

NOVEMBRE 2014 ANNO LXVII

DIRIGENTI

INDUSTRIA



ALDAI

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Crescita manageriale e welfare

**Orientamento Giovani
ALDAI YOUNG**

**Formazione Senior 2.0
Progetto DIGITA**

"Avevo paura del dentista,
e invece..."

Claudio Danesi
Pubblicitario

Sedazione Cosciente

Con il termine **"sedazione cosciente"** si rappresenta uno stato soggettivo di diminuzione dell'attività della persona ottenuto con la somministrazione endovenosa di un sedativo. Questa tecnica prevede la somministrazione di una piccola dose di benzodiazepina con ripresa amnesica rapida e **quasi priva di effetti collaterali e di rischi**. L'esperienza ci permette di confermare che **vi è un altissimo gradimento del paziente per questa tecnica**, il che permette di ristabilire un rapporto dentista-paziente ottimale, necessario per le cure odontoiatriche e chirurgiche.

- Estetica dentale
- Riabilitazione totale fissa della bocca in giornata
- Sedazione cosciente
- Implantologia computerizzata senza bisturi
- Chirurgia endossea e parodontale
- Radiografia digitale 3D - TAC

Struttura Odontoiatrica convenzionata con FASI, e loro famigliari per tutto il Nord Italia



Romano Ambrogi
Presidente

Rappresentanza e welfare

Il Consiglio Nazionale Federmanager dello scorso 3 ottobre ha ratificato all'unanimità, con la sola astensione del Presidente della Commissione Sindacale ALDAI Giuseppe Colombi, il contratto dirigenti FIAT che prevede una maggiore incidenza e ruolo del dirigente nell'ambito delle proprie responsabilità per rappresentare una figura strategica per il miglioramento della produttività e competitività aziendale.

Il rinnovato contratto FIAT: aggiorna i trattamenti minimi di primo e secondo livello (65.000 e 82.000 euro lordi rispettivamente), rafforza la componente variabile della retribuzione e valorizza il ruolo dell'Osservatorio Paritetico Federmanager-FIAT per l'attuazione del contratto e la pianificazione delle iniziative formative per l'accesso al ruolo dirigenziale e l'aggiornamento continuo. Complessivamente il contratto FIAT presenta condizioni migliorative rispetto al Contratto Collettivo Nazionale vigente con Confindustria e costituisce uno stimolo per il suo rinnovo.

Sull'andamento di tale rinnovo, il Consiglio Federmanager del 4 ottobre ha condotto un ampio dibattito con ben 40 interventi da parte degli 84 partecipanti, al quale hanno partecipato anche i rappresentanti del nuovo direttivo dei Giovani Dirigenti.

Tutti gli interventi sono stati caratterizzati da grande senso di responsabilità. Nella perdurante situazione di criticità per l'industria e il Paese, ha largamente prevalso la volontà di consolidare con lungimiranza il ruolo della categoria e assicurare la sostenibilità di lungo periodo del nostro sistema di welfare: la previdenza, l'assistenza sanitaria integrativa e le tutele assicurative per i dirigenti e le loro famiglie. Ampia convergenza sulla necessità di assicurare la sostenibilità del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (FASI), che chiuderà in passivo per il secondo anno e che impone interventi gestionali articolati su tre direttrici: l'aggiornamento delle quote contributive a carico delle imprese, dei dirigenti in servizio e dei pensionati, il maggiore utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale e l'aggiornamento del tariffario. Dolorosamente l'esaurimento delle risorse per la Gestione Separata del Sostegno al Reddito (GSR), istituito per i colleghi che perdono il posto di lavoro, non permette di protrarre oltre tale istituto. È necessario aumentare la contribuzione da parte delle imprese e dei dirigenti, modificando i benefici per favorire politiche attive e di welfare. I colleghi hanno anche mostrato responsabile disponibilità ad identificare accordi specifici per imprese di minori dimensioni e per alcuni settori, in quanto risulta sempre più complesso conciliare le esigenze delle grandi imprese e delle multinazionali con le necessità delle Piccole e Medie Imprese (PMI). Si è costruttivamente dibattuto sugli automatismi retributivi e la necessità di allargare la negoziazione alle clausole di salvaguardia per l'applicazione della componente variabile, qualificante del ruolo manageriale e il riconoscimento effettivo del ruolo di Federmanager per lo sviluppo della managerialità a vantaggio delle imprese.

Come risulta dall'atto costitutivo del 12 giugno 1945, oltre a rappresentare e tutelare gli interessi degli appartenenti alla categoria, *ALDAI si propone altresì di curare l'assistenza morale, materiale e previdenziale dei propri associati e di promuovere ogni iniziativa tendente al perfezionamento culturale e alla collaborazione degli appartenenti alla categoria, intendendo porre la competenza degli stessi al servizio della ricostruzione e dello sviluppo industriale del Paese.* Continua così da quasi 70 anni il nostro impegno per un dirigente più consapevole, più sicuro di sé e più sereno, creando le condizioni di crescita manageriale e di riconoscimento del merito e talento. Per questa ragione abbiamo dato spazio, in questo numero, alle prospettive del welfare: le tutele, i vantaggi ed i servizi messi a disposizione dal sistema Federmanager a favore degli associati, dai giovani in carriera ai senior che rappresentano una risorsa per il Paese.

db Insieme

Una banca. Tanti servizi.
Mille vantaggi.



Scopri tutte le opportunità
che Deutsche Bank ti offre
in Partnership
con Federmanager

- conti correnti a zero canone e tanti altri servizi gratuiti inclusi
- mutui a condizioni agevolate per acquisto, ristrutturazione o surroga
- finanziamenti flessibili e veloci

Contattaci:

- e-mail: info.dbinsieme@db.com

- Servizio Clienti tel. 02.6995

Visita il sito dedicato:

www.dbinsieme.com

(nome partner federmanager)

A Passion to Perform.

Deutsche Bank



Sommario

NOVEMBRE 2014 ANNO LXVII

FOCUS WELFARE

Indagine ALDAI sui senior

Welfare di categoria

Giorgio de Varda

EDITORIALE

- 1** Rappresentanza e welfare
Romano Ambrogi

LETTERE

- 5** Luciano Rossi, Annalisa Sala,
D. G. Socio ALDAI

FOCUS WELFARE

- 6** Welfare di categoria
Giorgio de Varda
- 10** La prospettiva di un
"nuovo Welfare"
Massimiliano Cannata
- 12** FASI, molto più di un'assicurazione
Stefano Cuzzilla

SERVIZI AGLI ASSOCIATI

- 14** Da grande farò...
Chiara Tiraboschi
Elisa Zonca
- 16** Progetto DIGITA
Chiara Tiraboschi
- 18** Il Servizio Tutoring ALDAI
compie un anno
Vladimiro Sacchetti

MANAGEMENT

- 20** Produzione digitale e stampa 3D
Giancarlo Magnaghi

LAVORO

- 22** Crescono le assunzioni
di manager in Italia?
Serena Grigolli

SINDACATO

- 26** Simul Stabunt, Simul Cadent
Giuseppe Colombi

FISCO

- 28** Quesiti all'Agenzia
Centrale delle Entrate
Giovanni Mura

PREVIDENZA

- 31** Pensioni: basta interventi punitivi
Sergio Zeme

ASSISTENZA SANITARIA

- 32** Domande e risposte...
Benedetta Pisto

VITA ASSOCIATIVA

- 34** È l'Europa o l'Italia che non funziona?
Giorgio Corradini
- 36** Progetto outplacement
verso il sociale
Mauro Vaiani
- 37** Barca a vela nel Golfo di Lecco
Simone Chiappa

OPINIONI

- 38** Senatus mala bestia, Senatores...??
Edoardo Lazzati
- 40** Gli scandali
Sergio Bollani

CULTURA E TEMPO LIBERO

- 41** Alberto Giacometti
Alberto Cantoni



Foto di Mauro Avallone - info@mauroavallone.it

La famiglia di Marco Magnaghi, dirigente 35enne che ha saputo cavalcare l'onda del Digital Marketing. Oggi è Chief Digital Officer presso Maxus Italy, società di GroupM, con responsabilità della pianificazione ed esecuzione delle attività digitali per le società clienti.

Unico italiano eletto dall'Intelligence Unit dell'Economist tra i 25 Top Social Business Leader, Autore del libro "Social CRM" edizioni Hoepli e insegnante presso la business school de Il Sole 24 ORE Formazione, ha svolto la funzione di Strategic Marketing and Business Innovation Manager per la nota società Amadori, è stato Consigliere ALDAI, Gruppo Giovani di Federmanager e Federmanager Academy, contribuendo alla revisione grafica-editoriale della rivista "Dirigenti Industria", nel 2008 ha contribuito ai corsi Innovation Leader realizzati presso ALDAI, scrivendo per "Dirigenti Industria" un articolo sull'affermazione del management italiano nel settore moda e lusso e sulle opportunità di business legate alla Internet Economy. Ha realizzato il suo primo sito web nel 1997 e curato alcune start up a cavallo degli anni 2000, anche lavorando nello studio del padre Giancarlo. Dopo la laurea in Economia presso l'Università Cattolica di Milano ha lavorato in Accenture Management Consulting per oltre 6 anni, dove è stato nominato dirigente a 29 anni.

- 43** Go: il gioco che batte tutti i giochi
Josef Oskar

- 44** Il libro di novembre 2014
• Previsioni e controllo
nelle vendite complesse
Recensione di Franco Del Vecchio

- 46** 43° Golf Day & Trophy ALDAI
Vladimiro Sacchetti

Raddrizzare i denti anche da adulti con un apparecchio invisibile!

Dr. Elio Marino

Medico Odontoiatra, Direttore Sanitario, Assistenza Dentistica Continua

Il viso è l'elemento più importante nella considerazione dell'estetica individuale e il sorriso da solo occupa l'80% di questa estetica. La correzione dei difetti di posizione dentale (Ortodonzia) non è solo importante per l'estetica ma anche per la salute dei denti e delle gengive. I denti allineati non correttamente creano quello che i dentisti definiscono "malocclusione". Malocclusioni di vario genere come chiusura del morso in modo profondo, aperto o inverso, possono portare con il passare del tempo a tensioni anomale sui denti o sulle arcate provocando usura dentale e mobilità; altre come affollamenti dentari e spaziature tra i denti possono portare a difficoltà igieniche con conseguente formazione di carie, sanguinamento, retrazione gengivale e perdita ossea. Possono anche essere interessati altri distretti creando dolori al collo, schiocco o dolori all'articolazione temporo-mandibolare ed emicranie.

L'uso degli apparecchi per la correzione dei difetti di posizione dentale in adolescenti e adulti incontra spesso delle resistenze dovute alla loro evidenza inestetica, all'ingombro, alla scomodità e a difetti della pronuncia delle apparecchiature ortodontiche tradizionali. Il trattamento ortodontico può anche essere effettuato in molte malocclusioni con apparecchiature trasparenti in forma di mascherine di plastica che eliminano le problematiche dell'apparecchio ortodontico tradizionale. Ad oggi questa tecnica, alternativa a quella tradizionale, ha interessato 2,5 milioni di persone nel mondo.

Vediamo qui di seguito come funziona questo tipo di apparecchiatura ortodontica completamente personalizzata e trasparente in polimero plastico adatta anche a tutti i pazienti che hanno allergie a metalli o leghe.

Prima di tutto il dentista medico rileva le impronte dei denti, le radiografie e realizza le foto della malocclusione che serviranno a realizzare le mascherine trasparenti personalizzate con la forma delle arcate dentali del paziente. Dallo studio del materiale diagnostico fatto dal dentista, il centro realizzatore delle mascherine trasparenti realizza una pre-visualizzazione - in un formato simile ad un cartone animato - degli spostamenti dentali che verranno effettuati indossando le mascherine trasparenti. Tale video darà al paziente la possibilità di apprezzare i benefici di un sorriso più bello già prima di iniziare la cura ortodontica.

In ogni mascherina trasparente sarà programmato un piccolo spostamento dentale da realizzarsi sui denti durante il periodo in cui la mascherina sarà indossata. La forma delle mascherine cambierà adattandosi man mano alla nuova forma dell'arcata che prenderà forma con il progressivo raddrizzamento dei denti. L'aderenza alle superfici dentali delle mascherine elimina gli inconvenienti quali difetti di pronuncia, lesioni alle mucose delle guance, lesioni alla lingua. Le "urgenze" dovute a distacchi o decementazioni delle apparecchiature tradizionali sono anch'esse azzerate e le sedute di controllo dal dentista sono decisamente meno impegnative per il paziente.

Queste mascherine possono essere inserite e rimosse dal paziente con facilità per mangiare, bere, lavarsi i denti, passarsi il filo in-

terdentale o per le occasioni speciali. La possibilità di mantenere facilmente una corretta igiene orale durante il trattamento ortodontico riduce la possibilità di formazione di placca, di sanguinamento gengivale e di formazione di carie. L'estetica è garantita in quanto le mascherine trasparenti sono praticamente invisibili e difficilmente qualcuno noterà che il paziente sta riallineando i denti. Tali apparecchi, quando è possibile il loro utilizzo, rendono la terapia ortodontica estremamente più tollerabile anche da parte del paziente più esigente. Le tempistiche di cura delle malocclusioni con mascherine trasparenti sono sovrapponibili a quelle ottenute con le terapie ortodontiche tradizionali.

L'uso di queste apparecchiature trasparenti ha rappresentato una svolta epocale in campo ortodontico ed il loro utilizzo con il passare degli anni si sta estendendo anche a tipologie di malocclusioni che in passato era impensabile curare con queste apparecchiature. Rimane come valore primario per il paziente la diagnosi e la pianificazione del trattamento della malocclusione da parte del dentista ricordando che qualunque apparecchiatura, che sia esterna, interna (linguale) o trasparente, sono il mezzo per raggiungere un obiettivo di cura e non la cura stessa.



Lettere dai nostri associati

Una proposta

In una cena con tre Colleghi, due dei quali pensionati, abbiamo chiacchierato intorno alle attività dell'ALDAI ed ai servizi che ALDAI offre. Il discorso è iniziato dalle attività, spesso di grande interesse, del Gruppo Cultura spostandosi poi sui problemi dei figli. I presenti sono risultati papà di nove figli, dai 34 ai 52 anni, tre dei quali sono rimasti senza lavoro. Tutti con famiglia e figli a loro volta. Prendendo lo spunto da articoli recenti della rivista, il Collega ed io, iscritti ad ALDAI, abbiamo accennato al "Servizio Tutoring" ed all'articolo "Sviluppo carriera 2.0 - LinkedIn", ovviamente riservato ai soci.

