata nella qualifica anche in diverse aziende di almeno 18 mesi. (Tab. 3, 4) Oltre alle fattispecie di accesso alla prestazione previste per il licenziamento e le dimissioni involontarie, seppure con alcune ipotesi di eccezione (licenziamento per giusta causa, aziende in crisi, ecc.), per ampliare la fascia dei possibili utilizzatori, l'accesso alle prestazioni è stato esteso, in via sperimentale a decorrere dal 1° gennaio 2009, anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In questi casi, tuttavia, agli interessati vengono imposti dei vincoli di carattere economico. (Tab. 5)

Nel merito delle novità introdotte dall'ultimo accordo contrattuale, si deve evidenziare, l'incremento del trattamento economico GSR/FASI, che a decorrere dal 1° gennaio 2010 è pari a **1.500,00 euro mensili lordi**, per una durata fino a 18 mensilità. (Tab. 6, 7)

www.federmanager.it
www.dirigenti-gsr.it
www.fondirigenti.it

REQUISITI DIRIGENTI

Tab. 3

- non in possesso dei requisiti per la pensione alla scadenza del preavviso anche se sostituito da relativa indennità;
- assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- ultimo contratto applicato:
 - 1) CCNL Confindustria-Federmanager;
 - 2) CCNL sottoscritto da una delle parti con consenso dell'altra;
- anzianità nella qualifica anche in aziende diverse non inferiore a 18 mesi;
- RAL anno precedente la risoluzione non superiore a € 225.000,00;
- iscritto all'Agenzia per il Lavoro di Fondirigenti.

REQUISITI AZIENDA

- iscritta da almeno 1 anno alla GSR-FASI
- 1. contributo annuo per ogni dirigente è pari a 100 €
- in regola con il versamento dei contributi salvo in caso di mancato versamento della contribuzione dovuto a:
 1. cessazione dell'attività aziendale
 2. attivazione di procedura concorsuale.

CONDIZIONI DI ACCESSO

Tab. 4



RISOLUZIONE CONSENSUALE

Tab. 5

- A) RAL non superiore a:**
€ 110 mila per dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda fino a 6 anni
€ 130 mila per quelli con anzianità nella qualifica nella stessa azienda > a 6 anni

- B) Importo complessivamente erogato in sede di risoluzione del rapporto e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziale, non superiore a (*):**
€ 120 mila per dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda fino a 6 anni
€ 80 mila. in caso di anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a 6 anni.

(*): escluso il TFR e le competenze spettanti

IMPORTI E DURATA

Tab. 6

Il trattamento economico integrativo sarà erogato in misura pari ad **€ 1.500,00 mensili lordi** per una durata pari a

- **8 mesi** per i dirigenti di età inferiore a 50 anni
- **18 mesi** per i dirigenti di età pari o superiore a 50

Al dirigente che comunicherà di non voler usufruire del servizio del Bilancio delle Competenze e di Placement verrà corrisposta una indennità aggiuntiva di

€ 500,00 mensili lordi per la stessa durata prevista del trattamento integrativo che salirà a **€ 2.000,00 mensili lordi** e sarà comprensivo del periodo precedente alla suddetta comunicazione.

TERMINI DI DECORRENZA

Tab. 7

TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DEL MODULO
entro 68 giorni dalla scadenza del periodo di preavviso (anche se sostituito da indennità)

DECORRENZA DELLE PRESTAZIONI

- dall'8° giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro,
oppure
- dal 5° giorno dalla presentazione della stessa,
oppure
- dalla data di iscrizione all'Agenzia per il Lavoro, se successiva.

segue da pag. 1

Molte strutture sociali hanno avvalorato il concetto del lavoro sfruttato dal capitale; re-taglio ideologico ancestrale, che ha però condotto a sviluppare in modo ipertrofico la dottrina dei diritti e della tutela.

La caduta del muro e la fine del socialismo reale. La caduta del muro e la fine del socialismo reale hanno dissolto molti dogmi e tabù e ridisegnato alcune scale di valori, riposizionando nel giusto peso alcuni parametri di giudizio. Le conseguenze maggiori si sono avvertite in Italia, dove si era venuto consolidando il Partito comunista più forte del mondo occidentale, con tutta una strutturazione ideologica e sociale che trovava e trova nelle organizzazioni sindacali dei lavoratori i punti di riferimento più incisivi per aggregare il consenso.

Il tramonto delle ideologie. Il sistema della rappresentanza politica è stato profondamente rivoluzionato, e alla fine della contrapposizione delle ideologie è subentrata la logica del pragmatismo. Tuttavia il cambiamento è stato più di facciata che di sostanza, in quanto l'apparato giuridico normativo e le strutture sociali sono rimaste ancorate alla vecchia cultura. Insomma, mentre nel mondo c'è stata una rivoluzio-

ne (in parte incruenta), in Italia si è fatto finta di non vederla: nel mondo del lavoro la cultura dominante è rimasta quella dei diritti dei lavoratori a tutela dello sfruttamento dell'impresa.

La globalizzazione. Nel riposizionamento dei valori determinato dalla fine del socialismo reale si è inserita prepotentemente la variabile globalizzazione. Fenomeno esplosivo quasi inavvertitamente, mal governato per quanto riguarda le ricadute sull'economia, ma certamente inarrestabile e irreversibile.

I primi fattori investiti dal nuovo corso sono stati la finanza e il lavoro. Il processo di globalizzazione ha messo in atto un meccanismo per il quale sul mercato mondiale si accentua la pressione di miliardi di persone dal lato sia della domanda, facendo lievitare il prezzo delle materie prime, sia dell'offerta, invadendo i mercati con prodotti a basso prezzo ma, soprattutto, mettendo a disposizione forza lavoro a costi non accettabili per il mondo occidentale.

Le economie più sviluppate si trovano a dover fronteggiare condizioni di concorrenza in situazioni di evidente dumping sociale. Il confronto tra

capitale e lavoro, che nel corso degli ultimi decenni aveva trovato un certo assestamento attraverso la realizzazione di politiche di welfare, viene rimesso pesantemente in discussione. Tutto l'apparato legislativo sorto a tutela dei diritti dei lavoratori risulta, infatti, inadeguato a fronteggiare le nuove condizioni poste dal mercato globale. E i toni del confronto sono resi ancora più aspri dall'insorgere, negli ultimi anni, di una crisi economica di ampie e profonde dimensioni.



Dallo scontro fra capitale e lavoro al confronto tra efficienza e inefficienza. All'interno del confronto tra capitale e lavoro esiste un'altra componente, non meno incisiva, che in alcuni Paesi, tra cui l'Italia, assume particolare rilevanza: il confronto tra efficienza e inefficienza, tra responsabilità e irresponsabilità, con la necessità di riequilibrare il rapporto fra diritti e doveri. Molti anni di relativa stabilità sociale hanno fatto sì che la filosofia dei diritti abbia assorbito, in molte categorie di lavoratori, il livello di attenzione verso i doveri.

La politica dei redditi. Si è persino arrivati a teorizzare,

nella politica dei redditi, che la variabile lavoro sia una variabile indipendente; e questa antica disputa tra economisti ha partorito un apparato normativo tarato sulla tutela dei diritti acquisiti.

Nel processo di globalizzazione in atto l'esplosione della crisi economica ha fatto da detonatore: quest'ultima ha posto il problema in termini congiunturali, ma la globalizzazione rende il problema strutturale. Lo sviluppo economico stenta infatti a recuperare il ritmo che aveva prima della crisi. E l'Italia, come in verità già negli anni precedenti, va ancora più piano degli altri Paesi.

Il cavallo non beve. In realtà i fattori tradizionali della produzione risulterebbero favorevoli: basso costo del denaro, relativa stabilità dell'euro, assenza d'inflazione, costo del lavoro sotto controllo; eppure, come si dice con un'espressione colorita, il cavallo non beve. Gli imprenditori non investono e mantengono un atteggiamento prudente. D'altra parte il rischio d'impresa risulta troppo elevato, soprattutto perché il quadro normativo garantista per la componente lavoro è ancora troppo rigido.

Il recupero del senso del dovere. Ciò non significa che per riattivare lo stimolo agli investimenti sia necessario rincorrere le condizioni e i livelli salariali dei Paesi emergenti; tut-

tavia è necessario dare una nuova e diversa centralità alla linea dei doveri, dopo aver focalizzato per troppi anni l'attenzione sui diritti.

Si tratta di un concetto che va recuperato in tutti gli ambiti, non solo nelle aziende e non solo riferito al mondo operaio. Molto va fatto nella Pubblica Amministrazione, dove la misura della produttività è difficile, ma sicuramente si annidano livelli di bassa responsabilità. La politica dei redditi, spesso evocata, richiede un riesame e un adeguamento alle nuove emergenze in cui la variabile lavoro non sia più indipendente.

Un nuovo patto sociale. Il confronto tra capitale e lavoro segnalato da Marchionne e l'auspicio per un nuovo patto sociale necessitano di un ulteriore approfondimento che ponga a confronto anche la linea dei diritti con quella dei doveri; che stimoli e premi l'efficienza e penalizzi l'inefficienza. Senza una presa di coscienza collettiva in favore di una cultura allineata ai nuovi valori, non ci saranno grandi prospettive per uscire dal tunnel della crisi.

La crescita e il miglioramento della coscienza collettiva sono compiti della politica, ma una categoria come quella dei dirigenti può e deve fare di più.

* Presidente SINTESI srl e Cons. SRDAI



I tuoi prodotti possono migliorare con un click?

No.

Sì.

VAI SU WWW.FONDIRIGENTI.IT E SCOPRI IL "CONTO FORMAZIONE" E GLI AVVISI IN CORSO: DA OGGI PUOI FARE FORMAZIONE IN AZIENDA, SUBITO.

Il Conto Formazione è riservato a tutte le imprese che aderiscono a Fondirigenti, il Fondo di Confindustria e Federmanager, e serve a finanziare piani formativi.

Se invece la tua impresa ha fino a tre dirigenti scopri il nuovo "Conto Formazione 24". Il tuo piano formativo sarà approvato on line in un solo giorno.

Aderisci è gratis



Fondirigenti

Innovatori per formazione



PER FARE SISTEMA, TRE PAROLE CHIAVE: “ESPERIENZA, AFFIDABILITÀ E QUALITÀ”

Intervista a Stefano Cuzzilla Presidente del Fasi, struttura nata trent'anni fa a beneficio dei dirigenti delle aziende private e che oggi si sta evolvendo per rispondere alle mutate esigenze delle imprese.

Il Fasi è una realtà per il nostro Paese, come si posiziona nel panorama contemporaneo dell'assistenza sanitaria integrativa?

Il Fasi è nato come Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa rivolto ai dirigenti e in oltre trent'anni di attività è diventato, con oltre 300.000 assistiti, uno dei più grandi Fondi del settore in Europa. Nel tempo, la struttura ha dato prova di avere la capacità di operare con risultati e professionalità su fronti diversi e di sapersi confrontare con le difficoltà di una realtà in continua evoluzione. Infatti, il Fondo ha ampliato il suo raggio d'azione, sia allargando la tutela offerta ai dirigenti, sia rivolgendosi anche agli altri lavoratori d'azienda. Nei confronti dei dirigenti, quando il ciclo economico ha dato luogo a licenziamenti di manager troppo numerosi per essere agevolmente riassorbiti dal mercato, ci si è posti il problema di come supportare persone altamente qualificate che improvvisamente perdevano la loro principale fonte di reddito. Così è nato nel 2006 **GSR**, la **Gestione Separata di Sostegno al Reddito** per i dirigenti disoccupati. In questo modo, “la sicurezza” del dirigente viene ad essere potenziata, avendo tutelato il manager non solo dal rischio finanziario connesso ai costi delle cure mediche, attraverso il Fasi, ma anche dai rischi di una interruzione dei flussi reddituali provenienti dal suo lavoro con appunto la GSR.