"Peccato - dissero i due Colleghi non iscritti - se fosse possibile l'accesso ai figli ci iscriveremmo subito!"

Il piccolo gruppo dei presenti non è certo un campione significativo ma mi è sembrato forse possibile realizzare questa proposta se le risorse lo consentono.

Un cordiale saluto
Luciano Rossi

Gentile Associato, la ringraziamo per il plauso e i commenti positivi che rivolge al contenuto e agli articoli della nostra rivista e conseguentemente ai servizi di ALDAI.

"Dirigenti Industria" è la voce di ALDAI, dei nostri associati, ma è anche la voce del management industriale e rappresenta il volano con cui promuoviamo le iniziative e i servizi che ALDAI, da sempre attenta alle esigenze dei suoi iscritti, rivolge ai propri soci.

Multibrand, in particolare, è un'iniziativa nata per i colleghi in servizio e momentaneamente inoccupati, finalizzata a dare loro un aiuto concre-

to ed utile. Si tratta di un progetto che ha incontrato finora ampio consenso, ma che al momento è ancora in una fase pilota. Pertanto non è previsto un ampliamento. Mi lasci dire però che Multibrand non è la sola iniziativa pensata per i nostri associati: il Servizio Tutoring per esempio è un servizio ormai consolidato, nato dall'esigenza di supportare i dirigenti in servizio nei momenti di criticità e/o di crescita personale. Credo avrà trovato interessante il confronto tra le iniziative a pagina 20 del numero di ottobre.

ALDAI ha inoltre avviato importanti convenzioni con 50&Più Enasco per usufruire dell'invio telematico all'Inps delle domande di pensione e di tutte le altre richieste di prestazione ed a 50&Più Assocaaf per la compilazione del modello 730 ed UNICO. Sul nostro sito ci sono poi le convenzioni formative, commerciali e sanitarie.

Ci sono moltissimi motivi per il dirigente e la sua famiglia per iscriversi ad ALDAI: le iniziative ALDAI YOUNG (pagina 14 di questo numero), le borse di studio per giovani meritevoli e le occasioni di networking e vita associativa, viaggi, sport e tempo libero.

La ringraziamo per il suo farsi portavoce in prima linea dei valori di ALDAI e siamo davvero orgogliosi di poter contare su soci fedeli e appassionati come lei.

Siamo sicuri che anche in questo numero i suoi colleghi troveranno validi motivi per avvicinarsi alla nostra Associazione e noi siamo sempre a disposizione per garantire un servizio efficiente e sempre mirato alla categoria.

Un cordiale saluto,
Annalisa Sala
Direttore ALDAI

Una gravosa notifica

Alla cortese attenzione dell'avv. Annalisa Sala

Spettabile ALDAI,
già pensionato INPDAL con decorrenza 1° ottobre 2002, in data 2 marzo 2011 l'INPS mi notificava un gravoso "indebito per quota non cumulabile con redditi di lavoro autonomo per il periodo dal 1° gennaio 2003 al 30 dicembre 2004".

Alla fine del 2002/inizi del 2003, avevo ripetutamente e formalmente richiesto, purtroppo senza successo, all'INPDAL (poi confluito nella struttura INPS) di accedere alla procedura regolata dalla legge 289/2002 - art. 44 - che appunto autorizzava, a fronte del pagamento di un ticket/una tantum, il cumulo dei redditi da pensione con quelli di lavoro autonomo.

Assistito dalla Vostra dott.ssa Rosanna Versiglia, in data 4 aprile 2011 presentavo un ricorso all'INPS di MiNord. Senza alcuna motivazione in data 17 novembre 2011, l'INPS lo respingeva.

Su consiglio del Vostro dott. Salvatore Martorelli, ed assistito dal mio legale, in data 23 marzo 2012 presentavo un ricorso in autotutela che, sempre senza motivazione, veniva anch'esso respinto dall'INPS in data 20 luglio 2012, dichiarandolo "irricevibile".

Certi delle nostre buone ragioni, in data 8 ottobre 2012 promuovevamo azione legale contro INPS - Milano, tramite ricorso ex Artt. 442-414 e segg. C.P.C. presso il Tribunale di Milano - Sezione Lavoro. Già nel corso della prima udienza del 18 aprile 2013 in presenza del Giudice del Lavoro, l'avvocato dell'INPS dichiarava ufficialmente di voler annullare l'indebito.

In occasione della seconda ed ultima udienza del 9 maggio 2013, confermavo al Giudice di aver ricevuto dall'INPS quanto mi spettava e pertanto veniva a cessare la materia del contendere.

...omissis...

Con i miei più cordiali saluti,
D. G. Socio ALDAI



Indagine ALDAI sui senior

Welfare di categoria

Giorgio de Varda

Membro della Commissione Previdenza
e Coordinatore del Gruppo di Lavoro CADD (Centro Analisi Dati Dirigenza) di ALDAI
giorgio.devarda@fastwebnet.it

Con questo articolo continuiamo l'elaborazione dei dati raccolti nell'indagine condotta presso i soci senior di ALDAI: questa volta l'attenzione è focalizzata sul rapporto tra i dirigenti senior e il welfare di categoria.

Le elaborazioni sviluppate da Giorgio de Varda e qui riportate evidenziano tra l'altro:

1. che i colleghi senior usufruiscono di una pensione netta che, soprattutto con il crescere degli anni, si deteriora a livelli preoccupanti con la conseguente necessità di un sempre maggiore welfare di sostegno;

2. che la categoria in genere, ma gli iscritti ad ALDAI/Federmanager ancor più, hanno un welfare, specie sanitario e un sistema di servizi ALDAI, apprezzabili ed apprezzati... che sembrano anche allungare la vita!

Continueremo a portare all'attenzione di tutti gli iscritti ulteriori dati dell'indagine e le loro elaborazioni nei prossimi numeri della rivista.

Giorgio Corradini
Presidente Comitato Pensionati ALDAI



il welfare dei pensionati, o meglio senior, ALDAI è l'occasione per riprendere e finalizzare nuovamente i dati dell'indagine sui pensionati, argomento già trattato nell'assemblea ALDAI da Giorgio Corradini e riportato in un articolo di Giovanni Caraffini nel numero di luglio della rivista. Naturalmente si parla qui del welfare di categoria, cui tanta attenzione e tanti sforzi ha dedicato il sindacato dirigenti e di risultati ottenuti. Il CADD (Centro Analisi Dati della Dirigenza), un piccolissimo centro studi di ALDAI, ha ovviamente incrociato i molti dati disponibili, da quelli di ALDAI a quelli forniti da Inps per i dirigenti industriali, a quelli provenienti dai principali istituti di categoria, quali il Fasi. Ne emerge una visione che, seppure parziale, tratteggia molto bene la situazione dei senior iscritti al sindacato, specie in Lombardia, dove il territorio di competenza ALDAI copre quasi un quarto dell'intera dirigenza industriale italiana.

Partiamo dai numeri: fra i circa 100.000 pensionati censiti nel Fondo speciale Inps ex Inpdai, che comprende tutti i colleghi che hanno avuto una contribuzione nell'allora Fondo Inpdai, ossia in pratica tutti gli attuali pensionati, i 9.770 soci senior ALDAI in essere al momento dell'indagine costituiscono poco più del 40% della popolazione dei pensionati della stessa area. Le circa 4.000 risposte ottenute dai questionari, opportunamente elaborate statisticamente, forniscono quindi un quadro molto significativo dei dirigenti senior iscritti al sindacato, ma assai meno significativo per i colleghi non iscritti, che potrebbero godere di un welfare di categoria meno attrattivo, in quanto ad esempio fruiscono certamente meno, come si vedrà, dei servizi sanitari di categoria e dei relativi benefici.

Prima di tutto un'indicazione demografica: dall'analisi statistica della distribuzione per età dei soci senior (**Figura 1**) si rileva non solo un'età media abbastanza elevata (74,5 anni) ma soprattutto (**Figura 2**) un maggior affollamento nelle classi più anziane rispetto alla corrispondente distribuzione dei maschi italiani (le donne senior sono tuttora assai scarse). Questo "indice di invecchiamento" ha una grande importanza perché, ad esempio, esige un welfare di categoria più finalizzato e oneroso, sia adesso sia soprattutto in prospettiva, per poter

Figura 1: totale soci ALDAI senior

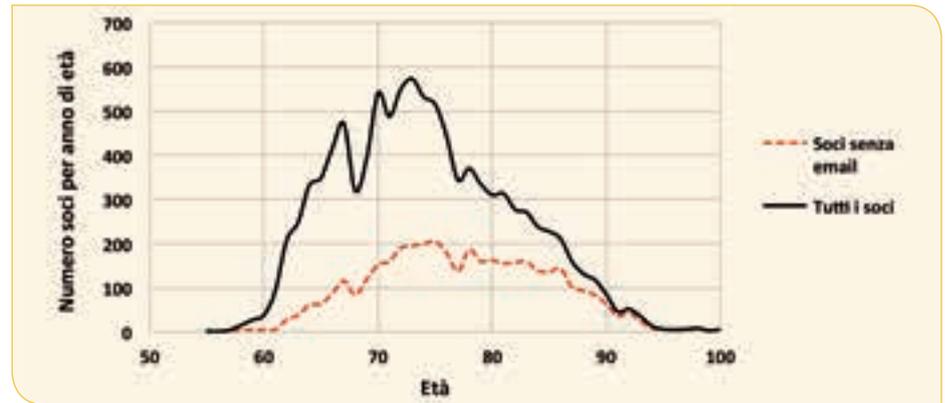


Figura 2: incidenza senior ALDAI su popolazione italiana

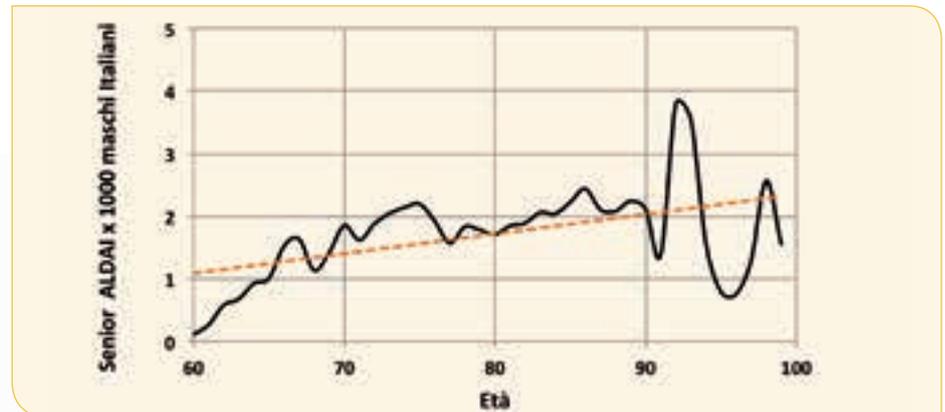


Figura 3: pensione mensile netta

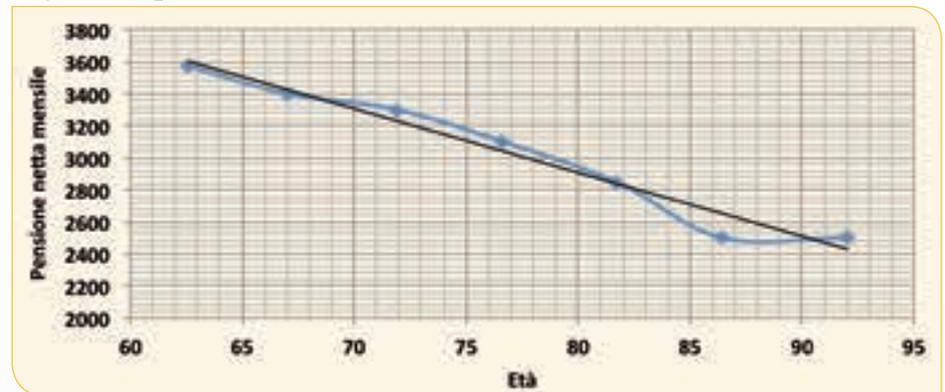
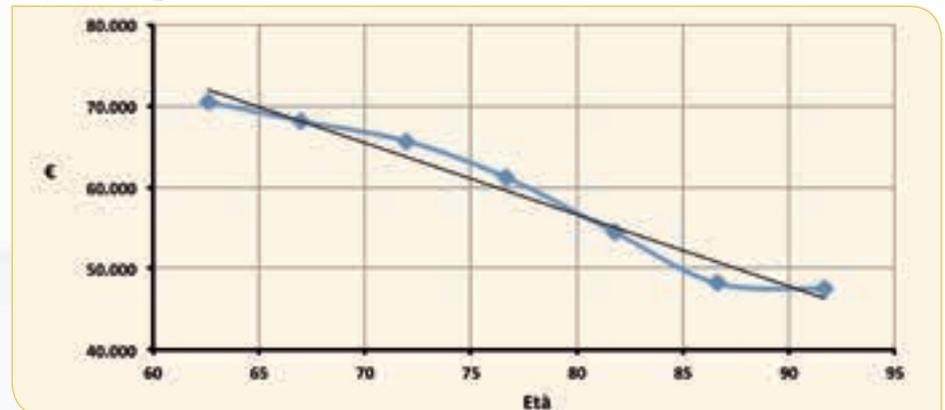


Figura 4: pensione annua lorda



Welfare di categoria

soddisfare le crescenti esigenze sanitarie tipiche dell'età avanzata. Torneremo in seguito sull'analisi dei motivi.

Un altro importante aspetto messo in luce dall'indagine è la distribuzione della pensione percepita alle diverse età: un punto finora in genere poco indagato, ma di grande importanza alla luce del fatto che le pensioni, come purtroppo noto, sono sotto tiro insistente da parte del Governo. Ben 2.000 colleghi hanno indicato l'importo netto della loro pensione. Viene qui riportata la pensione mensile netta indicata nell'indagine (**Figura 3**) ed il corrispondente importo annuo lordo calcolato dal CADD (**Figura 4**). Il valore riportato è quello mediano per classi di età (cioè la pensione di colui che si trova a metà della sua classe) in quanto è da ritenere più significativa e meno affetta da errori rispetto alla media aritmetica. Si nota il diminuire della pensione al crescere dell'età per i due ben noti fenomeni del mancato adeguamento all'inflazione e dell'incremento della pressione fiscale e contributiva (ad esempio

il contributo su periodi ex-Inpdai), ma anche per il progressivo aumento delle nuove pensioni rispetto alle vecchie, aumento che continuerà con l'applicazione del metodo misto (vedi articolo di G. de Varda "Pensioni in prospettiva" sul numero di gennaio 2014).

Se passiamo alle pensioni lorde (**Figura 4**), notiamo come le pensioni dei colleghi si collochino sopra il limite di 3.000 euro mensili (pari a 39.000 euro annuali).

Possiamo anche fornire un dato interessante: essendo, secondo il CADD, il reddito medio dei dirigenti attuali pari a 122.000 euro, la pensione media corrisponde a circa il 50% della retribuzione media in sé. Mancando però per i pensionati i contributi previdenziali obbligatori e integrativi, al netto il rapporto fra reddito di pensione medio e reddito di lavoro medio risulta più favorevole.

L'altro punto qualificante del welfare di categoria è l'assistenza sanitaria.

Si è visto già nel primo articolo che l'89% dei colleghi che hanno risposto all'indagine usufruiscono di assistenza da parte di fondi sanitari integrativi di primo livello. Di questi, la maggioranza è iscritta al Fasi, di cui esprimono un giudizio lusinghiero. Nella **Figura 5** viene fornito uno spaccato degli appartenenti a questi fondi: quasi il 90% appartiene al Fasi e il 10,5% ai vari fondi alternativi di derivazione prettamente aziendale.

Si ricorda che un 11% dichiarava di non avere alcun fondo sanitario integrativo. Peraltro la situazione di mancanza di copertura sanitaria integrativa è molto più accentuata fra i dirigenti non iscritti al sindacato. Risulta da una stima, sempre di CADD, che circa il 40% dei dirigenti censiti da Inps non ha il Fasi e relativamente pochi hanno i fondi sostitutivi.

Una quota molto consistente dei senior (**Figura 6**) fruisce di Assidai, quota che rimane stabile negli anni. C'è da notare che l'appartenenza ad un fondo aziendale, in genere, comporta un livello di prestazioni che copre anche quelle integrative di secondo livello fornite da Assidai, per cui tali colleghi sono in genere iscritti al solo fondo aziendale. Inoltre i dati reali di iscrizione ad Assidai (ossia quelli che risultano ad ALDAI) risultano inferiori a quelli rilevati nell'indagine. Si è peraltro constatato che in genere chi ha risposto all'indagine appartiene



Figura 5: senior iscritti ai diversi fondi sanitari integrativi

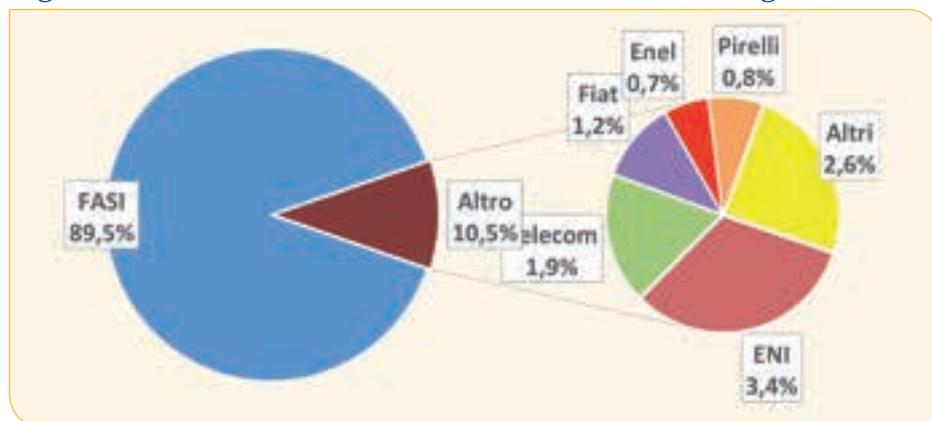


Figura 6: distribuzione per età della quota di pensionati iscritti ad Assidai: confronto con i dati reali

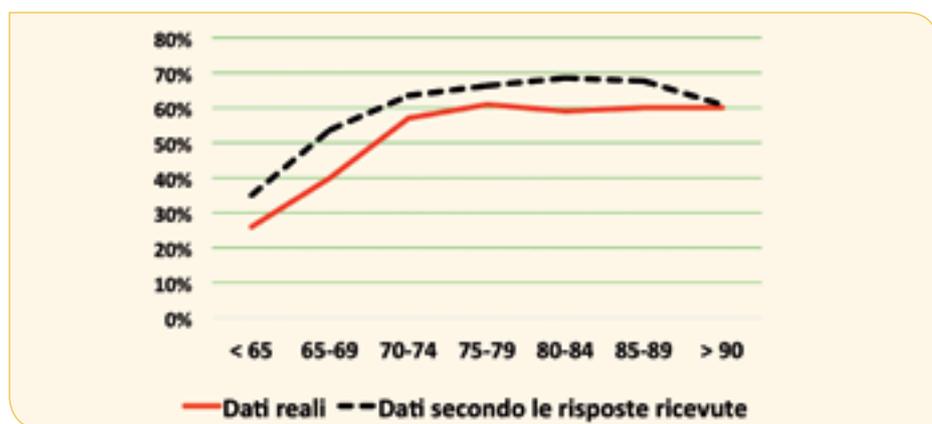


Figura 7: composizione del nucleo familiare

a quel segmento di iscritti che tende a partecipare maggiormente alle istituzioni comuni ed ai servizi offerti.

Se esaminiamo la composizione del nucleo familiare (**Figura 7**), notiamo che meno del 10% vive da solo: la maggioranza convive con un'altra persona, mentre circa il 25% vive in un nucleo costituito da più persone.

C'è quindi una richiesta di estendere ai familiari i servizi di ALDAI e quelli sanitari (ai familiari tuttora non coperti, ad esempio al convivente more uxorio, o ai figli e nipoti), ed in ogni caso c'è una forte richiesta di mantenere per un certo tempo l'assistenza ai superstiti (**Figura 8**). C'è un ovvio grande interesse per la "long term care", determinante in presenza di un allungamento della vita.

Torniamo ora all'interpretazione dei dati di anzianità dei senior e di quello che abbiamo chiamato "indice di invecchiamento". Fra le molte interpretazioni che si possono dare, come ad esempio il progressivo calo di nuovi iscritti rispetto ai tempi passati, ce n'è una che ci sembra più stimolante.

Essendo infatti la correlazione tra allungamento della vita e welfare corroborata da diversi studi internazionali, possiamo seriamente ipotizzare che l'iscrizione al sindacato, con l'uso di tutti i servizi e del welfare di categoria, probabilmente allunghi la vita e forse la renda anche più interessante...

D'altronde i dati di partecipazione, con i limiti visti prima per i soci che hanno risposto, alla vita attiva (**Figura 9**), non meno che alle attività ALDAI, sembrano confermare questa ipotesi. ■

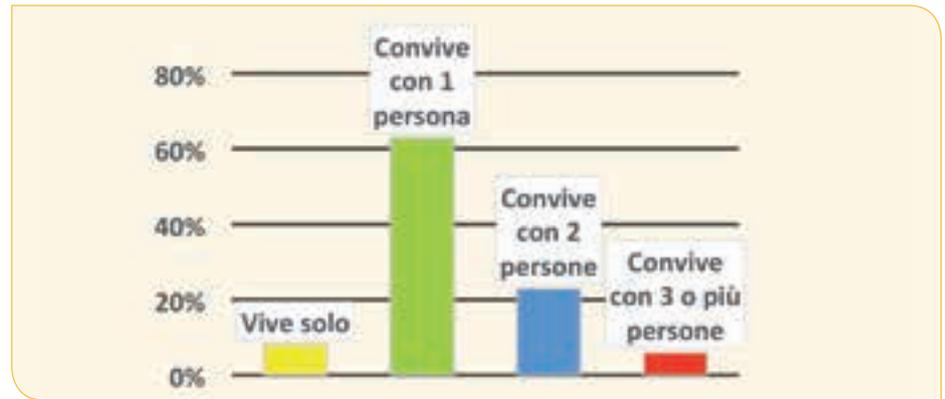


Figura 8: bisogni ritenuti importanti

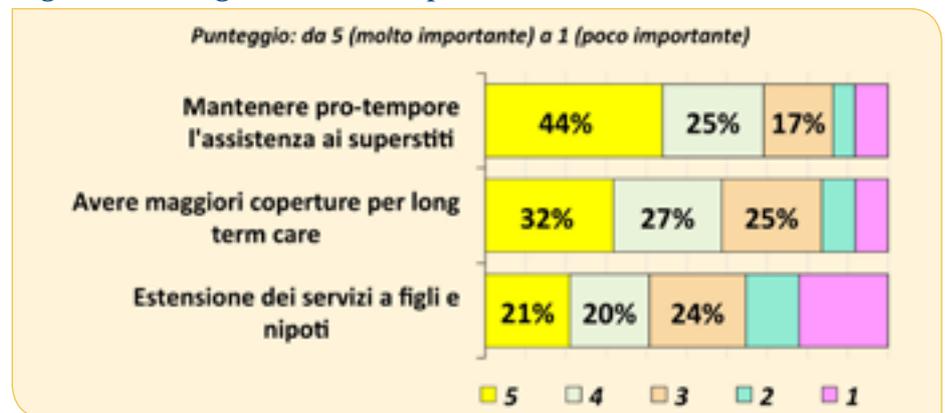
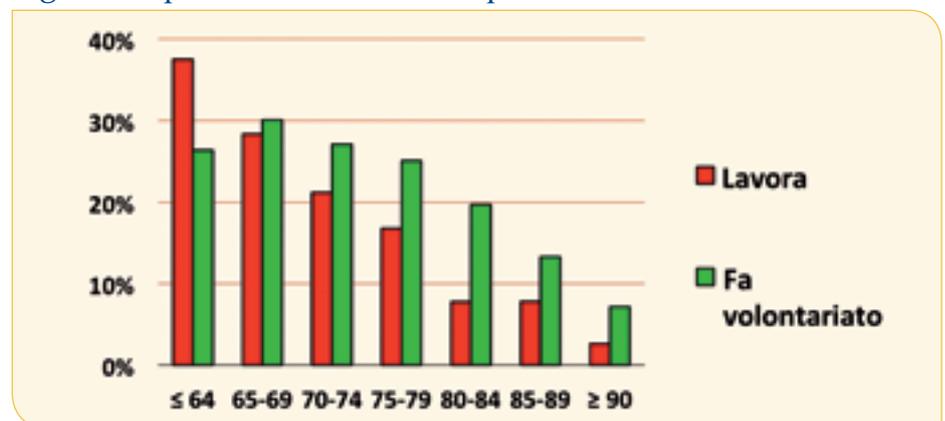


Figura 9: quota dei senior attivi per età



Previdenza Complementare: attenzione al termine!

Il **31 dicembre 2014** scade il termine, previsto dal D. Lgs. 252/2005, per la dichiarazione dei contributi versati alla previdenza complementare (Previndai, Previndapi, ecc.) e non dedotti fiscalmente.

L'importo da comunicare al Fondo di previdenza è quello **eccedente euro 5.164,57 annui**, rilevabile dal CUD 2014 nel campo 121 e va riportato sul Mod. 059 "contributi non dedotti" disponibile nell'Area Riservata Dirigente.



Qualora a titolo personale sia stato effettuato il versamento di contributi aggiuntivi, detto importo andrà comunicato assommandolo all'importo rilevato nel campo 121 del CUD.

Per il PREVINDAI il modello è scaricabile dal sito: www.previndai.it



Intervista a Bruno Villani, Presidente di Praesidium S.p.A.

La prospettiva di un “nuovo Welfare”

Massimiliano Cannata

Giornalista professionista, esperto di social innovation, formazione e cultura manageriale

in tempi di risorse scarse, terribilmente segnati da indici di crescita molto vicini allo zero, molti Stati del Vecchio Continente barcollano, inghiottiti dal debito, mentre le più solide certezze rischiano di sgretolarsi. È quello che sta avvenendo con il Welfare State, istituzione iscritta nella grande tradizione del pensiero sociale europeo oggi messa sotto scacco. “In questi difficili anni della crisi i sistemi di welfare di tutti i Paesi europei - spiega Bruno Villani Presidente di Praesidium S.p.A. - sono di fatto sottoposti a una serie di pressioni di carattere soprattutto economico, che ne hanno minato i presupposti e le prospettive di medio e lungo periodo. La conseguenza più diretta di questo trend è che l'Italia, come peraltro alcune nazioni dell'area mediterranea, presenta un sistema di welfare disfunzionale in termini di distribuzione dei costi, misurati sia in rapporto alle aree di intervento sia alle categorie dei beneficiari. È in questo contesto,

non certo privo di contraddizioni, che si inserisce la proposta del welfare privato che non intende sostituirsi allo stato sociale, semmai ne vuole integrare i servizi, cercando di trovare quello che potremmo definire un incastro virtuoso”. Praesidium S.p.A., che è uno degli attori principali dell'articolato sistema che fa capo a Federmanager, oltre che ai manager e alle loro famiglie, si propone come interlocutore anche per le imprese, nell'elaborazione di piani assicurativi completi a tutela dell'intero management aziendale, su tre grandi versanti: salute, professione e vita privata. Compito precipuo di Praesidium è di integrare le coperture contrattuali attraverso iniziative assicurative di carattere collettivo e l'erogazione di servizi “personalizzati”, capaci di rispondere al bisogno degli associati e delle loro famiglie.

Abbiamo intervistato il Presidente **Bruno Villani**, in qualità di esperto del settore, per cercare di comprendere meglio le prospettive di sviluppo del “nuovo welfare”.

Presidente Villani, complessità economica e sociale è la dimensione reale in cui tutto l'Occidente industrializzato è immerso. Alla luce di questa evidenza, quale prospettiva si apre per lo stato sociale?