Un manager più tranquillo per il suo futuro è più efficiente e può concentrarsi meglio sugli obiettivi aziendali: questo è il messaggio che abbiamo voluto comunicare alle imprese, nel promuovere l'iniziativa. Analogamente, con il medesimo intento di rendere più serena la vita di chi lavora in azienda, dal 2008 abbiamo voluto proporre assistenza sanitaria integrativa anche ai lavoratori non dirigenti, creando per loro **FasiOpen**. Al FasiOpen possono aderire le aziende volontariamente, pertanto la comunicazione svolge un ruolo essenziale nel contatto con l'azienda.

Qual è il vostro stile di comunicazione?

Chi vuole “vendere” sicurezza deve assumere un profilo di assoluta affidabilità: per noi è semplice, potendo vantare un'esperienza che inizia nel 1977. Inoltre, ci differenziamo nettamente dal mondo assicurativo “tradizionale”, poiché siamo un fondo mutualistico e senza scopo di lucro. Questa caratteristica riduce le “resistenze” dell'interlocutore-azienda, che vede in noi un partner, non un fornitore e ci ascolta senza pregiudizi. La nostra comunicazione si basa su tre parole: esperienza, affidabilità e qualità.

Tre come le tre “componenti” del sistema Fasi

Esattamente! Il 2010 è iniziato all'insegna di alcune importanti novità, nonché di un notevole progresso nella comunicazione con gli iscritti al FASI. Al fine di migliorare il servizio offerto e di dare un ulteriore impulso alla crescita del Fondo stesso, sono dunque numerose le misure di recente adottate, misure che rispecchiano quanto previsto dall'accordo stipulato tra Federmanager e Confindustria il 25 novembre 2009.

In tal senso, le Parti Sociali hanno deliberato, a decorrere dal 1° gennaio 2010, la revisione generale del Nomenclatore-Tariffario per un valore complessivo di 14 milioni di euro, ai quali andranno ad aggiungersi ulteriori 12 milioni per l'anno 2011. Per quanto riguarda il FasiOpen abbiamo ideato un ulteriore Piano sanitario, diverso dagli altri quattro finora proposti, perché modulabile e dunque personalizzabile in base alle esigenze aziendali. Mentre per la GSR, recentemente, le Parti Sociali hanno convenuto di estendere le opportunità di accesso alle previste indennità economiche, eliminando alcuni limiti precedentemente previsti, offrendo nel contempo ai dirigenti che perdono il posto di lavoro un servizio di placement interamente a carico del GSR.

Come si inquadrano i Fondi nell'attuale situazione istituzionale?

L'assistenza sanitaria integrativa è stata ormai riconosciuta come il secondo pilastro del nostro sistema sanitario. Dal lontano 1978, anno di istituzione del Servizio Sanitario Nazionale, sono trascorsi oltre trent'anni; molti dei fondi più importanti operano nel settore già da allora. Dall'istituzione del SSN al 2008 l'iter legislativo in materia, che avrebbe dovuto regolamentare l'operatività dei fondi integrativi, ha subito travagliate vicissitudini. Finalmente nell'ambito della sanità integrativa, dal 2008 in poi, sono intervenute importanti novità. Il Ministro della Salute Sacconi, infatti, dopo l'azione di regolamentazione del settore avviata con il decreto “Turco” del marzo 2008, ha approvato nell'ottobre 2009 un nuovo decreto contenente le modalità attuative della disciplina, portando finalmente maggiore chiarezza alla materia. Con il decreto “Sacconi” vengono definiti gli ambiti d'intervento entro cui si devono muovere i Fondi e le Casse di natura negoziale e viene istituita presso il Ministero della Salute, l'Anagrafe dei Fondi. Auspichiamo che il Ministro Fazio intenda proseguire sull'importante percorso già intrapreso.

L'istituzione dell'anagrafe dei Fondi a che cosa porterà?

L'istituzione dell'Anagrafe dei Fondi era attesa da tempo. Il settore aveva la necessità di essere regolamentato e di censire gli enti operanti nel mondo della sanità integrativa, non solo per scoprirne il reale numero, che a seguito dell'iscrizione all'Anagrafe risulta essere pari a circa 270, ma soprattutto per arrivare finalmente a chiarire gli ambiti di operatività dei fondi e l'effettiva composizione dei loro iscritti, nonché, come previsto dal decreto Sacconi, a verificare che essi, a partire dall'anno gestionale 2010, riservino almeno il 20% del totale delle risorse destinate all'assistenza degli iscritti, alle prestazioni odontoiatriche e all'assistenza socio-sanitaria, al fine di garantire alle aziende e agli iscritti di godere dei benefici fiscali. Il Fasi nel mese di giugno di quest'anno ha ricevuto dal Ministero della Salute l'attestazione di iscrizione all'Anagrafe dei Fondi.

Paolo F. Cannavò*

I Dirigenti Industriali dagli inizi del 2009 stanno facendo i conti con circostanze rilevanti.

Il CCNL, ad esempio, ha innovato la gestione del c.d. MBO, introdotto il Bilancio di Competenze, scelto forme di consultazione del Sindacalismo europeo. D'altra parte, agli inizi del 2009 c'era stato anche un ampio avvicendamento negli organismi direttivi Federmanager, negli Enti collaterali contrattuali e non contrattuali e nei Sindacati federati, caratterizzato da un importante ricambio generazionale.

Lo svolgimento della crisi economica ha contribuito a determinare, nell'ambito di una caotica ristrutturazione industriale, una forte accelerazione nell'uscita di Dirigenti dalle aziende, una riduzione delle iscrizioni, un aumento del peso relativo della componente dei pensionati rispetto a quella dei colleghi in servizio.

Parallelamente una diversa consapevolezza della dimensione della crisi ha determinato un più rapido avvicinamento al sindacalismo internazionale, in attesa di attivare anche in Italia il Dialogo Sociale Europeo, ma anche a una maggiore attenzione verso altre organizzazioni delle Alte Professionalità del settore industriale e dei servizi.

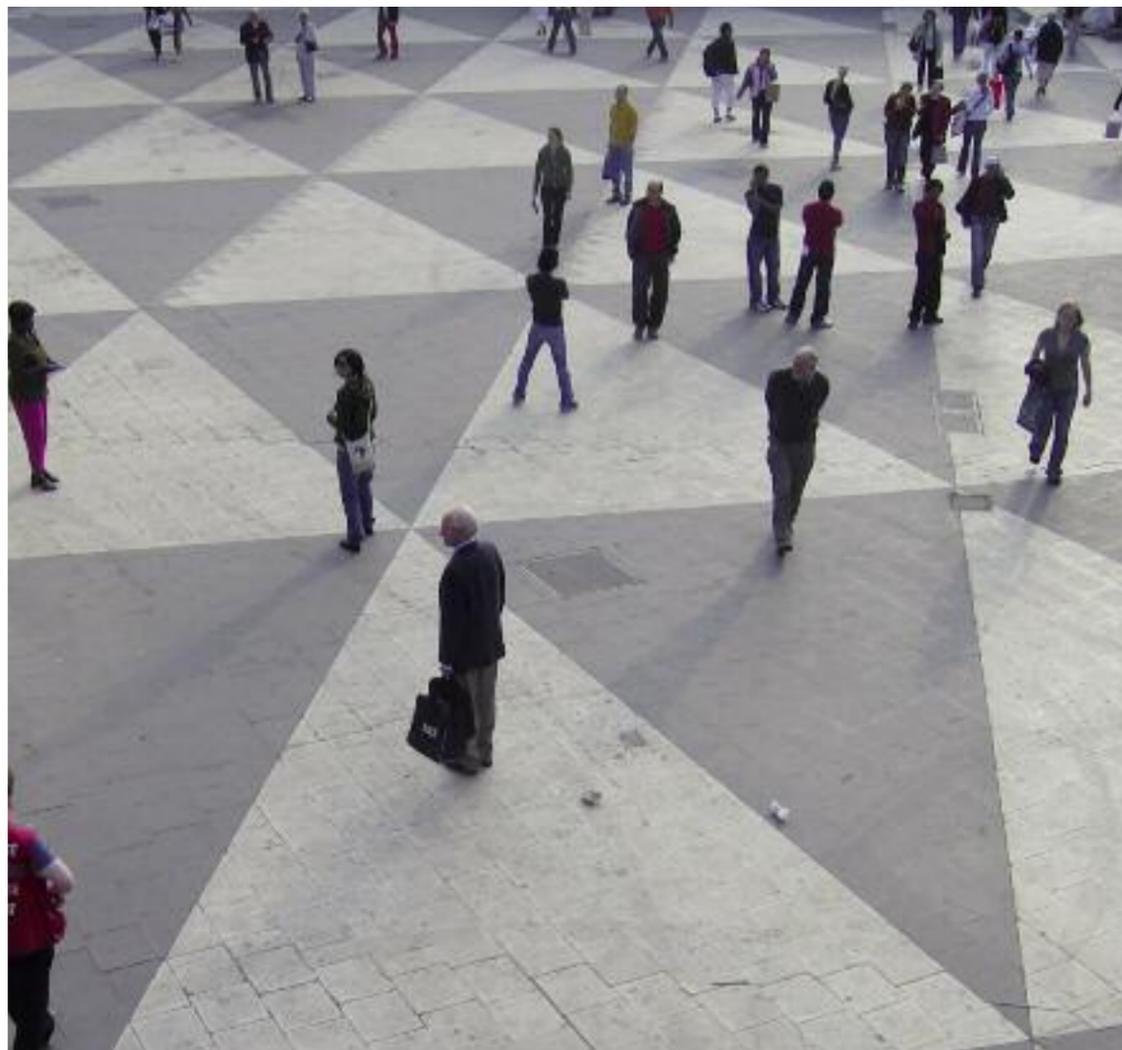
In questo contesto vanno ugualmente inserite le opportunità del DDL bipartisan - redatto dal Sen. Ichino - che unifica le proposte presentate in Commissione Lavoro sulla Partecipazione e controllo dei lavoratori in azienda con nove possibili forme/livelli (1). Si va dall'obbligo di informazione e consultazione, fino a una più ampia adozione del modello duale.

Queste circostanze, da sole, portano a una prima conclusione:

- i cambiamenti nel "quadro" della presenza sindacale hanno cambiato e cambieranno il paradigma della rappresentanza e delle sue prospettive soprattutto nel settore industriale e dei servizi, chiamato per primo ad assimilare e applicare simultaneamente i nuovi modelli relazionali attesi nel sistema economico per il "dopo crisi".

Emerge subito una seconda conclusione:

- è necessario ripensare i posizionamenti strategici di un "sindacato di riferimento" per le Alte professionalità del settore industriale, con la consapevolezza che "il futuro è già ora".



CRISI E SUPERAMENTO DEI "RUOLI" DELLA RAPPRESENTANZA

Per proseguire lungo questa linea di ragionamento si possono assumere come ulteriori punti di partenza le attività fondanti irrinunciabili per una Organizzazione che voglia - tra l'altro - svolgere progressivamente una funzione di rappresentanza e di tutela, assicurare alla propria categoria status symbol di sistema, esprimere valide proposte verso la sfera sociale e produttiva. Si deve accantonare subito il termine "ruolo", che con il suo significato originario di 'compito assegnato' non corrisponde più alle dinamiche dei Manager europei.

Dette attività fondanti possono ricondursi a tre direttrici:

a) Compiti sindacali, sia tradizionali che innovativi o ampliati nei contenuti;

b) Erogazione di servizi contrattuali (fino alla valenza di status symbol) ed **extra contrattuali** (fino a divenire un "ponte" verso il sociale e le istituzioni, per dimostrare appartenenza alla classe dirigente);

c) Esercizio della rappresentanza in campi sempre più ampi e differenziati. Appare ora utile procedere in un modo sistematico, ricorrendo alle categorie di "correlazione" e "compatibilità" inserite in una analogia analitica, per guidare la ricognizione delle per-

formance dell'Organizzazione "sindacale" (ai livelli nazionale, territoriale, di filiera, di distretto o aziendale) già individuata.

Pertanto ognuna delle Attività preliminari viene articolata in due livelli: una forma debole minima 'm' e in una forma forte massima 'M'. La suddivisione in due soli livelli è dovuta alla constatazione che in questo modo, come si vedrà, si possono precisare 26 PERFORMANCE effettive, numericamente adeguate all'analisi. Inizialmente, ogni 'Attività

preliminare' si articola in due PRESTAZIONI - come risulta dalla Tabella - e si individuano le prime 6 performance; successivamente attraverso gli accennati principi di "correlazione" e "compatibilità" si modellano le 12 ulteriori performance, prevalentemente rivolte verso l'interno dell'organizzazione e indicate, quindi, come FUNZIONI; successivamente operando allo stesso modo, si individuano le ultime 8 performance di comunicazione/interazione verso l'interno e l'esterno, corrispon-

denti ad altrettanti SISTEMI. Risulta evidente, così, che un insieme di performance, ognuna delle quali è indipendente dalle altre, determina un POSIZIONAMENTO (2), mentre se si modificano "nel tempo" i contesti e/o gli organi direttivi che determinarono le PERFORMANCE, si configurano nuovi POSIZIONAMENTI.

Un'analisi sistematica dei posizionamenti e dei possibili raggruppamenti non sarebbe produttiva; conviene procedere definendo QUATTRO MODELLI DI RIFERIMENTO dei raggruppamenti:

- **STATICO/ LIMITATIVO**: si configura con una gamma di performances molto limitata; la realtà organizzativa e territoriale consente solo di ripeterla nel tempo, mantenendo invariato il posizionamento senza poter cogliere le spinte dei cambiamenti.

- **INNOVATIVO/ ADATTIVO**: le performance sono commisurate alle realtà organizzative e territoriali; vengono migliorate nel tempo, eventualmente integrate; i posizionamenti possono modificarsi in modo limitato.

- **DINAMICO/ SELETTIVO**: le performance sono selezionate da un confronto continuo tra realtà organizzative ed esigenze del territorio; vengono integrate, modificate e migliorate nel tempo; i posizionamenti si modificano per aumentare autorevolezza e leadership nella rappresentanza.

- **OMNICOMPRESIVO**: propone una gamma molto ampia di performance; dedica un particolare impegno nel mantenerle tutte ad un adeguato livello di efficienza ed efficacia; si propone, quindi, con un posizionamento necessariamente invariato nel tem-

segue a pag. 11

INDIVIDUAZIONE DELLE PERFORMANCE POSSIBILI

GRUPPO DELLE PRESTAZIONI

(Una articolazione delle tre Attività fondanti determina le PRESTAZIONI interne, prevalentemente verso gli iscritti)

- Difesa dell'impiego e dello status
- Presenza riconosciuta in azienda
- Servizi difensivi e di contratto
- Servizi di status
- Rappresentanza degli iscritti verso le imprese
- Rappresentanza della categoria verso istituzioni e altri enti

GRUPPO DELLE FUNZIONI

(applicando secondo un procedimento combinatorio i principi di correlazione e compatibilità alle predette Prestazioni, l'Organizzazione - nazionale, o territoriale, o di filiera, o di distretto o aziendale - può esprimere le FUNZIONI che seguono):

- Informative preventive specifiche
- Assistenza dedicata diretta o in sede
- Gestione di qualità dei servizi contrattuali per gli iscritti
- Gestione di servizi ottimi e esclusivi per la categoria
- Assistenza nelle vertenze aziendali
- Interpretazioni autentiche di normative
- Capacità per il componimento autorevole di vertenze aziendali

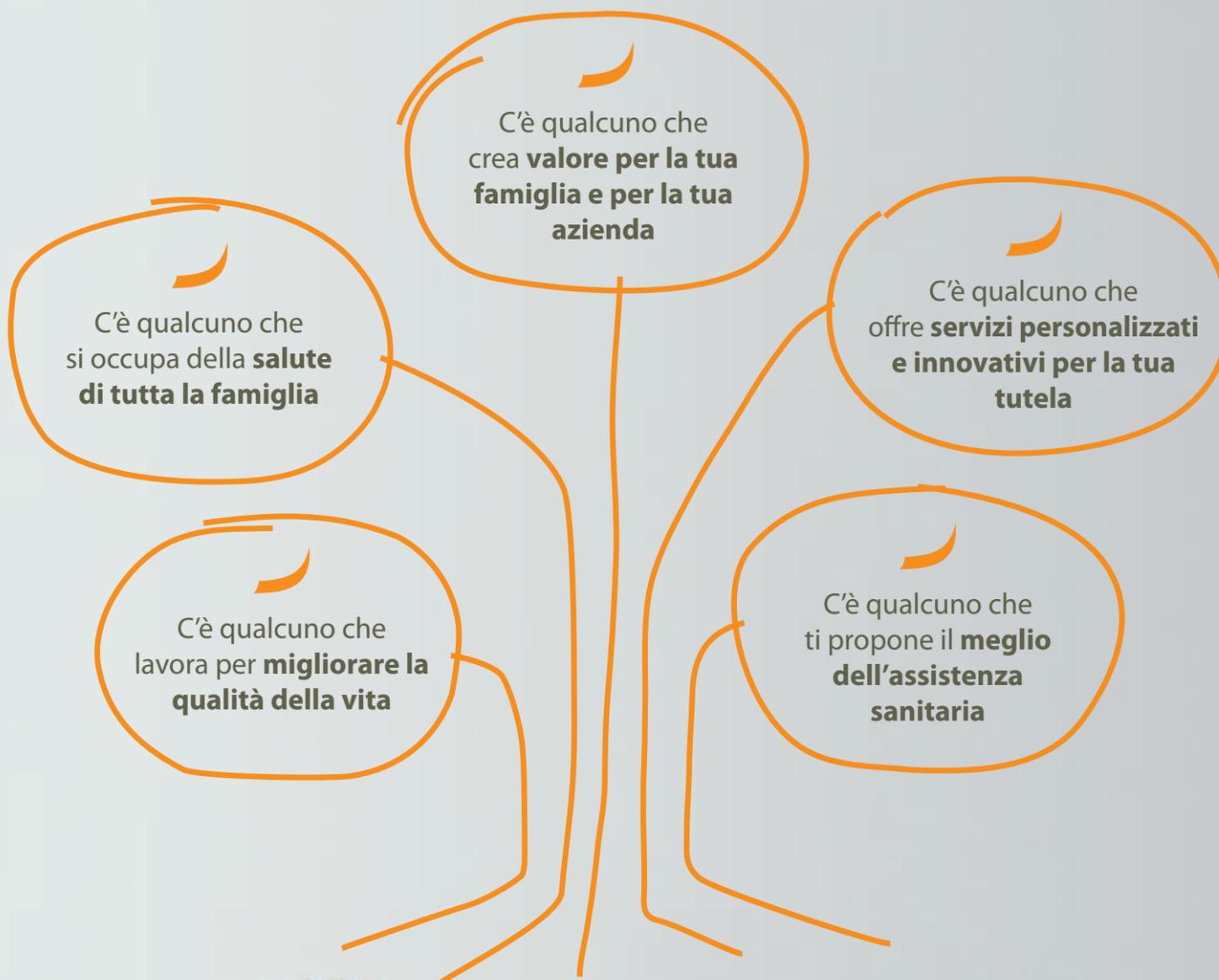
- Assunzione e vittoria di vertenze pilota
- Visibilità e proselitismo nelle aziende
- Formulazione di contenuti per nuove normative
- Proposte bilaterali con imprenditori verso il territorio
- Dialogo paritario con le Istituzioni per nuove normative

GRUPPO DEI SISTEMI

(applicando secondo un procedimento combinatorio i principi di correlazione e compatibilità alle predette Funzioni, l'Organizzazione - c.s. - può arrivare a esprimere SISTEMI, interazioni organiche e coerenti verso l'interno, gli iscritti, la categoria e l'esterno):

- Informazione/assistenza efficiente, sinergica e proattiva relativamente alle prestazioni
- Problem solving riconosciuto e autorevole on demand
- Prevenzione verso leggi e regolamenti per la categoria
- Leadership - in Italia e all'estero - di riferimento per la partecipazione
- Warning sociale su occupazione e tutela della professionalità della Categoria
- Capacità di proposte autorevoli e ascoltate per il sistema sociale ed economico
- Lobby nel sistema delle Istituzioni nazionali anche in forme confederali
- Presenza stabile e incisiva nella classe dirigente nazionale ed europea

Difendi il tuo benessere



Per il benessere della tua famiglia e della tua azienda c'è Assidai, il fondo sanitario integrativo dedicato ai dirigenti, ai quadri e alle alte professionalità. Innovativo, efficiente ed esclusivo, Assidai sviluppa da 20 anni soluzioni progettate dai manager per i manager.

Per ulteriori informazioni vai sul sito www.assidai.it - oppure chiama lo **06 44 07 06 00**

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

CHI È ASSIDAI

Assidai nasce nel 1990 da Federmanager con lo scopo di **soddisfare le esigenze professionali, personali e familiari di manager, quadri e alte professionalità.**

Ma cos'è e cosa fa in concreto?

Assidai è un **fondo sanitario integrativo, senza scopo di lucro**, progettato dai manager e rivolto ai manager per offrire il meglio in fatto di **cure, assistenza sanitaria** e per la **tutela degli imprevisti** che possono compromettere l'abituale tenore di vita della famiglia. È diventato negli anni un punto di riferimento, tanto per i singoli **professionisti** quanto per le **aziende** che decidano di offrire i citati benefit ai propri dirigenti e consulenti.

A tutt'oggi sono ben **44.000 le sottoscrizioni**, cui corrispondono altrettanti nuclei familiari per un totale di circa **120.000 persone**. E tutti possono beneficiare dei servizi di cura presso **centri convenzionati di prestigio**, oltre ai **servizi di assistenza e di consulenza**.

Sono circa **200 le strutture sanitarie convenzionate** che formano il network di Assidai, che comprende case di cura, poliambulatori diagnostici, centri di fisiokinesiterapia, day hospital e day surgery.