La necessità di “ricalibrare” il welfare state pubblico è oggi resa ancor più forte dalla crisi economica che sta dominando questa fase della storia. Di fronte a questa realtà è molto importante che “Nuovi” soggetti, consapevoli del momento cruciale e delicato che tutto il mondo Occidentale sta attraversando, abbiano cominciato a fare il loro ingresso in quella che potremmo definire l'arena del welfare, per contribuire con risorse economiche, ma anche organizzative e relazionali, al processo di integrazione dei servizi lasciati scoperti da uno stato che sta progressivamente riducendo la sua sfera di azione e di intervento.

Per quale ragione non solo in Europa, ma in tutto il mondo, il dibattito sul cosiddetto “secondo welfare” è oggi al centro delle attenzioni?

Perché questo secondo pilastro rappresenta una grande opportunità in questo particolare momento storico e politico. Il dibattito sul welfare aziendale sta evidenziando con forza la distinzione tra privatizzazione dei servizi e costruzione di un nuovo sistema di Governance in grado di coinvolgere al tempo stesso attori pubblici e privati. Non dobbiamo dimenticare che tra i soggetti che operano nell'ambito del “secondo welfare” sta emergendo, per capacità finanziaria e gestionale, il mondo imprenditoriale,



Bruno Villani
Presidente di Praesidium





che per sua natura è capace di mettere in campo un modello avanzato di welfare, rivolto a tutti i lavoratori.

In più occasioni ufficiali, facendo riferimento al percorso evolutivo del welfare, Lei ha citato gli studi di Amartya Sen.

Possiamo spiegare quale aspetto del pensiero del celebre Nobel indiano risulta applicabile al nostro specifico contesto economico e imprenditoriale?

Le teorie dell'economista indiano rovesciano l'idea di benessere sociale inteso non più come il raggiungimento di elementi utilitaristi quali reddito o bisogni, bensì come capacità di funzionare di ogni singolo soggetto. Per capacità si intende l'opportunità concreta che ogni essere umano ha a disposizione per ottenere quei "funzionamenti", cui facevo accenno prima, che si traducono nella libertà di essere e ottenere quello che si desidera per il proprio bene. Sen identifica, più in particolare, nei "funzionamenti" quei modi di essere e di fare che rendono la vita degli uomini soddisfacente, appagante e degna di essere ritenuta tale: la salute, il lavoro, il rispetto, il nutrimento, il senso di appartenenza...

Alcuni studiosi tra i più autorevoli, come per esempio l'ex ministro Treu, vedono nel welfare la possibilità di rifondare un altro grande valore: quello dell'altruismo.

Cosa pensa al riguardo?

Il welfare aziendale, nella visione sostenuta da Tiziano Treu "va considerato -

cito testualmente - come un'autentica novità nel quadro delle attuali relazioni industriali, ma anche come un'opportunità per il miglioramento del benessere aziendale, soprattutto in una fase recessiva come quella attuale". Attraverso un accordo tra datore di lavoro e compagine sindacale, si mira a fornire ai dipendenti dell'azienda beni, servizi, ed opportunità in molteplici forme, senza che questi rappresentino una diretta corresponsione di denaro. Questa infatti sarebbe gravata da oneri fiscali tali da renderla troppo onerosa per il datore di lavoro e poco percepibile dal dipendente. Per questo motivo attraverso gli accordi di welfare aziendale si propongono alla comunità dei dipendenti beni e servizi graditi quali: congedi, orari flessibili, part-time, banca delle ore, telelavoro, asili, scuole, assistenza sanitaria e molti altri come ad esempio le "polizze".

In che misura si può affermare che il welfare può rappresentare di fatto una svolta culturale, finalizzata a generare valore?

Non basta affermare che il welfare è necessario e che per tale ragione va garantito. Serve una nuova cultura organizzativa insieme alla capacità di ripensare il mondo del lavoro in chiave di flessibilità. Il tentativo che l'Istituto di Studi Superiori sulla Donna sta cercando di sviluppare, attraverso l'istituzione di un tavolo di esperti che ci vede coinvolti, vuol essere un'opportunità di apertura al dialogo per realizzare insieme la costruzione di un modello organizzativo flessibile, che possa rispondere alle esigenze aziendali e di vita delle singole persone.

Quali sono i vantaggi che l'adozione del welfare aziendale determina sul piano organizzativo e della gestione delle risorse umane?

Sono innumerevoli, basta considerare che per la stragrande maggioranza dei manager e dei lavoratori italiani l'introduzione di programmi di welfare aziendale migliora la produttività, il clima, la motivazione, il coinvolgimento, riducendo anche l'assenteismo. In uno scenario sociale in cui il welfare pubblico stenta a essere tale e a soddisfare le reali esigenze, assume sempre maggiore centralità l'attenzione che le aziende riservano ai propri dipendenti, che prima di essere tali, sono persone. Non dimentichiamo che le imprese, grazie all'applicazione di modelli efficaci di welfare aziendale, possono svolgere un ruolo determinante per un cambio radicale di mentalità che consideri le risorse non tanto come l'insieme dei dipendenti, ma come un insieme di individui il cui benessere personale è, tra le altre cose, direttamente proporzionale al benessere aziendale e all'incremento dei risultati di business. Tutto questo che ci riconduce alla radice etimologica di Welfare State che vuol dire "stato del benessere". È questa la vera nuova frontiera che deve trovarci impegnati e soprattutto preparati, parola d'ordine: **People care.** ■

In uno scenario sociale in cui il welfare pubblico stenta a essere tale e a soddisfare le reali esigenze, assume sempre maggiore centralità l'attenzione che le aziende riservano ai propri dipendenti, che prima di essere tali, sono persone.



FASI, molto più di un'assicurazione

Stefano Cuzzilla

Presidente FASI

ì Il cosiddetto "secondo pilastro della Sanità" si compone di Casse, Fondi e Assicurazioni che intermediano la spesa sanitaria privata dei cittadini italiani in misura ancora poco consistente (circa il 13,4% dell'out of pocket), nonostante rappresentino una valida leva per esercitare un controllo sulla qualità delle prestazioni, sulle tariffe e sugli standard del privato-privato.

Ho sempre ritenuto che andassero approfondite alcune peculiarità di questo settore, se non altro per condividere con i colleghi una riflessione sui punti di forza che differenziano il nostro Fondo dagli altri soggetti che offrono prestazioni sanitarie integrative, in particolare da quelli assicurativi.

Noi applichiamo regole che sono il frutto non solo della contrattazione bilaterale, ma soprattutto di un modo innovativo di interpretare il welfare negoziale nel senso della maggiore tutela del lavoratore e della produttività delle imprese. Ecco perché, in cinque soli punti, possiamo ritenere che il FASI sia un Fondo al servizio dei dirigenti.

Una delle caratteristiche specifiche del nostro Fondo è quella di accompagnare il dirigente in tutte le fasi della sua vita.

Dalla nascita, come figlio di dirigente iscritto, passando per la maternità/paternità, fino ad arrivare al pensionamento.

1. Il FASI è un ente no profit con finalità mutualistica

Partiamo dall'evidenza: l'essere un ente no profit certamente implica non avere scopi di lucro, ma soprattutto significa mirare alla sostenibilità del sistema nell'interesse esclusivo dei soggetti iscritti. Perseguendo una **finalità mutualistica**, programmiamo la spesa sanitaria tenendo conto della variabile più importante: la soddisfazione dei dirigenti e delle imprese in cui essi operano. Il carattere no profit ci consente anche di contribuire a sorreggere la filiera sanitaria nel suo complesso e ad avere al contempo un **impatto economico e una valenza sociale**. Agiamo con prudente flessibilità, potendo dedicare capitoli di spesa a interventi che riteniamo urgenti, ripartire le risorse in base alle necessità della nostra popolazione, adattare il nostro portafoglio servizi con rapidità e buona capacità di previsione.

2. Il FASI si regge sui contributi versati da imprese e dirigenti

Con un patrimonio esclusivamente sostenuto dai soggetti rappresentati dalle nostre Parti Sociali, il nostro Fondo è per sua natura vincolato ai suoi portatori di interesse. Questa è anche la ragione per cui abbiamo adottato un **nomenclatore tariffario unico** che è diventato, a dire di stakeholders e attori sanitari, un riferimento prezioso per stabilire il prezzo di mercato delle prestazioni sanitarie. Le tariffe sono individuate secondo le indicazioni delle Parti Sociali, i valori medi di mercato nonché le disponibilità finanziarie del Fondo. Il modello di rischio autoassicurato ci permette di avere una



FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

gestione oculata e, in primo luogo, autonoma. Anche le aziende iscritte riconoscono il valore di sapere che la contribuzione è destinata al solo fine della assistenza sanitaria. Nei confronti loro e dei loro dirigenti operiamo con la diligenza del buon padre di famiglia.

3. Nessuna selezione del rischio sanitario

Forse il principio più importante: il FASI non mette barriere all'ingresso. Né tantomeno successivamente, durante il periodo di assistenza del dirigente iscritto. All'interno della nostra collettività applichiamo il principio di **universalità delle cure** che si traduce nel garantire uguale accesso alle prestazioni a tutti i manager industriali a prescindere dall'età, dalla loro storia clinica, dal tipo di lavoro svolto, dalle vicende personali e familiari. Ciò significa anche che il nostro Fondo non opera nemmeno la cosiddetta **"selezione avversa"**, non richiedendo in fase di iscrizione di rendere alcuna informazione di carattere privato, professionale o familiare.

4. Copertura del nucleo familiare senza aggravio di contribuzione

Si tratta di un principio di civiltà che inegabilmente contraddistingue il FASI rispetto a molti modelli di assistenza sanitaria integrativa che su questo terreno

adottano scelte diverse. Il nostro Fondo crede e sostiene la formazione della famiglia al punto di rendere possibile al dirigente di estendere, senza costi aggiuntivi, la tutela al coniuge e ai figli fino al 26esimo anno d'età. **Il contributo dunque resta individuale e indipendente dal numero delle persone assistibili.** È possibile estendere la protezione anche ai genitori a carico, ma in questo caso la contribuzione è di poco aumentata.

sull'assistenza sanitaria integrativa del FASI costituisce una assicurazione di indiscutibile valore. Questo sistema si regge su un **patto intergenerazionale** che si può definire straordinario. Chi oggi è in servizio sa di destinare parte della sua quota anche ai suoi colleghi in pensione, consapevole che un domani, all'atto del pensionamento, altri devolveranno nella misura e con le intenzioni con cui oggi lui contribuisce. Non nascondo che

la componente più anziana della nostra popolazione sta aumentando nel numero e, per fortuna, in longevità. Se ciò esige un nostro maggiore impegno negli anni a venire, è indubbio che il risultato più importante è già stato raggiunto: affermare la solidità della classe dirigente che, come corpo sociale, costruisce ponti tra generazioni, ponendosi unita e più forte di fronte alle sfide sempre più complesse che abbiamo dinanzi. ■

5. Continuità dell'assistenza sanitaria in caso di pensionamento

Come probabilmente è già chiaro a molti, una delle caratteristiche specifiche del nostro Fondo è quella di **accompagnare il dirigente in tutte le fasi della sua vita.** Dalla nascita, come figlio di dirigente iscritto, passando per la maternità/paternità, fino ad arrivare al pensionamento. Uscire dall'azienda sapendo di poter contare per gli anni a venire

Visita il sito del FASI: www.fasi.it



CENTRO ODONTOIATRICO BRIANZA
MEDA TEL. 0362 34 28 92

VIALE BRIANZA 17, MEDA / MONZA E BRIANZA
DOTTOR GIUSEPPE CAPUTO

CENTRO ODONTOIATRICO BRIANZA

CONVENZIONE DIRETTA FASI

- QUALITÀ
- TECNOLOGIA
- PROFESSIONALITÀ



lizzato in collaborazione con Randstad: ai giovani che guardano all'università e si trovano davanti alla scelta di quale facoltà e strada intraprendere, Randstad propone un percorso formativo di più incontri finalizzati ad orientare i ragazzi nella scelta del percorso universitario da intraprendere.

Si tratta di uno strumento concreto, una valida iniziativa finalizzata a fornire ai ragazzi la possibilità di "vederci chiaro", vale a dire di scegliere con maggior consapevolezza e convinzione il proprio cammino accademico.

In cosa consiste nello specifico?

Si tratta di tre incontri di accompagnamento nel complesso processo di decisione rispetto alle molteplici opportunità della formazione postdiploma. Obiettivo del progetto è quello del confronto sociale, che viene stimolato da un approccio circolare e interattivo. Partendo dal principio di realtà, che conferma che studiare comunque conviene, vengono passate in rassegna le varie strade percorribili ricordando ai ragazzi che non esiste scelta giusta o sbagliata a priori, ma che sia necessario valutare molto attentamente rischi ed opportunità di ciascuna opzione in maniera coerente rispetto a se stessi.

"Ecco a cosa serve il futuro: a costruire il presente con veri progetti di vita", sostiene Muriel Barbery nel suo romanzo



Dicono di noi

L'iniziativa è alla sua seconda edizione grazie anche al feedback positivo dei ragazzi che l'anno scorso vi hanno partecipato. Riportiamo alcuni dei loro commenti "a caldo".

"È stato un corso formativo per aiutarci a capire meglio le nostre scelte future. A me personalmente ha aiutato a schiarire meglio le idee".

"Il corso è stato di grande aiuto nel farci riflettere sulle nostre scelte future, è stato interessante fare e ascoltare le domande che noi ragazzi ponevamo ad Elisa dandoci risposte esaurienti".

"Il corso è ben organizzato e, benché breve, offre l'acquisizione di una maggiore consapevolezza riguardo al proprio profilo personale e attitudinale, tenendo conto della realtà lavorativa spesso non abbastanza conosciuta".



"L'eleganza del riccio". ALDAI YOUNG in collaborazione con Randstad mira proprio a questo: dare ai giovani di oggi un'occasione per cominciare con

il piede giusto il cammino verso il loro futuro.

Perché il futuro si costruisce sempre un giorno alla volta. ■

COME, DOVE, QUANDO

Tutte le informazioni necessarie per partecipare al Progetto di ALDAI YOUNG

Il progetto di orientamento nella scelta del percorso universitario è a pagamento.

Grazie ad una convenzione tra ALDAI e Randstad il corso viene proposto ai figli e ai nipoti dei dirigenti associati al costo particolarmente vantaggioso di 80 € (IVA inclusa) a persona per l'intero iter formativo.