VANTAGGI ESCLUSIVI

Attraverso convenzioni di alto profilo e sempre alla ricerca della soluzione migliore **Assidai ti assiste in tutte le fasi del ciclo di vita personale, professionale e postprofessionale**, provvedendo alla **cura della salute di tutto il nucleo familiare**. Inoltre, sottoscrivendo l'opzione **FAMILIARI** è possibile estendere la copertura per i figli over 26 e fino a 55 anni di età, comprensivi del relativo nucleo familiare.

Questi e molti altri sono i benefici che Assidai ha studiato per il tuo benessere e per quello della tua famiglia:

- **Nessun limite d'età** e nessun **questionario anamnestico** per sottoscrivere un piano sanitario (con possibilità di **isciversi anche dopo il pensionamento**).
- **Mantenimento dell'iscrizione** ad Assidai anche **in caso di cambio d'azienda**.
- **Impossibilità di recesso unilaterale** da parte del Fondo.
- Validità delle **coperture assistenziali in tutto il mondo**.
- Inserimento in tutti i piani sanitari di **prestazioni a favore di soggetti non autosufficienti (LTC)**
- **Contributi ridotti** per gli iscritti più **giovani**.
- **Nessuno esborso economico** per le prestazioni effettuate in centri clinici convenzionati.
- **Servizio internazionale di telemedicina** in caso di necessità di seconda valutazione clinica-diagnostica.
- Specifiche **opzioni dedicate ai familiari** privi di assistenza FASI o di altra forma di assistenza analoga: al coniuge, anche se legalmente separato o divorziato, al convivente more uxorio, ai figli fino a 55 anni con possibilità di estensione delle prestazioni al proprio nucleo familiare.



PIANI SANITARI PER LA PERSONA

PRESTAZIONI INDIVIDUALI	BASE	RICOVERI	ARCOBALENO	EXTRA (*)	DIRETTA (*)	SENIOR (Ex Pensionati)	FAMILIARI (**)
Ricoveri per interventi di alta specializzazione							
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento							
Interventi chirurgici ambulatoriali							
Extraospedaliere (tra le quali: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)							
Visite specialistiche							
Odontoiatria							
Non autosufficienza							

SOLO SE LE PRESTAZIONI SONO EFFETTUATE IN CASE DI CURA CONVENZIONATE

(*) Piani sanitari integrativi riservati agli iscritti Fasi o ad altra forma di assistenza analoga;
 (**) Piano sanitario aggiuntivo per i familiari non più assistiti dal Fasi o da altra forma di assistenza analoga.
 Figli fino al 55° anno con possibilità di estensione della copertura anche ai propri nuclei familiari.

PIANI SANITARI PER L'AZIENDA

PRESTAZIONI COLLETTIVE	COMPANY ONE (1C)	COMPANY PLUS (2C)	COMPANY TOP (3C)	COMPANY GOLD (4C)	COMPANY PLATINUM (7C)	FAMILIARI (*)
Ricoveri per interventi di alta specializzazione						
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento						
Interventi chirurgici ambulatoriali						
Extraospedaliere (tra le quali: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)						
Visite specialistiche						
Esami di laboratorio						
Odontoiatria						
Non autosufficienza						
Medicina preventiva						

(*) Piano sanitario aggiuntivo per i familiari non più assistiti dal Fasi o da altra forma di assistenza analoga.
 Figli fino al 55° anno con possibilità di estensione della copertura anche ai propri nuclei familiari.

Per conoscere l'ammontare dei contributi e per richiedere i moduli d'iscrizione consultare il sito www.assidai.it o telefonare al numero **06 44 07 06 00**

CHI PUÒ ISCRIVERSI AD ASSIDAI

Possano sottoscrivere un piano sanitario Assidai:

- **Dirigenti in servizio o pensionati** iscritti alle Organizzazioni territoriali che aderiscono a Federmanager, ovvero associati ad altra Federazione aderente alla Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità (Cida).
- **Quadri** iscritti alle Associazioni di detta categoria, con le quali Federmanager abbia sottoscritto accordi.
- **Consulenti** che svolgono attività di lavoro autonoma, anche sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto e simili, iscritti a Federmanager, l'Associazione delle Alte Professionalità Indipendenti.

COME ISCRIVERSI

Per iscriversi è sufficiente **compilare il modulo di iscrizione** in ogni sua parte, inviarlo al Fondo via **fax** al numero **06 44 25 26 12**, entro il 31 gennaio 2011. Nel termine di cinque giorni verrà recapitato, in posta elettronica o presso il domicilio, il **bollettino bancario** (Freccia) per la formalizzazione dell'iscrizione.

PER COLORO CHE SONO GIÀ ISCRITTI

Per coloro che sono già iscritti, agli inizi del mese di dicembre, il Fondo trasmetterà il **plico di rinnovo contenente la documentazione Assidai 2011**.

Quest'ultimo sarà differenziato in funzione della modalità di pagamento prescelta dagli iscritti (Rid, bollettino bancario, bollettino postale).

Si ricorda inoltre che al fine di consentire al Fondo di istruire correttamente le richieste di rimborso e procedere alle liquidazioni è obbligatoria la **comunicazione delle seguenti informazioni anagrafiche** del caponucleo e dei componenti del nucleo familiare rientranti in copertura: Codice Fiscale, data e luogo di nascita. È obbligatoria inoltre la **comunicazione del codice IBAN del caponucleo**, che sarà utilizzato anche nel caso di prestazioni relative ai familiari ancora inseriti nel nucleo dell'iscritto principale (ovvero: coniuge, convivente more uxorio, figli di età inferiore ai 26 anni o invalidi).

È opportuno precisare che gli iscritti alle opzioni FAMILIARI sono considerati a tutti gli effetti caponucleo, è quindi indispensabile che il Fondo disponga, per il buon esito dell'accredito delle prestazioni, delle coordinate bancarie (codice IBAN) di un conto a essi intestato.

Per la comunicazione di dette informazioni è sufficiente compilare l'apposito modulo di variazione dati presente nel plico di rinnovo.

NUMERI TELEFONICI DA RICORDARE

Per informazioni o richiesta di chiarimenti su iscrizioni, anagrafica, ammontare dei contributi, piani sanitari, modalità di pagamento, accesso al portale Assidai, richiesta password e informazioni in merito alle richieste di prestazioni per NON AUTOSUFFICIENZA (LTC). Dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 13:00.

TELEFONARE ALLO 06 44 07 06 00

(FAX. 06 44 25 26 12)

Per informazioni su pratiche di liquidazione rimborso spese mediche. Dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 13:00

TELEFONARE AL NUMERO VERDE 800 41 81 81

(FAX. 06 77 27 62 21)

Per l'attivazione dei convenzionamenti diretti.

TELEFONARE AL NUMERO VERDE 800 21 61 10

(FAX. 041 25 980 14)

SITO WEB

Nell'ottica del **miglioramento della comunicazione con i propri iscritti**, Assidai sottolinea l'importanza del **canale web**. Utilizzare al meglio gli strumenti che internet mette a disposizione, significa, da un lato, accelerare i processi comunicativi, dall'altro ridurre i costi economici e ambientali che ne derivano.

In tale ambito è opportuno ricordare i servizi disponibili nell'AREA RISERVATA del sito www.assidai.it a cui possono accedere gli iscritti in possesso di password:

- verifica e variazione dei **dati anagrafici** propri e del relativo nucleo familiare;
- inserimento o modifica degli **estremi bancari** (IBAN) per l'accredito delle prestazioni;
- verifica della **situazione contributiva**;
- verifica dello stato di **avanzamento** delle **richieste di rimborso**;
- stampa di tutta la **modulistica Assidai** in **forma personalizzata**;
- accesso all'area "**Comunica con Assidai**" per qualsiasi tipologia di argomento avendo la possibilità di allegare file. Tale opportunità risulta utile ai fini dell'invio di documentazione mancante per l'espletamento della domanda di rimborso.

Proprio per garantire il successo di questa iniziativa, si richiama l'attenzione degli iscritti sulla necessità di comunicare il proprio indirizzo e-mail.

segue da pag. 6

po, che può evolvere solo con politiche di tipo confederativo. La modellazione è funzionale all'esigenza che l'Organizzazione possa stabilire in modo condiviso se il Posizionamento di un suo specifico livello territoriale è adeguato ad esprimere i valori e gli obiettivi della Categoria nel proprio contesto.

Dal contesto dell'analisi emergono almeno quattro aree tematiche utili per inquadrare e/o selezionare i posizionamenti che può assumere l'Organizzazione o un suo livello nel tempo.

UNIFORMITÀ DEL VALORE DEGLI ISCRITTI

Appare in linea di principio irrinunciabile assicurare a ogni appartenente all'organizzazione uno status equivalente verso l'interno e l'esterno. Bisogna però prendere atto che si tratta di un obiettivo che non è proponibile simultaneamente in tutto il territorio.

Comunque tutta l'analisi che precede rende obsoleto il confronto che utilizza in una forma dialettica e come "categorie", le connotazioni "grande" o "medio piccolo" o "pic-

colo", mentre avvalorata i collegamenti operativi tra quei sindacati che si riconoscono, ognuno nel proprio contesto, in uno stesso posizionamento. In ogni caso la centralità del dialogo istituzionale ad ogni livello è del tutto evidente: **sempre più in sede di Governo per i grandi temi della Categoria** (Politica industriale, Fisco, Politica sanitaria, Giustizia e Sicurezza, Ambiente, Internazionalizzazione), ma **anche sempre più a livello locale e regionale** (Sistemi di aziende, Logistica, Infrastrutture, Formazione, Sicurezza sul lavoro, Forme di Partecipazione e Controllo dei lavoratori in azienda,...).

Quanto precede fa perdere valore anche alla dialettica che potrebbe manifestarsi tra i Colleghi dei grandi Gruppi industriali e i Colleghi delle PMI. Si giustifica, così, uno slogan riassuntivo di questa prima area tematica:

Più centralità e più territorio, coerenti in una categoria consapevole.

SENSO DI APPARTENENZA

L'eventuale obiettivo di "portare" tutta la Dirigenza nella Classe Dirigente del Paese oltre a un limite dimensionale (3) - avrebbe un limite di tipo

politico; appare quindi più realistico l'eventuale obiettivo di "portare" la Categoria nella Classe Dirigente attraverso i suoi organi di rappresentanza.

C'è comunque una pre-condizione: la categoria deve percepire di essere una élite non solo sul piano della Comunicazione ma soprattutto attraverso una gestione sempre più avanzata e manageriale dei servizi contrattuali ed extraccontrattuali. Un passo significativo in questa direzione si può individuare nella realizzazione di "reti multifunzionali door to door", o di "sportelli virtuali interattivi", per ottenere soprattutto vantaggi indiscutibili di tipo qualitativo (efficienza, tempestività, efficacia).

Lo slogan riepilogativo di questa area tematica potrebbe essere:

Una rete integrata di centri di servizio polifunzionali.

VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ

Il percorso per arrivare all'appartenenza alla Classe dirigente del Paese è dunque del tutto variabile nei contesti territoriali. Questo sollecita sia le ca-

pacità di "ascolto" delle differenze da parte di ogni organismo del Sistema verso gli altri, sia l'opportunità di pensare ad aggregazioni omogenee nell'approccio agli obiettivi strategici, accantonando la logica consueta di aggregazione per aree confinanti. Ad esempio: un collegamento operativo tra i Sindacati territoriali "non confinanti" dove massima è la presenza di distretti, filiere e sistemi produttivi potrebbe fornire a tutta l'Organizzazione orizzonti oggi inesplorati.

Lo slogan che sintetizza questa area tematica è:

Strategie di aggregazione innovative.

MERITO E LOBBY

Seguendo la linea delle riflessioni svolte, un'Organizzazione che rivendichi il Merito come principale criterio delle scelte può essere legittimata dall'intero corpo sociale ad agire - anche - come lobby solo se è leader riconosciuta nei valori della responsabilità, dell'innovazione, dell'economia, della legalità e del cambiamento, e se sa dividerli con lo stesso corpo sociale.

In questo senso, ad esempio, **l'attenzione dei Giovani Dirigenti verso il Merito potrebbe avere significati più ampi,**

esplorando possibili analogie con un giusto ringiovanimento culturale e/o anagrafico della classe dirigente dell'Organizzazione.

Le riflessioni sull'ultima area tematica si possono condensare nello slogan:

Condividere con coraggio.

**Presidente FECC, Federazione Europea dei Manager delle Costruzioni aderente alla CEC e Presidente CIDA/Lazio*

(1) Dall'inizio della Legislatura sono stati presentati al Senato in questa materia i disegni di legge dei senatori Castro (PDL), poi quello di Treu (PD), quindi di Bonfrisco e Casoli (PDL), e in ultimo quello di Adragna (PD). Il Sen Ichino (PD), come relatore, ha redatto su incarico della Commissione Lavoro un testo unificato attualmente in discussione in vista di una soluzione bipartisan.

(2) Ogni PROGRAMMA di un livello dell'Organizzazione dovrebbe rappresentare una strategia per accedere a un diverso e migliore posizionamento, sempre più caratterizzato nei Sistemi.

(3) La stima più larga della LUISS effettuata nel 2007 identifica l'ambito limite della Classe Dirigente in circa 30.000 persone.



un investimento per il futuro... nuove opportunità

Le varie riforme della previdenza pubblica, introducendo un graduale passaggio, del sistema di calcolo delle pensioni maturande, dal metodo retributivo a quello contributivo, provocano una **diminuzione progressiva nel tempo dell'importo delle pensioni erogate dall'INPS**, con tassi di sostituzione tra l'ultima retribuzione e la pensione futura che potranno scendere al di sotto del 50%. Per questo è importante **conoscere, oggi, i dispositivi pensionistici complementari della propria categoria e capire i meccanismi di accantonamento e di costituzione delle rendite.**

Previdapi, nato nel 1990, è il Fondo Pensione per i dirigenti della piccola e media industria il cui rapporto di lavoro è regolato dal c.c.n.l. **Confapi/Federmanager**. Previdapi ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo dei Fondi Pensione tenuto dalla Covip. Al Previdapi sono **iscritti circa 5000 dirigenti**. Il Fondo, che non ha fini di lucro, ha lo scopo esclusivo di provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici obbligatori di legge. Possono iscriversi al Fondo anche dirigenti e aziende che applicano c.c.n.l. diversi da quello Confapi-Federmanager. Previdapi opera in regime di contribuzione definita, con capitalizzazione dei contributi ed attribuzione in conti individuali. Dalla propria costituzione il Fondo investe i contributi incassati in polizze assicurative, con rivalutazione annua delle rendite e consolidamento delle prestazioni al 31 dicembre di ciascun anno. Dopo circa 20 anni di attività, nonostante le modifiche legislative non abbiano quasi mai agevolato la crescita della previdenza complementare, il **Previdapi**, nello scenario nazionale, può dirsi soddisfatto dei risultati raggiunti: le riserve matematiche consoli-

date al 1° gennaio 2010, che danno la misura dell'impegno assunto dalle Compagnie assicuratrici nei confronti del Previdapi ammontano a 221 milioni di euro; i rendimenti ottenuti negli ultimi anni sono di pregio se confrontati con l'andamento del mercato finanziario generale. Il **tasso di rendimento medio nel 2009**, conseguito dalle Compagnie coassicuratrici, è risultato pari al **4,12%**. Tale risultato ha rivalutato le prestazioni di ciascun iscritto che, al netto del tasso tecnico precontato, sono state consolidate con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

La media degli ultimi tre anni è risultata pari al 4,27%. Le performance ottenute dal Fondo dal 2000 ad oggi garantiscono uno spread significativo rispetto alla rivalutazione di legge.

E' quindi realistico pensare che tale trend verrà mantenuto anche per i prossimi anni.

Per implementare la propria posizione previdenziale integrativa, il Previdapi offre oggi uno strumento in più.

Con la **PROSECUZIONE VOLONTARIA**, l'iscritto che:

- perda i requisiti di partecipazione (cessazione dell'obbligo contributivo al Previdapi);
- possa far valere almeno una contribuzione dovuta al Previdapi;
- non abbia raggiunto l'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, ovvero che:
- abbia raggiunto l'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza;
- possa far valere alla data del pensionamento almeno un anno di contribuzione al Previdapi,

ha facoltà di proseguire la contribuzione al Fondo, determinandone liberamente l'ammontare e la frequenza.

L'importo versato confluisce nella posizione individuale e segue l'allocatione nella gestione assicurativa per la contribuzione corrente.

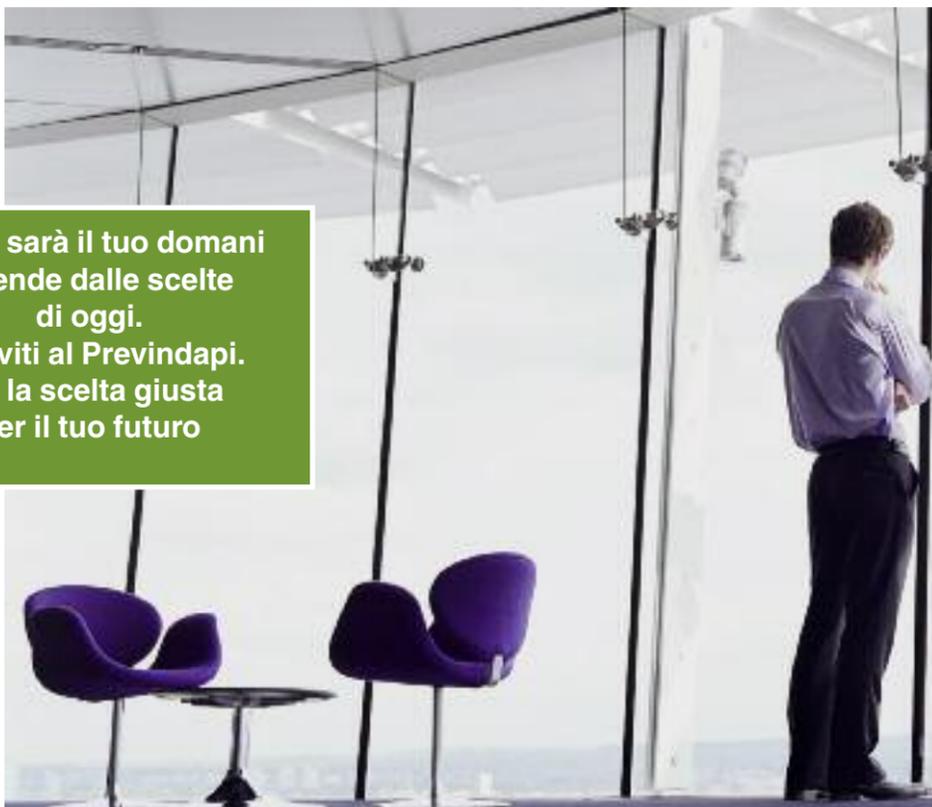
Il dirigente è libero di interrompere in qualsiasi

momento tale contribuzione e chiedere la liquidazione della posizione.

Il Fondo provvede a certificare annualmente la contribuzione versata.

Per informazioni sulle modalità di adesione, contribuzione e altro, visitare il sito: www.previdapi.it

Come sarà il tuo domani dipende dalle scelte di oggi.
Iscriviti al Previdapi.
Fai la scelta giusta per il tuo futuro





Innovazione architettonale di Federmanager

Giuseppe Meloni *

Nell'ambito di un importante progetto di rinnovamento del sistema informativo di Federmanager, Selda Informatica s.c. a r.l. è stata scelta da Federmanager come partner strategico.

L'accordo riguarda inizialmente l'acquisizione in hosting dei sistemi in essere e immediatamente dopo lo sviluppo di una serie di progetti innovativi che avvieranno un processo di modernizzazione

del sistema di comunicazione interno ed esterno di Federmanager.

Selda Informatica è una società consortile a responsabilità limitata, costituita nel 1983 per la realizzazione dei Sistemi Informatici del FASI (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa), del FIPDAI (Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti Aziende Industriali) e successivamente, dal 1990, del PREVINDAI (Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali). Nel 2005, si è aggiudicata la gara di appalto

per l'affidamento dei servizi di progettazione, realizzazione e gestione del sistema Informatico di Fondirigenti e, per finire, nel 2007, è stata incaricata anche di realizzare il sistema per la GSR (Gestione Separata Sostegno al Reddito), in attuazione dell'accordo fra Confindustria e Federmanager. Il centro di sviluppo di Selda è dislocato a Roma in Via Palermo 8, ove oltre all'infrastruttura risiede anche tutto il personale operativo, sistemistico, applicativo, amministrativo e commerciale. La Server Farm di Selda, inve-

ce, è in Facility Management presso la sede IBM di Pero (MI) e offre un ambiente protetto e sicuro, conforme ai requisiti previsti dagli operatori di servizi di telecomunicazioni per l'alloggiamento di server e apparati di rete. L'ospitalità dei siti quindi è affidata ad un'architettura hardware che consente al sistema di assicurare livelli prestazionali adeguati alla platea di utenza, elevati livelli di continuità del servizio e di sicurezza.



ni sui visitatori (numero visite, tempo sul sito, visitatori unici assoluti, profilo del browser, dislocazione geografica ed altro) e sui contenuti (numero di pagine visualizzate, contenuti più visualizzati

ed altro).

Il portale è stato realizzato con il sistema **Frame Four Business** (Frame4B), realizzato da una società partner di Selda, un sistema CMS (gestione di contenuti) concepito per offrire servizi affidabili e strumenti di gestione semplici ed accessibili via internet. Tale funzione di gestione permetterà di gestire autonomamente le attività di mantenimento ordinario e di ricorrere a Selda solo per operazioni di manutenzione straordinaria. I redattori attraverso il CMS, aggiornano il sito come se scrivessero in Word, pubblicando le pagine in maniera automatica. Questa caratteristica permette agli utenti di trarre il massimo profitto dal sito web aziendale, trasformandolo in un reale strumento di comunicazione tra utenti, partner e colleghi. Al fine di rendere omogenea la veste grafica delle pagine web, è stata creata una vasta scelta di appositi "fogli stile" (template) i quali consentiranno di formattare i testi in modo automatico ed omogeneo.

La navigazione delle pagine è facilitata dall'utilizzo di colori e icone che distinguono le diverse aree di consultazione, nonché dalle voci di menù orizzontali e verticali, poste, quelle di 1^o livello, sulla sinistra e, quelle di 2^o e 3^o livello, sulla destra del video; voci che accompagnano costantemente l'utente durante la navigazione, indicando l'area oggetto di consultazione ed evidenziando in grassetto la relativa pagina.