Il percorso è costituito da tre incontri di due ore ciascuno che si terranno nei giorni **2, 3 e 5 febbraio 2015 dalle ore 15,00 alle ore 17,00** presso la sede di Randstad, via R. Lepetit, 8/10 - 20124 Milano (zona Stazione Centrale).

Le aule prevedono un minimo di 6 e un massimo di 20 partecipanti.

Per prenotazioni mandare una e-mail ad amministrazione@aldai.it specificando nell'oggetto:

Corso di Orientamento alla Scelta Universitaria.



Progetto DIGITA

Corso di alfabetizzazione digitale per manager senior 2.0

Chiara Tiraboschi

Servizio Comunicazione e Marketing ALDAI

il primo giorno in cui fu possibile aprire una e-mail era il 24 settembre 1979. Dieci anni dopo Meg Ryan nel film "C'è posta per te" (1998) racconta ad uno sconosciuto Tom Hanks le sue esperienze via e-mail, approccinandosi così per la prima volta al mondo digitale. Ad oggi sono circa 2 miliardi le persone che hanno un indirizzo con la chiocciola @. È indubbio che da allora stiamo assistendo ad una vera e propria rivoluzione digitale: oggi il 95% degli italiani usa il telefono cellulare, il 77% ha uno smartphone e circa il 60% accede ad Internet tramite smartphone e tablet. Nel corso dell'ultima assemblea annuale di ALDAI, sono stati presentati i dati di un questionario condotto tra i nostri soci senior ed è emersa la consapevolezza da parte loro di non usare al meglio gli strumenti informatici che hanno a disposizione e di volerne sapere di più al riguardo. Per questo, ALDAI ha dato vita al **"PROGETTO DIGITA"**: un'iniziativa nata dalla volontà dell'Associazione di essere sempre al fianco dei propri iscritti per rispondere alle loro esigenze ed offrire i migliori servizi e le più importanti opportunità.

Grazie alla preziosa collaborazione con **Formaper - Camera di Commercio di Milano**, ALDAI propone ai propri iscritti di **partecipare ad un corso di alfabetizzazione digitale, finalizzato a fornire tutte le competenze teoriche e pratiche all'uso del digitale**. Nello specifico, il seminario si propone di introdurre all'uso del digitale come strumento di lavoro e come opportunità di maggiore efficienza nel reperimento di informazioni e gestione e condivisione delle stesse.

Il programma è così articolato:

Prima mezza giornata

- Il panorama della comunicazione.
- Il personal brand.
- Gli strumenti digitali.
- La difesa della privacy.
- I sistemi di messaggistica e come monitorare la reputazione online.

Seconda mezza giornata

- Le tecniche di presentazione in word e power point.
- L'uso di ipad e tablet.
- Le app.

Il corso si svolge in due sessioni formative di quattro ore ciascuna presso la sede Formaper. Il seminario è tenuto da docenti altamente qualificati e in aule dotate di personal computer per ogni postazione. La partecipazione riscontrata finora da parte degli associati ha portato alla chiusura di due edizioni nel 2014 e a pianificare una terza nei primi mesi del 2015 (per info su date e costi vedere il box). ■



Dettaglio del corso

Le aule sono specificatamente organizzate per i soci senior ALDAI ed il corso è offerto a condizioni e tariffe particolarmente vantaggiose: € 85,40 iva inclusa per le due sessioni.

Il corso si terrà **martedì 20 e martedì 27 gennaio 2015** a Milano, presso la sede di Formaper in via S. Marta 18 - Milano, in due sessioni mattutine **dalle ore 9.00 alle ore 13.00**.

Per prenotare la partecipazione è sufficiente inviare una e-mail entro il 4 dicembre 2014 ad amministrazione@aldai.it specificando nell'oggetto: Digita Aula di Gennaio *Nome e Cognome dell'interessato*. Oppure telefonare al numero 02.58376.208/234 e verranno fornite tutte le informazioni. Il pagamento può avvenire attraverso bonifico o presso la sede ALDAI.

Il corso si terrà con un minimo di 20 partecipanti.

È richiesta conferma di partecipazione entro e non oltre giovedì 4 dicembre 2014.

Fieri di farvi sorridere...



...il meglio della moderna odontoiatria

Uno staff giovane e all'avanguardia è pronto per prendersi cura del tuo sorriso con le più moderne tecnologie. Alcune specializzazioni dello studio dentistico Paris:

- Implantologia a carico immediato
- Faccette estetiche
- Chirurgia guidata 3D
- Sbiancamento dentale
- Impronta digitale e tac
- Sedazione cosciente



DAVERO ZERO
Finanziamento **60 MESI**
a tasso zero



Cesare Paris
COORDINATRICE SPECIALISTICA

Via Pietro Micca, 2
21049 - Tradate (VA)
Telefono: 0331 811217
Email: info@cesareparis.it
www.cesareparis.it



CONVENZIONI DIRETTE CON:



Contattaci per una visita gratuita!



Il Servizio Tutoring ALDAI compie un anno

Vladimiro Sacchetti

Coordinatore del Servizio Tutoring ALDAI

d

a un anno ha preso ufficialmente avvio, in ALDAI, l'innovativo Servizio Tutoring, offerto gratuitamente agli iscritti, che permette ai dirigenti di avere colloqui individuali e riservati con un Collega Senior, iscritto all'Albo dei Tutor ALDAI. È molto utile infatti poter avere un Collega Senior con una vasta esperienza dirigenziale, che ha già vissuto analoghe esperienze lavorative, col quale poter dialogare, confrontarsi liberamente, focalizzare gli obiettivi, le prospettive professionali, gli indirizzi di crescita, le caratteristiche comportamentali.

Questo prezioso servizio è il primo e unico concepito specificamente per offrire un aiuto concreto, personalizzato e professionale ai dirigenti industriali, da parte di dirigenti industriali specificamente formati come tutor/coach. Proprio per il suo approccio neutrale, riservato e non giudicante, questo servizio costituisce la forma più adatta per orientare il dirigente già dai primi e più delicati passi in una qualsiasi situazione di cambiamento che preveda il passaggio dalla zona di comfort alla zona di rischio o decisionale. L'analisi della propria situazione lavorativa non è facile da compiere da soli e, anche quando si percepiscono dei segnali negativi, rimane la difficoltà di trovare un interlocutore competente, disinteressato, aggiornato e con capacità di giudizio con cui poterne discutere e soprattutto confrontarsi.

Un anno di affiancamenti Tutoring

Nel corso di questo primo anno oltre 60 dirigenti appartenenti alle più diverse tipologie di azienda (padronali, multi-



Il gruppo dei Tutor ALDAI

nazionali, filiali ecc.) e che svolgono tutti i tipi di ruoli dirigenziali (commerciali, produzione, tecnici, ecc.) hanno usufruito del Servizio Tutoring. La durata degli affiancamenti e il numero di incontri è dipeso solo dalle esigenze e dalle problematiche individuali del dirigente. Alcuni si sono conclusi con 3-4 incontri, altri invece hanno richiesto oltre 10 incontri in un arco di 6 mesi.

Qualunque sia la sua durata, il servizio è comunque completamente gratuito.

Al termine del periodo di affiancamento tutti i dirigenti hanno espresso giudizi estremamente positivi e talvolta addirittura entusiastici sia per il servizio stesso sia per l'opera dei Tutor sicuramente tutti molto validi, competenti e motivati.

Dalla raccolta dei feedback dei partecipanti che hanno concluso l'affiancamento abbiamo rilevato i seguenti indici di gradimento del Servizio Tutoring (*vedi tabella*). L'elevato gradimento che abbiamo riscontrato, più che dai freddi numeri riportati, forse lo si può meglio percepire dai commenti scritti che molti di loro hanno voluto rilasciarci e che pubblichiamo. ■

I colleghi in servizio interessati ad un incontro conoscitivo sono invitati ad inviare mail a: tutoring@aldai.it

Indici di gradimento del Servizio Tutoring

Domanda	Media
Da 0 a 100 quanto ritieni di aver raggiunto il tuo obiettivo?	88
Da 0 a 100 come valuti il lavoro svolto dal tuo Tutor?	94
Da 0 a 100 quanto le tue aspettative riguardo al Tutoring sono state raggiunte?	94
Da 0 a 100 quanto ritieni adeguata la durata del ciclo degli incontri?	93
Da 0 a 100 quanto ritieni adeguata la sistemazione logistica degli incontri?	81
Da 0 a 100 quanto valuti la qualità del Servizio Tutoring che hai ricevuto?	94
Da 0 a 100 quanto ritieni di aver potuto focalizzare problematiche, prospettive ed obiettivi con il Tutoring?	94

Alcuni apprezzamenti dei dirigenti che hanno terminato l'affiancamento

"Aspettative direi stravolte e superate. Inconsciamente cercavo qualcuno che "certificasse" la capacità o incapacità ad operare nel ruolo e nel contesto in cui lavoro e la conseguente decisione. Ho invece seguito un percorso che mi ha dato la lucidità per iniziare a governare quel contesto che subivo".

"Ci tengo a ringraziare ALDAI per l'ottima gestione del servizio: partecipare è stata per me una grande opportunità di confronto, di riflessione e di articolazione di azioni che mi consentiranno di affrontare con maggiore equilibrio la mia vita professionale e personale".

"La sensazione positiva di aver fatto dei passi avanti sia nei riguardi della "crisi" specifica, sia nel mio approccio al lavoro e al futuro in generale.

La voglia di proseguire con un nuovo percorso per operare sui punti di miglioramento messi a fuoco durante questa prima fase.

All'inizio del percorso ero così confuso da non riuscire a formulare un obiettivo specifico.

Il mio era un bisogno più che un obiettivo e lo esprimerei così: recuperare serenità e chiarezza di visione per poter ricominciare a definire gli obiettivi e pianificare azioni concrete coerenti".

"Per usare una similitudine è come se si fosse sollevata la nebbia che circondava il problema.

Riuscire ad affrontare la questione in modo razionale e con metodo ha limitato il fattore emotivo.

Mi ha permesso una più corretta visione della realtà con le sue possibilità e la valutazione di altre alternative non necessariamente legate al lavoro che faccio in questo momento."

"Ho ritrovato un maggiore ottimismo riguardante il mio percorso professionale futuro. Inoltre ho aumentato la mia capacità di sintesi, esercitata molto durante gli incontri effettuati con il Tutor. I colloqui hanno consentito di chiarire maggiormente le mie idee riguardanti i possibili sviluppi professionali futuri, più ampi rispetto a quanto da me precedentemente immaginato."

"Ho potuto, con l'aiuto di ALDAI e Federmanager, trasformare un periodo della mia vita che avrebbe potuto dirmi perso in un'occasione per sviluppare le mie conoscenze e capacità professionali."

Il Servizio Tutoring è diventato un programma strutturato di solidarietà fra colleghi che permette alla categoria di cogliere le opportunità di crescita e affrontare le difficoltà del ruolo dirigenziale.

"Desidero sottolineare che non sono di giovane età e di recente nomina in posizione dirigenziale, quindi dovrei avere una certa esperienza nella gestione di problematiche professionali. Tuttavia, se il Servizio Tutoring mi ha apportato i benefici sopra descritti, ritengo che esso li apporti in quantità ancora maggiore in situazioni di altri colleghi eventualmente meno esperti di me (per età, o seniority, o altre vicende personali). Lo suggerirei a tutti i colleghi che versano in situazioni analoghe alla mia, anche meno gravi, perché il servizio apporta un arricchimento di esperienza personale e benefici preziosi ed utilizzabili in tutte le situazioni di natura professionale che richiedono analisi (anche di natura personale) e sviluppo di soluzioni."

"L'aspetto che mi ha sorpreso maggiormente in modo positivo è stato l'aver fatto da relatore dell'azienda durante due riunioni in cui erano presenti da 40 a 80 persone senza nessun problema, gestendo anche le domande. Ciò grazie al lavoro effettuato su fiducia ed ansia."

"Mi ha aiutato a comprendere più chiaramente la mia attuale situazione aziendale; mi ha supportato nelle decisioni da intraprendere per la mia corretta visibilità sia interna sia nell'ecosistema aziendale e mi ha dato degli utilissimi suggerimenti da attuare nel mio percorso professionale."

"Il ciclo di incontri mi è servito a potermi confrontare con una persona slegata dal mio contesto, ma in grado di comprendere la mia situazione. Questo mi ha spinto ad aprirmi senza remore e ad ascoltare un diverso punto di vista, gli incontri mi hanno aiutato a modificare il mio atteggiamento nei confronti del futuro, senza vincoli, rimpianti o prelimitazioni, e ad affrontare meglio il presente."



Produzione digitale e stampa 3D

Opportunità di rilancio per le aziende italiane

Giancarlo Magnaghi

La stampa 3D (*3D-printing*) è un metodo di produzione di oggetti tridimensionali a partire da un modello digitale che permette di creare prodotti finiti o parti di essi attraverso un processo di **produzione additiva** (*additive manufacturing*) che costruisce gli oggetti **aggiungendo materiale**, contrariamente a quello che fanno le macchine utensili tradizionali (torni, frese, trapani), che **asportano** porzioni di materiali esistenti per ottenere i prodotti finiti (**produzione sottrattiva**). Con la stampa 3D si possono creare oggetti utilizzando varie materie prime: plastica, metalli (acciai, alluminio, rame,

“ *La terza rivoluzione industriale è già iniziata.* ”

metalli preziosi, leghe e super-leghe), ceramiche, fibra di carbonio, argilla, sabbia, vetro, carta, cioccolato e persino cellule viventi (bio-printing), che sono utilizzate dalle stampanti 3D sotto forma di polveri, liquidi, paste, filamenti o lamine. Alcune macchine permettono di produrre oggetti con diversi colori e composti da materiali diversi, anche con parti a geometria variabile o rotanti come cerniere, snodi, cuscinetti a sfera, molle, etc.

dono o ammorbidiscono i materiali per produrre gli strati, mentre altri, come la *stereolitografia* (SLA) solidificano materiali liquidi. Nei sistemi di produzione additiva tramite lamine (*Laminated Object Manufacturing - LOM*), fogli sottili di materiali (anche comuni fogli di carta) vengono tagliati e uniti insieme per ottenere la forma voluta.

Ogni metodo ha i propri vantaggi e limitazioni e consente di utilizzare determinati materiali, quindi alcuni produttori offrono più di una tecnologia. Le principali considerazioni per scegliere una stampante 3D sono generalmente le dimensioni massime degli oggetti che si possono realizzare, la velocità di produzione, il costo della macchina, i costi e la disponibilità di materiali.