Il Portale di Federmanager Nazionale

Il Portale delle Sedi Territoriali

Nel corso dell'ultimo Consiglio Nazionale del 25 e 26 giugno u.s., è stato presentato il prototipo del portale dedicato alle Sedi Territoriali. Il portale del territoriale ha la medesima struttura del portale del nazionale ed usufrui-

La notizia

Secondo i piani prestabiliti, a fine aprile si sono completate le attività di trasferimento dei sistemi in essere in hosting presso la Selda Informatica. Immediatamente dopo è stato avviato il progetto di rifacimento del nuovo portale di Federmanager Nazionale e dei "portali" delle Sedi Territoriali. Mercoledì 9 giugno u.s., è stato messo in produzione il Nuovo Portale del sistema Federmanager. Un portale ricco di contenuti e informazioni. Tutto questo grazie alle varie sezioni supportate, che vanno dal **Federmanager Informa**, agli **Eventi & Appuntamenti**, alla **Newsletter**, con possibilità di pubblicazione di video, foto e qualsiasi tipo di documento, di raccolta di adesioni di partecipazione agli eventi futuri e di pubblicazione di commenti agli eventi passati. Tutto racchiuso in una veste grafica che punta su una facile e intuitiva navigazione, dando risalto ai contenuti informativi. Tra le altre funzionalità presenti, ricordiamo inoltre:

- un motore di ricerca che consente il reperimento dei contenuti presenti in qualsiasi formato;
- per un miglior accesso alle aree e alle singole pagine del sito, è stata creata una **Mappa del sito**, che si aggiorna automaticamente con l'inserimento di nuove voci di menù;
- una nuova **mappa interattiva delle sedi territoriali** che, sfruttando le funzionalità messe a disposizione da Google, consente di individuare la dislocazione geografica della sede, calcolare il percorso stradale per raggiungere la stessa e acquisire informazioni di contatto;
- un sistema di analytics che fornisce preziose informazio-



PREPARATO A COMPETERE

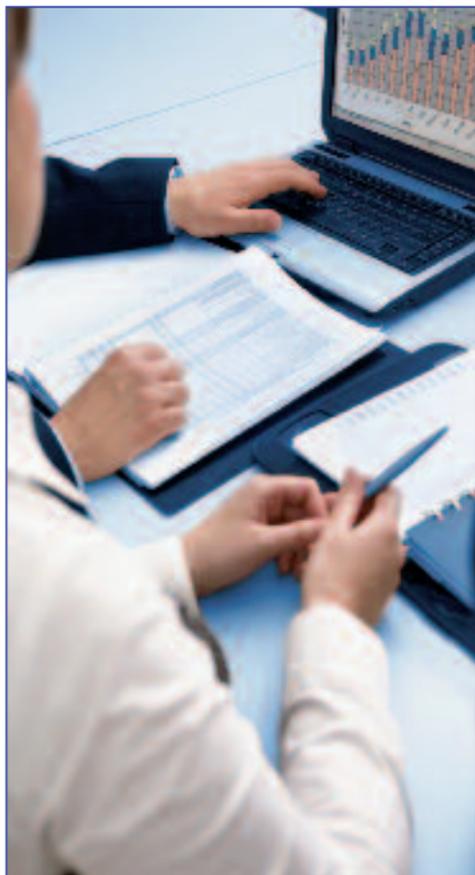
Il Fondo Dirigenti PMI è il fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti, costituito da CONFAPI e da FEDERMANAGER il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/1/2003 del 4 agosto 2003.

GLI OBIETTIVI

I nostri obiettivi sono: **analizzare il contesto** nel quale le aziende si muovono, con particolare attenzione agli elementi di innovazione; **favorire l'implementazione e la conoscenza** del nuovo sistema di intervento nel campo della formazione manageriale; **sensibilizzare le imprese** e favorire la fruizione di tale sistema; **rendere compartecipi le parti sociali** nello sviluppo dell'intero impianto; **creare un sistema di gestione** prevalentemente articolato a livello centrale ma in grado di assicurare un servizio efficace mediante una presenza capillare sul territorio; **attivare piani formativi** aziendali in linea con le esigenze delle imprese e dei loro dirigenti.

I CONTRIBUTI

I contributi ai piani formativi possono essere **individuali**, con un voucher che copre l'80% del costo del piano formativo fino a un massimo di 4.000 euro, **aziendali**, con un contributo massimo di 10.000 euro, e **interaziendali**, con un contributo massimo di 20.000 euro. Per i dirigenti inoccupati da meno di un anno, il Fondo Dirigenti PMI copre il 100% del costo del piano formativo.



UN NUOVO STRUMENTO A SOSTEGNO DELLA COMPETITIVITÀ

Tel. 02.54123879 - Fax 02.54059405
Viale Brenta, 29 - 20139 Milano
segreteria@fondodirigentipmi.it
www.fondodirigentipmi.it
www.confapi.org
www.federmanager.it

Roberto Betti*

Il 22 ottobre scorso si è svolta in Roma una tavola rotonda organizzata da ATEMA, l'Associazione dei Temporary Manager, dal titolo "Qualificazione dei TEMPORARY MANAGER: Professionisti e Imprese con un valore in più". La partecipazione all'evento mi ha suscitato alcune riflessioni che ritengo opportuno condividere in queste note.

In questi anni di presidenza di Federprofessional, mi sono posto più volte la domanda, credo non retorica, di quale sia, nella sua intrinseca essenza, la natura, le caratteristiche e la funzione del Temporary Manager, non tanto in assoluto, quanto nei suoi tratti distintivi, se esistono, da quelli del Professionista "vero e proprio". Poiché non mi sfugge la sostanza profonda dell'attività professionale in senso lato nelle sue molteplici sfaccettature, sentivo invece il bisogno di avere riscontri, o smentite, alle idee che mi sono progressivamente fatto sulla natura e sul ruolo che questa "nuova" categoria di lavoratori dell'intelletto è andata, in questi tempi, a ritagliarsi. Anche con questo obiettivo, ho partecipato all'incontro di ATEMA e, in particolare, volevo comprendere se, e in che misura, dal qualificato contesto dell'evento fosse percepita una diversità, una contrapposizione, o, al contrario, una sovrapposizione dei ruoli tra il Temporary Manager ed il Professionista.

Purtroppo non ho avuto riscontri, anzi ho ancora la sensazione che la questione, appena sfiorata in qualche intervento, sia più o meno consciamente evitata o temuta. Vorrei allora brevemente proporre alcune mie riflessioni sul tema che, proprio la latitanza di un dialogo sull'argomento, sembra suggerire e che si propongono di cercare di fornire adeguati parametri agli interessati per aiutarli a collocarsi nella "categoria" che ritengono più consona.

Mi è accaduto con una certa frequenza, nell'ambito della mia attività in Federprofessional, di essere posto da parte di vari Associati, in procinto di assumere un incarico, di fronte al dilemma se sottoscrivere un contratto di tipo professionale (lavoro autonomo o collaborazione a progetto) o di lavoro dipendente, a tempo determinato, con funzioni dirigenziali. È evidente che una risposta non può che essere data caso per caso, a seguito della valutazione delle specifiche caratteristiche



A margine di un convegno ATEMA

TEMPORARY MANAGER E PROFESSIONAL

Quali differenze e quali scelte?

dell'incarico, delle esigenze delle parti, degli obiettivi perseguiti e così via.

In tali occasioni, ho dato dei suggerimenti che, messi insieme nel tempo, razionalizzati e sistematizzati, mi sembra possano costituire un primo manuale di base per quanti vogliono comprendere la propria effettiva vocazione lavorativa.

Diciamo subito quali non possono essere gli elementi discriminanti.

In primo luogo, non può essere un elemento discriminante, in quanto costituisce un'opzione di mera convenienza, il regime previdenziale e fiscale del rapporto. Spesso ci si sente dire frasi del tipo: il committente mi vuole "inserire" in azienda, ma vuole che io apra una partita IVA, così abbiamo entrambi vantaggi sotto l'aspetto fiscale e contributivo. Questo tipo di argomentazione è inaccettabile e insidiosa per il semplice motivo che, da un lato introduce una insanabile discrasia tra la veste formale ed i contenuti sostanziali e, di riflesso, anche tra il prestatore di lavoro che tenderà sempre a ritenersi un libero professionista e l'impresa committente che invece tenderà a considerare il lavoratore come "dipendente", sia pur di alto livello, inserito nella sua struttura produttiva. Peraltro un erroneo inquadramento fiscale e previdenziale è anche aggredibile dagli En-

ti preposti, con tutte le conseguenze di carattere economico-sanzionatorio a carico di entrambe le parti.

Non può parimenti essere un elemento discriminante, nel senso di suggerire inevitabilmente l'inquadramento nell'uno o nell'altro insieme, l'appartenenza ad un albo o ad una categoria professionale o, viceversa, la provenienza dalle file dei dirigenti o dei quadri aziendali. Ogni rapporto di lavoro, tanto più se temporaneo, deve essere visto singolarmente ed atomisticamente per le sue caratteristiche e non in relazione ai trascorsi professionali dell'interessato.

Vediamo allora quali sono gli elementi che differenziano il Temporary Manager da un Professionista.

In primo luogo, se le parole e le definizioni non sono di mero stile ed *inutiliter datae* (e, in questo caso, non lo sono certamente), **il Temporary Manager ha le caratteristiche di un Dirigente con un contratto a tempo determinato.**

Essere dirigente significa essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente (con qualifica dirigenziale) e, quindi, essere inserito nell'organigramma aziendale e in un'organizzazione gerarchica che prevede situazioni di subordinazione (nei confronti di dirigenti di inquadramento superiore e, soprattutto, del management) o di comando (nei confronti di altri dipendenti con qualifica

inferiore). Il contratto di questo manager è poi, per definizione, temporaneo per cui se ne prevede la scadenza a una data fissa (di regola da sei a diciotto mesi).

Il contratto di lavoro autonomo o, meglio, di prestazione d'opera, come lo qualifica il codice civile (art. 2222 e segg. c.c.), si caratterizza invece per la totale indipendenza del prestatore d'opera nei confronti del datore di lavoro (rectius: del committente) e per la circostanza che il suo oggetto è caratterizzato da un *facere* determinato, non subordinato ad un particolare vincolo temporale (salve le specifiche pattuizioni che derivano dalla natura dell'incarico) e dalla circostanza che il prestatore d'opera non è inserito nella struttura gerarchica ed organizzativa del committente (ne è, anzi, per definizione, assolutamente estraneo), non avendo quindi, né subendo, poteri gerarchici o decisionali e quindi conservando la piena indipendenza sotto tutti gli aspetti.

Viste queste sintetiche considerazioni, emerge la sostanziale differenza tra un Temporary Manager ed un professionista, sia sotto l'aspetto giuridico che sotto il conseguente assetto organizzativo e contrattuale.

Schematizzando, si può dire che il Temporary Manager si caratterizza:

- per il vincolo di subordina-

zione nei confronti dell'imprenditore;

- per essere titolare di poteri gerarchici e, a sua volta, sottoposto a potere gerarchico, in quanto inserito nell'organizzazione aziendale;

- per essere, pertanto, sottoposto alle direttive dell'imprenditore ed al perseguimento degli obiettivi dallo stesso prefissati, con la conseguente limitazione decisionale e contenutistica;

- per avere – in linea di principio – anche un obbligo di esclusiva, conseguente alla natura giuridica ed organizzativa del rapporto;

- per il fatto di potere (dovrebbe) fruire del trattamento contributivo e fiscale proprio dei lavoratori dipendenti;

- per il fatto di vedere il suo rapporto inquadrato nel regime civilistico del lavoro dipendente, con l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 2094 e segg. c.c. e delle norme speciali in materia.

Al contrario, il Professionista si contraddistingue:

- per la totale assenza di vincoli e poteri gerarchici;

- per la sua "esternalizzazione" nei confronti della struttura aziendale, con la conseguente piena libertà organizzativa e contenutistica nello svolgimento dell'*opus* commesso;

- per l'applicazione del trattamento tributario e contributivo proprio del lavoro autonomo;

- per la riconduzione del rapporto di lavoro nelle disposizioni di cui all'art. 2222 e segg. c.c.;

- per la mancanza di un obbligo generale di esclusiva, salvo che per la natura del rapporto o per obbligo contrattuale, tale limitazione sia concordata. Appare quindi evidente la grande differenza tra il dirigente a tempo (riappropriandoci della terminologia domestica...) ed il professionista libero e il diverso approccio, direi soprattutto attitudinale, in termini di autonomia, sotteso alla scelta dell'una piuttosto che dell'altra modalità di svolgimento dell'attività di lavoro.

Resta da auspicare che gli interessati tengano conto delle diversità qui commentate per scegliere una tipologia di rapporto piuttosto che un'altra e che non siano al contrario guidati da scelte di opportunità fiscale, previdenziale, contrattuale o altro non coerenti con la natura sostanziale del rapporto e con le loro specifiche aspirazioni.

segue da pag. 12

sce dei medesimi strumenti di *community* e di *collaboration*.

Caratteristica innovativa è l'ereditarietà dinamica di alcune sezioni di comunicazione del portale nazionale, *embed* all'interno del sito stesso, che affianca quindi i redattori dei siti territoriali da un'attività di riscrittura delle informazioni "nazionali", consentendo, nel contempo, di ottenere elevati benefici di natura gestionale e di immagine. Altre sezioni sono invece a disposizione delle Sedi Territoriali per riportarvi i propri contenuti e tutte le informazioni relative alla propria attività istituzionale, in grado di informare i propri aderenti.

Esempio di portale territoriale

Future evoluzioni

Con l'attivazione on-line del nuovo portale nazionale e con la prossima attivazione di quello che sarà messo a disposizione delle Associazioni territoriali, si conclude la prima fase di un progetto più organico che prevede due ulteriori fasi di sviluppo: una **prima**, in cui saranno realizzate implementazioni che andranno a completare la piattaforma web con ulteriori servi-



zi utili a rendere i portali sempre più dinamici; una **seconda**, in cui saranno sviluppate le aree riservate, dedicate agli Associati e alle Associazioni territoriali.

Qui di seguito si indicano le principali attività evolutive che si intendono realizzare:

- Creazione dell'area "**Profilo Professionale**" dove i dirigenti potranno inserire, in forma anonima, il proprio curriculum, con possibilità di aggiornamento e/o implementazione dei dati.
- Realizzazione di **Progetto**

Manager in formato digitale con possibilità di sfogliare la rivista direttamente sul web e operare ricerche mirate su argomenti specifici di interesse all'interno della pagine pdf. **Forum** di discussione e **Sondaggi** di opinione.

- Saranno individuati ed attuati gli strumenti più utili per realizzare un sistema 2.0, che consenta di **interagire** con tutta la categoria e con tutti gli interlocutori, interni ed esterni, di Federmanager.
- Un nuovo sistema di **adesione on-line** per l'associato

che consenta di perfezionare immediatamente l'iscrizione all'Associazione territoriale scelta, la quale riceverà, in tempo reale, l'informazione dell'avvenuta iscrizione, comprensiva della procedura per la riscossione della quota associativa.

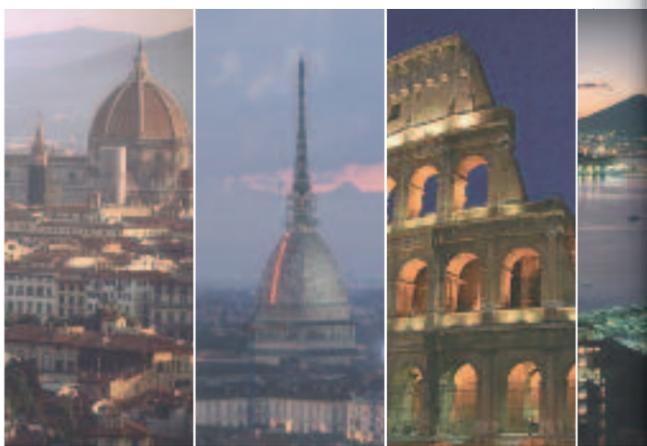
- **Area riservata dell'Associato**, nella quale saranno inseriti documenti, pagine e servizi loro dedicati.
- **Area riservata all'Associazione territoriale**, nella quale saranno inseriti tutti i servizi di collaboration con la sede

nazionale (file sharing) e servizi utili per la gestione anagrafico-contabile delle iscrizioni dei dirigenti d'industria alle associazioni territoriali di FEDERMANAGER. Un Focus Group, organizzato dalla Direzione Generale di Federmanager, sta collaborando con Selda Informatica per la definizione dei requisiti per il rifacimento dell'intero sistema anagrafico-contabile. Il lavoro svolto è stato molto impegnativo e mi auguro se ne possano apprezzare i risultati.

**Direttore di Selda Informatica*



Preparati ad essere i primi.
Sempre e ovunque.



La **Fondazione IDI** con sede a Milano, ha come riferimento costante per la **realizzazione dei corsi** le sedi territoriali delle Associazioni delle Piccole e Medie Industrie e delle Associazioni dei Dirigenti in **tutto il territorio**. La **Fondazione IDI** ha ritenuto opportuno proporsi ai propri associati con modalità agili e comode e limitare gli spostamenti individuali verso le **sedi della formazione**. Per venire incontro alle esigenze dei propri associati ha esteso la realizzazione dei corsi con **convenzioni** presso le **sedi territoriali** delle Parti Sociali **Confapi** e **Federmanager**. Gli incontri sono organizzati vicino agli utenti con le stesse caratteristiche formative erogate presso la sede di Milano.



Fondazione IDI
Viale Brenta 29 - 20139 Milano - Tel. 02.54123001 - Fax 02.54119604
www.fondazioneidi.it



NETWORK DI IDEE MANAGERIALI

Roberto Rocchegiani *

“Migliaia, milioni di individui lavorano, producono e risparmiano nonostante tutto quello che noi possiamo inventare per molestarli, incepparli, scoraggiarli.

E la vocazione naturale che li spinge; non soltanto la sete di guadagno. Il gusto, l'orgoglio di vedere la propria azienda prosperare, acquistare credito, ispirare fiducia a clientele sempre più vaste, ampliare gli impianti, costituiscono una molla di progresso altrettanto potente che il guadagno.

Se così non fosse, non si spiegherebbe come ci siano imprenditori che nella propria azienda prodigano tutte le loro energie ed investono tutti i loro capitali per ritirare spesso utili di gran lunga più modesti di quelli che potrebbero sicuramente e comodamente ottenere con altri impieghi.” Luigi Einaudi

Nella primavera del 2009 abbiamo partecipato al tavolo di confronto sullo Small Business Act organizzato dal Ministero dello Sviluppo Economico, tavolo dove si sono confrontate le organizzazioni imprenditoriali e quelle manageriali.

Si parlava di fabbisogno di Management e difficoltà per le PMI ad attingerne, la disponibilità condivisa con Manageritalia ha portato alla formulazione della proposta del “Manager di RETE”.

Il termine di FILIERA di RETE è stato coniato dal Dott. Bianchi (Coordinatore del tavolo), non più PMI e distrettualità, ma PMI in una rete che accomuna i settori di interesse merceologico e/o di business.

Oggi ci sono dei provvedimenti che il governo sta valutando per agevolare la creazione di consorzi di PMI per poter “in rete” attingere al mercato manageriale.

A Bergamo i Giovani di FEDERMANAGER nell'ultimo direttivo hanno affrontato l'argomento e sono alla ricerca di strumenti che possano agevolare questa comunicazione. Il progetto SETUP Impresa, nasce proprio dall'esigenza di creare un portale per la diffusione della conoscenza tecnica in termini di gestione di impresa, finanza, sicurezza sul lavoro, marketing ecc.

SETUP Impresa sarà un portale di comunicazione tra il mondo della consulenza ed il mondo delle PMI. L'invito fatto alla FEDERMANAGER ed a MANAGERITALIA è di aderire a questa iniziativa e di mostrare i profili dei manager che vorranno apportare la loro conoscenza nella RETE delle PMI.

Il capitale relazionale verrebbe quindi valorizzato con i feed-back che gli imprenditori vorranno inserire nei profili dei consulenti contattati. Una misurazione di intangibili, che offre uno strumento in più al manager per capitalizzare la sua capacità. Uno spunto interessante che potrebbe aprire un dibattito costruttivo in occasione del Meeting di primavera 2011.

* Esecutivo Giovani Federmanager



Salone di Parigi Ottobre 2010

Dopo il Salone di Ginevra di marzo, il secondo appuntamento automobilistico europeo è quello alternato fra i Saloni dell'Auto di Parigi e Francoforte.

Come tutti gli anni pari tocca alla Francia. Celebrato come Mondiale de l'Automobile, il salone che si è aperto a Parigi rimane riferimento per il mercato.

L'edizione di quest'anno vuole segnare il recupero di un settore che sta uscendo lentamente, e non senza ferite, dalla grossa crisi che lo ha attanagliato nel 2009. Tutte le maggiori case automobilistiche hanno confermato la loro presenza e le anteprime mondiali ed europee sono di assoluto rilievo. Mai come quest'anno la rassegna francese, pur esaltata dalla stampa locale e dalla presenza del Presidente Sarkozy, presenta tante auto concrete da spendere subito sul mercato, tanto è vero che alcune novità sono già in concessionaria e altre arriveranno presto. Ben 100 le novità, la lista è davvero lunga fra cui segnaliamo Citroen C4 e la lussuosa Citroen DS4, la nuova Ford Mondeo, Peugeot 508 e la Volkswagen Passat VII e Touran. Senza scordare BMW X3, Mercedes CLS, BMW Serie 6 ed Audi A7 Sportback.

Degni di menzione sono due esercizi di stile ben riusciti.

Il primo proposto da Citroen; il modello DS4 ripropone e rilancia in chiave moderna la vettura identificata dal precedente modello C4. Coda bombata, i fianchi pronunciati, e aria grintosa. Inoltre è piuttosto larga, a tutto vantaggio dell'abitabilità interna ma anche del look sportivo. Farà concorrenza alle medie tedesche di prestigio (Audi, Bmw, Mercedes) in uno dei segmenti più ricchi e contesi.

Il secondo è proposto da Mercedes. Il modello CLS lanciato nel 2004, è stata il primo esempio di Coupé a quattro porte, dopo 6 anni andava sicura-

mente aggiornata. Il risultato è più che soddisfacente, con quei parafranghi posteriori così gonfi e la linea di cintura che taglia la fiancata come un colpo di sciabola. Il successo di pubblico per questi due modelli, conferma il buon lavoro svolto dai designer per lo stile presentato.