I prezzi delle stampanti 3D variano da poche centinaia di euro per le stampanti amatoriali in grado di produrre piccoli oggetti in plastica o argilla alle decine e centinaia di migliaia di euro per le stampanti industriali che producono grandi parti metalliche.

Per produrre un oggetto tramite un processo di stampa 3D si seguono i seguenti passi:

1. mediante strumenti di progettazione CAD 3D (o scanner 3D se si vuole riprodurre un oggetto esistente) si crea un modello digitale dell'oggetto;

Tecnologie

Sono disponibili numerose tecnologie di stampa 3D, che si differenziano per le modalità con cui sono costruiti gli strati che compongono gli oggetti. Alcuni metodi, come *selective laser sintering* (SLS) e modellazione a deposizione fusa (*fused deposition modeling, FDM*), fon-



Girante di turbina realizzata con produzione additiva.

2. si trasmette il modello a una stampante 3D, generalmente tramite un file in formato standard STL (*Standard Tessellation Language*) che descrive la geometria del pezzo come un insieme di triangoli (*mesh*);
3. la stampante 3D "legge" il file e produce il pezzo strato per strato (*layer-by-layer*);
4. l'oggetto prodotto viene sottoposto ad eventuali operazioni di finitura (pulitura, trattamenti superficiali).

Vantaggi

La stampa 3D presenta diversi vantaggi rispetto ai metodi di produzione convenzionali: un'idea si può trasformare direttamente in un prototipo o in un prodotto finito partendo da un file sul computer di un progettista, evitando intermediari e molti stadi della produzione tradizionale.

La produzione additiva assorbe meno energia della produzione sottrattiva, può ridurre la quantità di materiale sprecata nei processi di fabbricazione e creare oggetti che è difficile o impossibile ottenere con le tecniche tradizionali.

Applicazioni e impatti sul mercato

Secondo autorevoli ricerche di mercato, la stampa 3D è una delle principali tecnologie emergenti (*disruptive technologies*) che rivoluzioneranno le nostre vite nei prossimi 10-20 anni. Secondo McKinsey, a partire dal 2025 la fabbricazione additiva produrrà un impatto economico globale dai 230 ai 550 miliardi di dollari all'anno. Le opportunità di mercato sono notevoli sia nel campo hobbistico/artigianale dei maker (modellismo, giocattoli, accessori, gioielleria, calzature, moda, ceramica, scultura, strumenti musicali, parti per restauri, pasticceria), per realizzare oggetti unici o personalizzati (con produzione diretta nei FabLab o tramite centri servizi, presenti anche in Italia), sia nel campo industriale (dalla realizzazione di prototipi alla produzione di componenti di macchine e parti di ricambio).

I mercati più promettenti sono, oltre al *rapid prototyping*, produzione in piccola

serie di prodotti ad alto valore aggiunto, oggetti di design, oreficeria, occhiali, industria motociclistica, automobilistica e aerospaziale, meccanica di precisione, protesi e altri dispositivi medicali che richiedono un alto livello di personalizzazione e complessità: in altre parole, i prodotti tipici del Made in Italy.

La produzione additiva può permettere un cambiamento profondo della filiera produttiva, modificando i ruoli degli attori e proponendo nuovi modelli di business. Questo cambiamento porterà opportunità e sfide all'industria italiana, permettendo produzioni flessibili e localizzate vicino agli utilizzatori e porrà difficili sfide a dirigenti e imprenditori che dovranno essere in grado di modificare i processi produttivi, logistici e organizzativi per approfittare delle nuove opportunità, come la ri-localizzazione

della produzione (*back-shoring*), resa possibile dai risparmi sui costi di produzione e di logistica (spazi di magazzino e trasporti), grazie alla produzione on-demand sfruttando i processi di produzione additiva.

La stampa 3D crea le condizioni per una radicale innovazione industriale che avrà notevoli impatti sugli sviluppi economici e sociali. ■

In alto:
occhiali con struttura alveolare realizzati con la stampa 3D.

In basso:
stampante 3D al lavoro.





Intervista a Vincenzo Trabacca,
Managing Director ANTAL International Italy

Crescono le assunzioni di manager in Italia?

Serena Grigolli

Consulente ITC e componente Consiglio Direttivo ALDAI

Vincenzo Trabacca - Managing Director di Antal International in Italia - è il brillante manager di una società di servizi che dal 1997 si è sviluppata moltissimo in Italia. Responsabile della country Italia ha rilasciato un'intervista ad ALDAI sull'andamento della ricerca e selezione di personale manageriale in Italia, che in un confronto rispetto al resto mondo, mostra segnali incoraggianti.

Antal - società di recruiting internazionale - ha indagato a livello globale la situazione e le tendenze di assunzioni e licenziamenti a livello manageriale per il prossimo trimestre, con una rilevazione mondiale su 8.190 società appartenenti ai vari settori. I risultati sono confortanti, specialmente in alcuni settori.

Antal International (www.antal.com) è una società leader nell'ambito della ricerca e selezione di personale di livello impiegatizio e manageriale in tutto il mondo.

La mission aziendale è quella di aiutare le aziende a trovare le risorse chiave per il loro successo. La vasta rete globale di Antal International consente di avere un approccio internazionale e di analizzare il settore da un punto di vista privilegiato. L'azienda può infatti contare sulla collaborazione di più di 500 professionisti presenti nelle 130 sedi ubicate in oltre 40 Paesi del mondo.



Dottor Trabacca, dalla vostra indagine emergono dati positivi! Il vostro studio ha rilevato un incremento di assunzioni di manager e professional, in Italia, nell'ultimo trimestre.

Le società intervistate evidenziano nuovi inserimenti per 51% delle aziende oggetto dell'indagine e si tratta di un +10% rispetto a gennaio 2014 e del +1% su base annua.

Quali sono i settori più attivi?

Effettivamente in Italia emergono dati positivi nei settori Finanziario, nell'Agribusiness (macchinari movimento terra), nell'Oil & Gas, e nel settore delle Energie rinnovabili. Stanno assumendo e prevedono di assumere nei prossimi mesi, sia per le posizioni di professional

sia per le posizioni manageriali. E questo è veramente il dato interessante, il fatto che le aziende indichino volontà di assumere nel prossimo trimestre in modo superiore a quanto hanno fatto nell'ultimo periodo. Da tempo non vedevamo questo dato. Infatti l'11% delle imprese coinvolte nello studio segnala che stanno licenziando figure manageriali o alte professionalità. Nonostante la ripresa economica globale sia ancora disomogenea, ci sono segni di una maggiore stabilità del mercato italiano, specialmente rispetto ai dati rilevati nelle precedenti edizioni della ricerca. Siamo ancora lontani dall'aver un quadro completamente positivo, ma molti tasselli sono già al posto giusto, grazie ai segnali di crescita provenienti da alcuni mercati. Sarà interessante analizzare i dati del prossimo trimestre.

Quindi lei dice che l'assunzione di manager fa parte della strategia di dare alle aziende stabilità ed una vista più di lungo periodo?

Esatto, dai dati raccolti emerge che molte aziende, comprendendo il valore della stabilità, hanno quindi riconosciuto

Vincenzo Trabacca
Managing Director
di Antal International in Italia.

l'importanza di avere al timone manager competenti e hanno ben presente l'importanza della fidelizzazione delle risorse in azienda.

La figura mostra, in un'occhiata, la situazione Italia, che come sappiamo - per la natura del suo capitalismo industriale - presenta un legame più stretto tra azienda e dipendenti (**Figura 1**).

E come si posiziona l'Italia rispetto ad altri Paesi in Europa? Leggiamo dai giornali che se Sparta piange, Atene non ride...

Per quanto riguarda le assunzioni (ed i licenziamenti) si posiziona in una fascia intermedia ma in modo assolutamente comparabile agli altri Paesi europei: per le assunzioni di manager e professional la percentuale del 51 di aziende che dichiarano di assumere posizioni medio alte è analoga per l'Italia e gli altri Paesi dell'Europa occidentale e così anche le previsioni del prossimo trimestre. E per quanto riguarda i licenziamenti (sempre parliamo di posizioni medio alte) addirittura siamo sotto la media europea. Io credo appunto che in Italia si creino dei legami più forti che da alcuni forse possono essere anche letti in una chiave di minor dinamismo ma che indicano per me una strategia di stabilità ed una vista di più lungo periodo delle proprie aziende (**Figura 2**).

In quali settori si prevede che in Italia avverranno le maggiori assunzioni di figure manageriali?

Come ci si potrebbe aspettare, il settore più vivace è quello delle energie rinnovabili e il settore manifatturiero, tradizionalmente quello su cui si basa la nostra economia. Per il prossimo trimestre le aziende danno previsioni positive anche per il settore edilizio e quello del commercio (**Figura 3**).

Dai dati raccolti emerge che molte aziende, comprendendo il valore della stabilità, hanno quindi riconosciuto l'importanza di avere al timone manager competenti e hanno ben presente l'importanza della fidelizzazione delle risorse in azienda.

Le aziende italiane, che in questo momento assumono o che prevedono di

E ora ho una domanda che interesserà sicuramente molto i nostri associati, riguardo al tipo di competenze che le aziende ricercano. La vostra ricerca ha indagato anche questo aspetto?

Le aziende italiane, che in questo momento assumono o che prevedono di

FIGURA 1

Termometro delle assunzioni di figure manageriali e professional: Italia e resto del mondo.

Fonte: Antal Global Snapshot Edition 16 (09/2014)

FIGURA 2

Italia ed Europa: andamento assunzioni figure manageriali e professional.

Fonte: Antal Global Snapshot Edition 16 (09/2014)

FIGURA 1



FIGURA 2

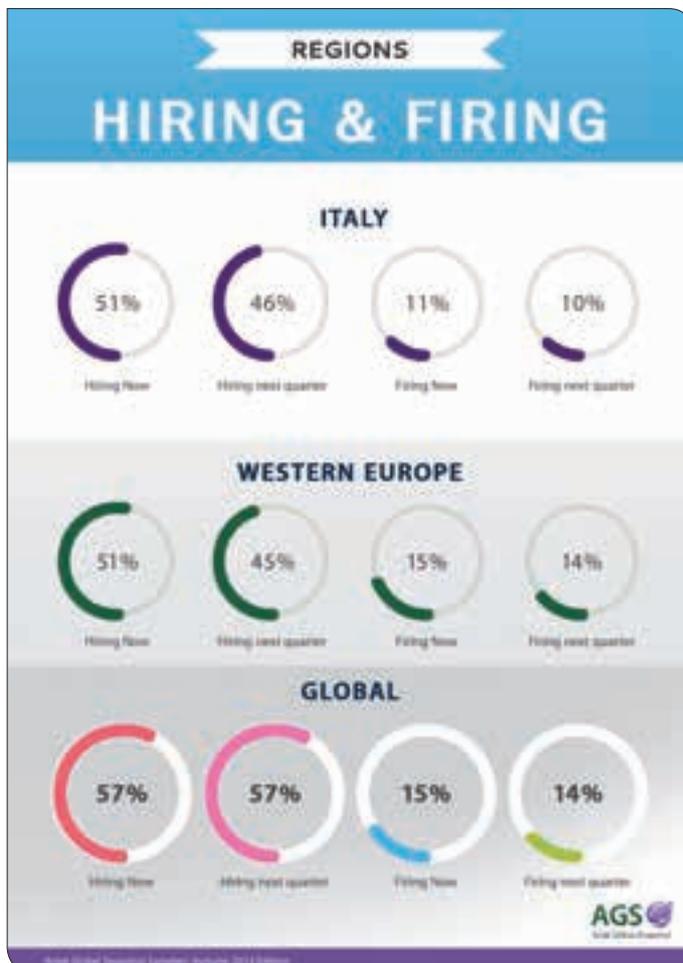


FIGURA 3

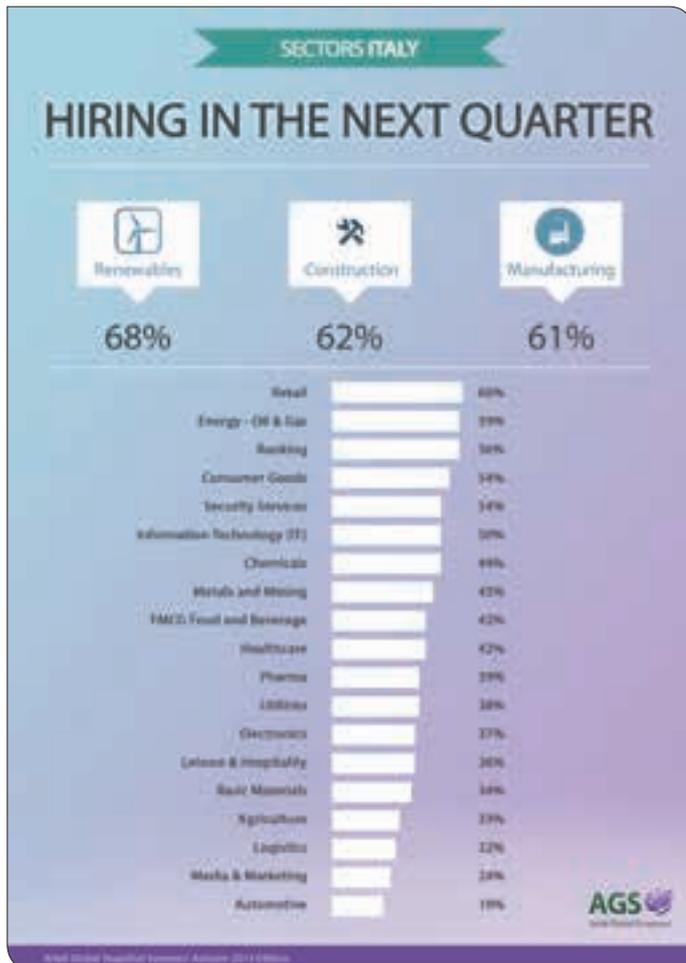


FIGURA 4

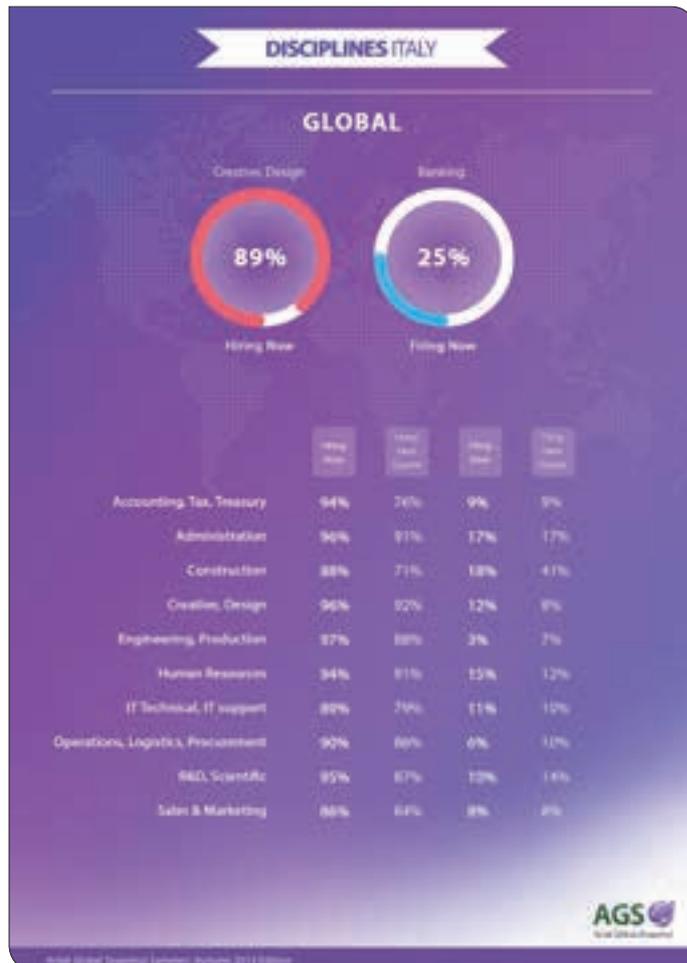


FIGURA 3

Quali settori? Previsioni di assunzioni figure manageriali e professional per il prossimo trimestre (Italia).

Fonte: Antal Global Snapshot Edition 16 (09/2014)

FIGURA 4

Quali professionalità? Previsioni di assunzioni figure manageriali e professional per il prossimo trimestre (Italia).

Fonte: Antal Global Snapshot Edition 16 (09/2014)

assumere a breve figure manageriali o di professional, ricercano, in primis, competenze di progettazione e design, competenze che possano evidentemente sostenere processi di innovazione. Tipicamente nelle aziende medie italiane sono le figure di responsabile produzione, ricerca & sviluppo, se internamente non sono state fatte crescere delle risorse, che si ricercano sul mercato. Inoltre dai dati emerge che si cercano anche competenze di amministrazione, finanza e controllo, evidentemente per il controllo dei costi e l'efficiamento.

Da ultimo anche in ambito Personale e Risorse Umane. E questo fa scopa con quanto abbiamo detto prima, sulla strategia di stabilità ed il valore della fidelizzazione delle risorse in azienda. E su questo io credo che debba puntare il dirigente, a valorizzare e mantenere il proprio patrimonio di competenze. Le aziende in Italia spesso - come sappiamo - cercano le professionalità

nello stesso settore, ma sono ora anche ben disposte ad assumere chi ha esperienza e cercano di sfruttare le competenze acquisite negli anni per ottenere un vantaggio competitivo immediato (Figura 4).

La ringrazio per il tempo che ci ha dedicato e spero di rivederla presto nella nostra sede per una presentazione ai nostri associati. La ringrazio inoltre per aver sottolineato tanto il tema delle competenze perché è proprio in questo ambito che si posiziona allora anche il progetto di Federmanager, di cui ALDAI è fortemente sostenitrice, per la certificazione delle competenze manageriali entro il 2020, in linea con le direttive europee, definite nella Strategia di Lisbona 2010, che richiedono di investire in innovazione e competenza per sbloccare lo sviluppo. Mi auguro che anche le società di Ricerca e Selezione apprezzeranno la certificazione e la riterranno un valore. ■

CENTRO IMPLANTOLOGICO TRAMONTE

LA CURA E IL BENESSERE DEL SORRISO.



- SPECIALIZZATI IN IMPLANTOLOGIA A CARICO IMMEDIATO.
- IN UNA SOLA SEDUTA, INSERIAMO IMPIANTI DENTALI IMMEDIATAMENTE UTILIZZABILI.
- SIAMO FACILMENTE RAGGIUNGIBILI DA OGNI PARTE D'ITALIA.
- TUTTI I SERVIZI DENTISTICI E ODONTOIATRICI DI CURA E PREVENZIONE.
- DIAGNOSI PRECOCE DEL TUMORE DEL CAVO ORALE.
- TUTTI I NOSTRI IMPLANTOLOGI SONO CERTIFICATI IN IMPLANTOLOGIA.
- Il direttore del centro è il dott. Silvano U. Tramonte, implantologo certificato con più di 40 anni di esperienza nel carico immediato. Esperto di fama mondiale, il dott. Tramonte è anche fondatore della Bioimplantologia.



Per saperne di più, visita il nostro sito: www.tramonte.com

MILANO: Piazza Castello 5 - tel. 02.87.70.65 - centroimplantologico@tramonte.com

BERGAMO: Villa Moroni Via Piazzolo 1 a Stezzano - tel. 035.45.41.218 - centroimplantologico@tramonte.com



CERCA "CENTRO IMPLANTOLOGICO TRAMONTE" SU FACEBOOK E FAI TUTTE LE DOMANDE CHE VUOI!



Simul Stabunt, Simul Cadent

Una lunga giornata di Consiglio Nazionale

Giuseppe Colombi

Presidente Commissione Sindacale e Lavoro ALDAI

Con l'allontanarsi nel tempo dell'ultima grande riforma della scuola italiana (quella di Giovanni Gentile), da molti anni ormai è consuetudine della stampa nazionale e dei politici la citazione di frasi latine deformate e piene di sfondoni.

Questa volta il nostro titolo invece è giusto: insieme staranno (in piedi), insieme cadranno.

Se si vuole, è un po' questo il senso che si può trarre dal dibattito sul rinnovo del CCNL che ha caratterizzato l'ultimo consiglio nazionale di Federmanager.

Nell'aula dell'hotel milanese, dove si sono tenuti i lavori sabato 4 ottobre 2014, circolavano le pagine di giornale che prospettavano l'uscita da Confindustria di due grandi realtà nazionali (Finmeccanica e Poste).

Questi sono i tempi: come è stato detto nelle relazioni della nostra delegazione negoziale, Confindustria vive un momento di apparente rassegnazione e caduta di peso politico.

Così, le chiusure, le rigidità, i ritardi che hanno trascinato da mesi e mesi le trattative per il nostro rinnovo contrattuale non appaiono un segno di forza da parte dei nostri interlocutori, tra i quali pur sembrano prevalere i "falchi", concentrati, più per ragioni ideologiche che per la forza dei numeri, su argomenti quali la messa in discussione del secondo livello del TMCG, ultimo pallido riconoscimento materiale del valore della funzione dirigenziale in ambito contrattuale. E decisissimi all'eliminazione delle tutele previste dalla GSR Fasi.

Confindustria non sembra rendersi conto che l'accanimento sinora dimostrato

nella negoziazione potrebbe rivelarsi esiziale non solo per i dirigenti, ormai vessati come e anche peggio del resto del lavoro dipendente, ma per la sua stessa sopravvivenza, essendo rivolto contro coloro che più potrebbero contribuire alla costruzione di un'uscita in positivo dalla crisi.

Da parte nostra, da un lato si percepisce l'essenzialità per la categoria di un rinnovo contrattuale almeno accettabile per tutti, attivi e quiescenti, dall'altro si misura tutta la difficoltà del momento economico, sociale e forse anche storico che viviamo.

Su questi elementi oggettivi si è costruito uno dei dibattiti più intensi e partecipati che si ricordino in Federmanager, con quaranta interventi sino alle conclusioni nel pomeriggio semifestivo.

Per tentare una sintesi, si può affermare che tutti ci rendiamo conto di come i dirigenti possono continuare ad esistere come categoria se sapranno operare una sintesi tra le esigenze degli attivi e degli inoccupati e la difesa dei quiescenti, da una parte sotto costante attacco, ma ormai pervenuti ad una pensione che non ci sarà più in misura analoga per le nuove generazioni.

Così, quando si è trattato di decidere sul futuro economico del Fasi, messo in difficoltà da ragioni demografiche ed attuariali e dal pesante ritardo nel rinnovo, tutti, a partire da storiche figure dell'associazionismo dirigenziale, si sono detti pronti a farsi carico della "solidarietà di ritorno" che risultasse ragionevolmente necessaria. Ovvero ad un aumento della contribuzione.

Attorno al contenuto economico del rinnovo che ha trovato i suoi paradigmi nel già citato tema del secondo livello di TMCG e nel salario variabile, si sono con-

centrati gli interventi dei molti colleghi attivi intervenuti.

In particolare alcuni tra i più giovani, provenienti dal Nord Est ma non solo, si sono concentrati sul tema se accettare la "sfida" collegata al secondo livello di TMCG, da loro considerato meno essenziale, se non addirittura definitivamente antiquato, per dei veri managers. Mentre tutti, e in particolare chi aveva perduto con la condizione dirigenziale (novazione) anche le tutele sanitarie e previdenziali, si sono soffermati sulla difesa degli istituti.

In questo dibattito Milano ha fatto la sua parte: la Commissione Sindacale e Lavoro ha prodotto cinque interventi per sottolineare l'importanza, pena la crisi finale delle iscrizioni, di difendere con il secondo livello di TMCG il valore anche economico della dirigenza e di dare formalizzazione e certezze all'applicazione del salario variabile.

Per quanto attiene alla tutela degli inoccupati, messa in crisi dalla possibile fine della GSR, si è rilevato come troppo in fretta si fosse trascurata l'ipotesi di un contratto di ricollocazione per i dirigenti in uscita.

E come la prospettata "protezione assicurativa", ovvero l'utilizzo dei contributi aziendali precedentemente utilizzati per la GSR, più integrazioni, per accendere una polizza destinata a garantire un anno di contribuzione al Fasi e il supporto dell'outplacement con qualche altra previdenza minore, costituissero un'inesistente protezione di facciata.

Si conferma dunque l'impossibilità di accettare un rinnovo vuoto di contenuti, e se, con qualche eccesso di realismo e sottomissione ai fatti, qualche intervento più estremo proveniente

dal Nord Est dichiara di non scandalizzarsi troppo della richiesta di riconsiderare il secondo livello di TMCG, i colleghi di Milano intervenuti non la pensano così.

Non crediamo proprio che i contenuti del secondo TMCG, applicati a qualche migliaio di dirigenti relativamente giovani e con retribuzione bassa, possano mettere in difficoltà la parte datoriale, che peraltro già riconosce livelli retributivi anche superiori a personale non dirigente.

Ugualmente, visto che il merito del dirigente va riconosciuto nei fatti, sul salario variabile è importante ottenere formalizzazioni esigibili, mentre si conferma la necessità di migliorare l'occupabilità dei colleghi in uscita, ponendo fine al disimpegno datoriale sul tema.

L'ampiezza del dibattito, qui sommariamente esposto, mette la nostra delegazione negoziale in una condizione di relativa libertà e forza, ma l'impegna anche alla non accettabilità di risultati inadeguati, nominali o imposti dagli interlocutori: la categoria non sarebbe più disponibile a riceverli. ■

Esodati - "Sesta Salvaguardia"

Estesa la platea dei salvaguardati ad ulteriori 35.000 soggetti

Sulla Gazzetta Ufficiale del 22 ottobre 2014, è stata pubblicata la Legge n. 147/2014 che reca disposizioni per la cosiddetta "Sesta Salvaguardia".

Il provvedimento legislativo estende la platea dei cosiddetti "salvaguardati" perché ora comprende anche coloro che, secondo la "vecchia" normativa, avrebbero maturato il diritto a pensione entro il 6 gennaio 2016. Per accedere alla "deroga" gli interessati dovranno presentare le apposite domande **entro 60 giorni** dall'entrata in vigore della Legge.

I dettagli sulle modalità di presentazione delle istanze di accesso, simili a quelle utilizzate per le precedenti "salvaguardie", saranno specificati in un'apposita Circolare del Ministero del Lavoro, non ancora disponibile al momento della stampa di questo numero della rivista.

Per il testo integrale della Legge n. 147/2014 ed i successivi aggiornamenti sull'argomento consultare il sito www.aldai.it. ■



www.termepreistoriche.it

SPECIALE 6 GIORNI

ARRIVO DOMENICA E PARTENZA SABATO

- 6 giorni pensione completa
- cocktail di benvenuto
- 6 inalazioni con acqua termale
- entrata alle piscine termali con utilizzo degli idromassaggi e delle cascate d'acqua
- percorso Kneipp
- hydrobikes
- aquarunner
- sauna
- bagno turco
- doccia emozionale
- palestra Tecnogym
- tennis
- ginnastica posturale
- e aquagym collettiva da lunedì a venerdì
- una seduta di Autoshiatsu/Do-in
- 2 docce solari
- noleggio un accappatoio

...in più

- 6 trattamenti di "Fango Naturale Maturo"
- + 6 Bagni Termali rigeneranti all'ozono

(CON IMPEGNATIVA A.S.L. si paga solo il ticket)

(CONVENZIONATO A.S.L./I.N.A.I.L.)

A PARTIRE DA € 499,00* VALIDA PER SOCI ALDAI

(costo per persona in camera doppia Classe - prezzo forfettario per periodi di bassa stagione)

*Offerta valida fino al 31 dicembre 2014. Per usufruire di questa offerta non cumulabile con altre promozioni. È indispensabile acquistare questa paglia all'albergo!



Quesiti all'Agenzia Centrale delle Entrate

Giovanni Mura

La complessità e la reiterazione delle norme tributarie inducono spesso gli operatori del settore, anche attraverso la stampa specializzata, a proporre all'Agenzia Centrale delle Entrate quesiti volti ad ottenere chiarimenti interpretativi.

Con le Circolari numeri 9/E e 10/E del 14 maggio 2014 l'Agenzia ha fornito puntuali risposte. Riteniamo di riprodurre quelle di immediato interesse per i lettori.