Camminando per i pavillon dell'Expo di Parigi l'auto elettrica sembra aver perso il suo ruolo di protagonista rispetto ai precedenti saloni. Le difficoltà sono evidenti: l'assenza di incentivi rende i prezzi di listino ancora proibitivi e i governi faticano a trovare le risorse economiche per sviluppare una rete di punti di ricarica. Difficile mantenere in queste condizioni l'entusiasmo per chi ci ha creduto fin dall'inizio. Peccato perché l'autonomia non sembra essere più

no molte: Peugeot 3008, Lexus CT200h, Hyundai ix35 e Kia Sportage, Honda Jazz, Infiniti M35. Punta sull'ibrido, in modo particolare, la casa delle tre ellissi, Toyota, dalla Auris HSD alla Prius e FT-CH che anticipa l'arrivo di una Yaris full hybrid. Tutto qua? Non proprio: il salone porta in scena stop&start, riduzione dei pesi e downsizing.

Le supercar sembrano adeguarsi ai nuovi trend, infatti anche la Ferrari California con il sistema HELE: -23% di CO2 in città con stop&start che spegne il motore in sosta e lo riavvia in tempi record (230 millisecondi). Oppure la Lamborghini Sesto Elemento: V10 e trazione integrale in 990 kg, meno di una Grande Punto, grazie al telaio in plastica rinforzata da fibra di carbonio. Per finire il downsizing. Il vice Presidente e responsabile R&D di Porsche annuncia l'arrivo di una baby Cayenne e di motori a 4 cilindri, più compatti ma con lo stesso dna sportivo. Stesse parole per Jaguar: “il futuro prossimo? Una piccola sportiva”. Come dire: non sa-

gneria? Probabile, ma se nel 2020 la CO2 media prodotta dalle vetture dovrà essere di 95 g/km, avere in listino già oggi un motore rispettoso di questi standard, aiuterà non poco. Vedremo. Oltre a questo la casa di Torino purtroppo non presenta ulteriori stelle, ad eccezione della Alfa Romeo Giulietta. Già presentata a Ginevra, per la vettura prodotta negli stabilimenti di Cassino, i test di sicurezza EuroNcap sono stati superati con il massimo dei voti.

L'attenzione del salone, più che ai mercati tradizionali, sembra dedicata alla Cina ed ai mercati emergenti. Grazie a questo, case come Volkswagen continuano a macinare utili. Nei primi nove mesi dell'anno ha (fonte il sole 24 ore) messo a segno profitti netti per 4 miliardi di euro, sestuplicati rispetto allo stesso periodo del 2009. Le vendite di automobili dei sette marchi del gruppo sono salite del 13% a 5,37 milioni. Queste cifre non comprendono, per il momento Porsche. La società di Wolfsburg sta approfittando come poche altre della forte domanda dei paesi emergenti. In particolare la Cina rimane un mercato cruciale per la società guidata da Martin Winterkorn.

Il mercato cinese è in piena espansione. Le cifre snocciolate a fine ottobre da Volkswagen fanno realmente impressione. Le vendite tra gennaio e settembre sono salite del 39% a 1,4 milioni. La filiale Audi, che nel paese è il principale produttore di auto di lusso, ha visto le immatricolazioni aumentare del 61% a 175mila unità. Il sentiment relativo al mercato automotive nel paese Cinese, viene confermato anche da una recente intervista del presidente di Daimler, che prevede vendite riviste al rialzo da 100 a 120 mila il numero di Mercedes Benz vendute in Cina quest'anno. Per la casa di Stoccarda si prevede un aumento delle vendite a due cifre nel 2011 e si afferma che la Cina diventerà per la filiale Mercedes, il primo mercato al mondo entro il 2015.

Simone Chiappa

Gruppo Giovani Dirigenti Lecco



un problema: le elettriche del salone viaggiano per oltre 100 km, sufficienti, a garantire le esigenze dell'80% degli automobilisti. Ci sono poi le ibride, dove l'elettrico c'è, ma serve solo ad aiutare il vecchio motore a combustione: erano la soluzione di transizione, a Parigi sono diventate “la soluzione”, soprattutto considerando che le prossime normative Euro faranno salire i prezzi delle diesel, rendendo l'ibrida più conveniente di un'auto a gasolio. Le novità ibride so-

rà affascinante come l'elettrico, ma a Parigi anche piccolo è bello.

Da questa ultima battuta, ritornando ai motori a benzina, l'unica vera novità è stata presentata da Fiat. Twin air, piccolo motore a due cilindri per performance superiori al quattro cilindri. In pratica il nuovo motore è a benzina con 85 CV e cilindrata 900 cc. Esso presenta un aumento di potenza e coppia, contrapponendo notevoli riduzioni di consumi e di emissioni. Esercizio di inge-

NOTIZIE DAL MONDO FEDERMANAGER/CONFAPI

Ci rivolgiamo, con questo articolo, ai Dirigenti che svolgono la loro attività presso piccole e medie imprese e regolano i loro rapporti in base al contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto da Federmanager e Confapi.

Sono tante le sigle e gli acronimi dei vari Enti istituiti per realizzare quanto previsto dal c.c.n.l. ma oggi vogliamo attirare la vostra attenzione su uno di questi pilastri.

Parliamo del FASDAPI – Fondo di assistenza e solidarietà Dirigenti della piccola e media industria.

A questo Fondo, istituito nel 1996 per adeguarsi alla suddivisione fra previdenza e assistenza prevista dalla legge, Federmanager e Confapi hanno affidato la gestione, tramite copertura assicurativa, dell'art. 12 del c.c.n.l. "trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio". In pratica con il pagamento di un contributo per le tre coperture, che varia, in relazione a 4 fasce di età, da € 1.130,00 a € 1.800,00, vengono garantite le seguenti somme:

– per infortuni professionali, extra-professionali, malattia professionale: 5 volte la retribuzione annua lorda con il massimo di € 2.000.000,00 in caso di morte e 6 volte la retribuzione annua lorda con il massimo di € 2.400.000,00 in caso di invalidità permanente.

– in caso morte, da qualunque causa, € 180.759,91 con ulteriori aumenti per la morte del coniuge per il medesimo evento e con provvidenze a favore dei figli.

– per invalidità permanente da malattia € 180.759,91.

È anche prevista una ulteriore assistenza integrativa gratuita LONG TERM CARE in caso di infortunio o malattie gravi tali da comportare il venir meno delle capacità di vita quotidiana tramite una rendita vitalizia rivalutabile.

Per far comprendere meglio quale valore abbiano avuto queste polizze dal 1996 al 2009 abbiamo assistito circa 450 sinistri per infortuni professionali extra-professionali e malattie professionali, casi di morte e invalidità permanente da malattia (rispetto alla popolazione mediamente assistita vuol dire che oltre il 20% dei Dirigenti iscritti ha fatto ricorso a questa polizza). Certo i Dirigenti sono stati assistiti da una struttura che si prodiga al massimo per fornire il conseguimento dei diritti ma non dimentichiamo le Aziende che pagando la maggior parte di un contributo annuo inferiore ai 3/5 € al giorno (€ 139,44 annui sono a carico del Dirigente) hanno potuto continuare la loro attività senza subire il pesante carico che si determina al verificarsi degli eventi. Sempre che abbiano ottemperato all'obbligo di assicurarsi.

A partire dal 2010 Federmanager e Confapi hanno dato attuazione al disposto dell'art. 15 del c.c.n.l. che dispone la copertura a fronte delle nuove responsabilità civili e penali previste in conseguenza dei provvedimenti legislativi emanati e della responsabilità per colpa grave. Anche la gestione di questa polizza è stata affidata al Fasdapi. Le Imprese e i Dirigenti già iscritti al Fasdapi per l'art. 12 sono stati contattati a mezzo lettera con la specifica di tutti gli aspetti contrattuali e amministrativi dell'opera-

zione. Ad oggi la risposta delle Aziende è stata pari al 75% delle lettere inviate.

Qui vogliamo ricordare ai Dirigenti e alle Imprese gli aspetti più interessanti di questa polizza il cui oggetto è:

– tenere indenni gli Assicurati da qualunque perdita patrimoniale sopportata in conseguenza di una richiesta di risarcimento presentata da terzi nei loro confronti per qualsiasi atto illecito (dolo escluso);

– tenere indenne la Società, nei limiti dell'indennizzo da questa corrisposto all'Assicurato, da qualunque perdita patrimoniale sopportata in conseguenza di una richiesta di risarcimento presentata da terzi nei confronti di un Assicurato per qualsiasi atto illecito;

– coprire anche richieste di risarcimento relative a controversie di lavoro promosse nei confronti delle persone assicurate;

– interventi in termini di difesa legale fino a € 250.000,00 (oltre al massimale di € 1.000.000,00).

Anche per questa polizza Fasdapi è riuscito a contenere i costi a livelli assolutamente concorrenziali (€ 450,00) di cui 2/3 a carico Azienda e 1/3 a carico Dirigente) con massimali annui di € 1.000.000,00 per Dirigente e aggregato per Impresa di € 15.000.000,00.

Come già indicato per l'art. 12 la polizza agisce sia per proteggere i Dirigenti sia per dare alle Aziende il giusto supporto al verificarsi dell'evento. Peraltro l'intesa applicativa prevede che, in caso di mancata attivazione della copertura assicurativa, resteranno a carico delle imprese tutti gli oneri derivanti dal suddetto art. 15 del c.c.n.l. dovuti oltre che a colpa lieve anche a col-

pa grave.

Ci permettiamo di suggerire ai Dirigenti di verificare se le proprie Aziende sono in regola con quanto esposto e, ove necessario, di contattarci ai numeri 06-4871448-9 oppure di visitare il sito www.fasdapi.it per maggiori dettagli sulle polizze.

Fasdapi, ente bilaterale, Vi garantirà comunque una disponibilità completa per la soluzione dei Vostri problemi (e speriamo non ne abbiate mai) supportata ove necessario da consulenti di livello.

E' in corso di lancio una nuova iniziativa a favore di Amministratori e Sindaci delle Aziende industriali che sarà pubblicizzata a breve e che consentirà di attivare le coperture assicurative per la tutela della persona e delle possibili responsabilità derivanti dalla propria carica (amministratore, membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale). In particolare, le tipologie di rischio coperte saranno le seguenti:

- Infortuni;
- Invalidità permanente da malattia;
- Caso morte da qualunque causa;
- Responsabilità civile derivante dalla carica ricoperta.

Un augurio di Buone Feste

Adriano Castella
Vice Presidente Fasdapi

Il c.c.n.l. dirigenti p.m.i. prevede specifiche coperture assicurative per tutti i dirigenti.

Come ha provveduto la tua azienda?

Per garantire tutti gli indennizzi previsti dagli articoli 12 e 15 del c.c.n.l. dirigenti p.m.i., le aziende possono scegliere di affidarsi a un'assicurazione privata, verificando accuratamente che le polizze sottoscritte assicurino integralmente le coperture previste; oppure possono garantirsi la copertura totale e tutti i vantaggi della contrattazione collettiva offerti dal Fasdapi. Trattandosi di sicurezza, perché rischiare?

Per saperne di più, visita il sito www.fasdapi.it