Circolare 9/E del 14 maggio 2014

Punto 1 Soggetti beneficiari

Quesito 1.3 Prestazioni a sostegno del reddito

D. Gli importi percepiti dai lavoratori a titolo di cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e indennità di disoccupazione danno diritto al credito? Chi lo riconosce?

R. Le somme percepite dai lavoratori a titolo di cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e indennità di disoccupazione costituiscono proventi conseguiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente e, in base al comma 2 dell'art. 6 del TUIR, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti. I percettori di dette somme hanno diritto alle detrazioni per lavoro dipendente previste dal comma 1 dell'art. 13 del TUIR. A tal riguardo il Ministero delle Finanze ha specificato che le detrazioni competono nell'anno in cui i redditi per i quali sono concesse sono assoggettati a tassazione, ciò anche con riferimento ai redditi sostitutivi di quelli di lavoro dipendente, quali, ad esempio, le indennità e somme erogate dall'INPS o da altri Enti, per le quali le detrazioni spettano in relazione ai giorni che danno diritto all'indennità (ad esempio, per l'inden-

nità di disoccupazione, con riferimento ai giorni di disoccupazione che hanno dato diritto alla corresponsione dell'indennità) e alle borse di studio (circolare n. 3/E del 1998).

Ciò premesso, si evidenzia che per espressa previsione dell'articolo 1 del decreto, il credito "è rapportato al periodo di lavoro nell'anno" (comma 2) e che le disposizioni "si applicano per il solo periodo d'imposta 2014" (comma 3). Considerato che le indennità in esame costituiscono reddito di lavoro dipendente e danno diritto alle relative detrazioni, si ritiene che il credito vada calcolato per le erogazioni effettuate nel 2014, tenendo conto dei giorni che danno diritto alle indennità.

L'ente erogatore, in qualità di sostituto d'imposta, è tenuto a riconoscere il credito "in via automatica", determinando la spettanza del credito e il relativo importo sulla base dei dati reddituali a sua disposizione (cfr. circolare n. 8/ del 2014, par. 3). L'ente che corrisponde i redditi che danno diritto al credito, quindi, nel calcolarne la spettanza e l'importo da erogare, dovrà avvalersi dei dati a propria disposizione riguardanti i redditi percepiti dal lavoratore (ad esempio, i dati desunti dal casellario delle pensioni o quelli relativi a prestazioni previdenziali direttamente erogate ai medesimi lavoratori).

Resta fermo che i contribuenti che non hanno i presupposti per il riconoscimento del beneficio, sono tenuti a darne

comunicazione al sostituto d'imposta il quale potrà recuperare il credito eventualmente erogato dagli emolumenti da corrispondere nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto (cfr. circolare n. 8/E del 2014, par. 6).

Quesito 1.4 Eredi del lavoratore

D. Per un lavoratore deceduto ad aprile, per i primi mesi dell'anno spetta il credito agli eredi? Come lo devono considerare gli eredi?

R. In base al comma 2 dell'articolo 1 del decreto, il credito "è rapportato al periodo di lavoro nell'anno". Con la circolare 8/E del 2014, par. 5, è stato specificato che la possibilità di richiedere il credito nella dichiarazione dei redditi si applica anche ai contribuenti per i quali il credito in commento, spettante per l'anno d'imposta 2014, non sia stato riconosciuto, in tutto o in parte, dai sostituti d'imposta, ad esempio perché relativo a un rapporto di lavoro cessato prima del mese di maggio. Il credito spetta, quindi, anche ai lavoratori deceduti in relazione al loro periodo di lavoro nel 2014 e sarà calcolato nella dichiarazione dei redditi del lavoratore deceduto presentata da uno degli eredi, secondo modalità che saranno specificate nel relativo modello.

Nel caso in cui il lavoratore sia deceduto dopo l'inizio dell'erogazione del credito da parte sostituto d'imposta, la parte di credito eventualmente maturata nel periodo di paga in cui è avvenuto il decesso, e materialmente percepita dagli eredi, continua a mantenere la sua qualificazione fiscale e, quindi, non costituisce reddito per gli stessi.

Circolare 10/E del 14 maggio 2014

Punto 10 Detrazioni e rimborsi d'imposta

Quesito 10.1 Rimborsi indebiti

D. Per contrastare l'erogazione di indebiti rimborsi Irpef da parte dei sostituti d'imposta nell'ambito dell'assistenza fiscale, l'articolo 1, comma 586, della legge 147/2013 prevede che l'Agenzia delle Entrate effettui controlli preventivi in caso di rimborso complessivamente superiore a quattro mila euro. Dal momento che la norma finalizza i controlli alla verifica «sulla spettanza delle detrazioni per carichi di famiglia», è corretto ritenere che i contribuenti privi di sconti per carichi di famiglia non saranno controllati anche in presenza di rimborsi superiori a quattro mila euro?

R. L'articolo 1, comma 586, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità 2014), prevede che a partire dalle dichiarazioni dei redditi presentate con il modello 730/2014, al fine di contrastare indebiti rimborsi da parte dei sostituti d'imposta nell'ambito dell'assistenza fiscale di cui al decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 e dei rimborsi effettuati dall'Agenzia delle Entrate ai contribuenti privi di sostituto d'imposta ammessi alla presentazione della dichiarazione dei redditi con il modello 730 ai sensi dell'articolo 51-bis del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, l'Agenzia delle Entrate deve effettuare controlli preventivi, anche documentali, sui rimborsi

complessivamente superiori a quattro mila euro in presenza di detrazioni per carichi di famiglia e/o di eccedenze di imposta derivanti da precedenti dichiarazioni.

Ne deriva che, in presenza di rimborsi di importo superiore a quattromila euro derivanti dalla liquidazione di una dichiarazione modello 730/2014, dove non risultano richieste di detrazioni per carichi di famiglia e dalla quale non emergono richieste di riconoscimento di eccedenze di precedenti dichiarazioni, i rimborsi sono effettuati dai sostituti d'imposta per mezzo dei conguagli sulle retribuzioni dei propri dipendenti, pensionati e titolari di taluni redditi assimilati a quello di lavoro dipendente con le modalità disciplinate all'articolo 19 del decreto ministeriale 31 maggio 1999, n.164.

Punto 11 Indagini finanziarie e super-anagrafe dei conti

Quesito 11.1 Presunzioni sui rilevamenti

D. Nelle indagini finanziarie nei confronti di privati è possibile applicare le previste presunzioni sui prelievamenti atteso che i privati non sono tenuti all'obbligo di conservazione di alcuna pezza contabile anche alla luce di quanto a suo tempo previsto dalla circolare 36/E/2006 che sembrava escludere tale presunzione se riferita ai privati? In caso contrario, ove si dovesse ritenere superata la circolare 36/E, in che modo possono ritenersi sufficientemente giustificati i prelievamenti di carattere personale, in considerazione della circostanza che il privato non ha alcun obbligo di conservazione di documenti contabili?

R. La circolare n. 36/E del 2006, nel circoscrivere l'applicabilità della disposizione di cui all'art. 32, comma 1, n. 2 del DPR 600/1973 ai soli casi in cui sia configurabile una attività economica, ha preso le mosse dallo stesso tenore letterale della norma, tuttora vigente, la quale, effettivamente, attribuisce rilevanza ai prelievamenti e agli importi riscossi che non risultino dalle scritture contabili; tale

precisazione, peraltro, deve ovviamente intendersi come riferita, ai fini dell'applicazione delle presunzioni in esame, anche a quei contribuenti che, pur non essendo a rigore soggetti alla tenuta di scritture contabili, svolgono tuttavia un'attività economica in regime contabile agevolato, come nel caso, ad esempio, dei contribuenti che si avvalgono del regime fiscale di vantaggio di cui all'articolo 27, comma 3, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98. In tale contesto, la riconducibilità della presunzione sui prelievamenti al solo ambito dei soggetti esercenti attività di impresa o di lavoro autonomo si distingue da quella sui versamenti, che invece si estende alla generalità dei soggetti passivi e delle diverse categorie reddituali (non caratterizzate dall'esercizio di attività di impresa o di lavoro autonomo e come tali non soggette alla tenuta di scritture contabili).

Punto 12 Redditometro

Quesito 12.1 Spese per elementi certi

D. La circolare n. 24/E/2013 - ma non il decreto attuativo del redditometro né la norma istitutiva - ha individuato come rilevanti le "spese per elementi certi". Per queste ultime rilevano anche i valori Istat (si vedano, ad esempio: le spese per "acqua e condominio e per manutenzione ordinaria", le spese per "elettrodomestici e arredi e altri beni e servizi per la casa"). Ritiene l'Agenzia che, dopo le osservazioni del Garante della Privacy, anche per le "spese per elementi certi" non si possa tenere conto dei valori figurativi Istat?

R. Va preliminarmente precisato che nella Circolare n.24/E/2013, quando si parla di "spese per elementi certi", non si introduce un concetto nuovo, non definito dalla norma e dal decreto attuativo, ma si fa riferimento a voci di spesa ancorate ad elementi certi.

In base ai contenuti del parere del Garante si ritiene che le spese medie Istat sono legittimamente utilizzabili per il calcolo delle spese connesse ad elementi certi. In particolare, ci si riferisce al calcolo delle spese per la manuten-

zione ordinaria degli immobili e per acqua e condominio (paramtrate ai metri quadrati effettivi delle abitazioni) e alle spese relative all'utilizzo degli autoveicoli (compresi moto, caravan, ecc..., paramtrate ai KW effettivi). Con Circolare n. 6/E/2014 è stato, inoltre, chiarito che gli importi corrisposti per le spese per beni e servizi di uso corrente, il cui contenuto induttivo è determinato con esclusivo riferimento alla media Istat della tipologia di nucleo familiare ed area geografica di appartenenza (voci della tabella A del D.M. 24 dicembre 2012, definite nella circolare n. 24/E "spese Istat") concorrono alla ricostruzione sintetica del reddito e formano oggetto di contraddittorio solo se individuati puntualmente dall'Ufficio. Le spese per elettrodomestici e arredi e altri beni e servizi per la casa, seppure ancorate al possesso di uno o più immobili, non sono determinate in base alle caratteristiche degli stessi. Pertanto anche tali spese concorrono alla rico-

struzione sintetica del reddito esclusivamente in presenza di importi corrisposti per spese effettivamente risultanti dai dati disponibili in anagrafe tributaria.

Quesito 12.2
Quota di risparmio dell'anno ai fini della ricostruzione sintetica del reddito

D. Nelle sue conclusioni il Garante della Privacy rileva che, ai fini delle determinazione sintetica del reddito, l'Ufficio potrà tenere conto soltanto delle spese certe, delle spese per elementi certi e del fitto figurativo. Ritieni l'Agenzia di considerare, comunque, ai fini della ricostruzione sintetica del reddito, anche la quota di risparmio dell'anno?

R. Come specificato nella circolare n. 24/E/2013, concorre alla ricostruzione sintetica del reddito complessivo accertabile la quota di risparmio formatasi nel corso dell'anno e non utilizzata per spe-

se di investimento o per consumi, elemento che appare non interessato dai rilievi del Garante.

Quesito 12.4
Spese per incrementi patrimoniali

D. Conferma l'Agenzia che le spese per incrementi patrimoniali nel nuovo redditometro devono essere personalizzate alla singola situazione soggettiva ed oggettiva (tipologia di redditi conseguiti) del contribuente, così che, ad esempio, per un contribuente dete spese potranno essere suddivise in quattro anni, mentre per un altro in sei anni, e così via?

R. In proposito la circolare n.24/E specifica che, in relazione alle spese per investimenti sostenute nell'anno, in sede di contraddittorio il contribuente potrà fornire la prova relativa alla formazione della provvista utilizzata per l'effettuazione dello specifico investimento individuato. ■

LAVORO

Stelle al Merito e Ambrogini d'Oro in ALDAI - ARUM

"Il lavoro allontana da noi tre grandi mali: la noia, il vizio e il bisogno" sosteneva Voltaire. Ma quando nel lavoro ci si mette determinazione, professionalità e dedizione si può arrivare fino... al cielo.

Lunedì 10 ottobre 2014 la città di Milano ha omaggiato sedici cittadini che hanno dedicato la propria vita al lavoro.

Nella Sala Alessi di Palazzo Marino, l'assessore alle Politiche del Lavoro, Sviluppo Economico Cristina Tajani con il Console regionale della Federazione Maestri del Lavoro Luigi Vergani e il Console provinciale Alberto Mattioli hanno consegnato gli Ambrogini d'Oro ai nuovi Maestri del Lavoro, insigniti della "Stella al Merito".

Il Consiglio Direttivo è lieto di comunicare la premiazione della collega **Marilena Ganci**, Consigliera ALDAI. Sono stati inoltre premiati: la nostra **Gabriella Canuti**, da anni anima e corpo di questa rivista e i soci ALDAI **Luciano Battaglia**, **Roberto Lombardi**, **Giuseppe Riva**.

L'ambito riconoscimento è un motivo di orgoglio per tutta l'Associazione. ■





Pensioni: basta interventi punitivi

Sergio Zeme

Presidente Onorario Comitato Nazionale di Coordinamento Dirigenti Pensionati

Mi sembra necessaria un'ennesima messa a punto in tema di pensioni perché in occasione del passato mese di agosto, mese notoriamente pericoloso in quanto spesso soggetto a sorprese sgradevoli, i trattamenti di quiescenza hanno corso obiettivamente il rischio di essere sottoposti ad un ennesimo contributo cosiddetto di solidarietà **(in realtà un'altra tassa!)**.

Sarebbe stato il terzo in un breve periodo di tempo: due infatti sono già in vigore, il primo con decorrenza 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2017 (ben sei anni!), il secondo correlato alla Legge di Stabilità con decorrenza triennale (2014-2016). Fortunatamente l'intervento, deciso, da parte della nostra Federazione, ha bloccato questo tentativo diventato ormai una consuetudine. In altre parole da troppo tempo i governi che si sono succeduti in questo Paese, abituati ad operare in modo disordinato, in caren-

za di metodo e di risorse, ogniqualvolta hanno dovuto affrontare un nuovo problema, hanno fatto ricorso ai pensionati diventati ormai... l'unica risorsa "sicura" del Paese.

Questa consuetudine deve cessare perché la pensione viene costruita giorno dopo giorno in una vita di lavoro (non a caso viene definita retribuzione differita) e deve essere "goduta" dal lavoratore in santa pace, soprattutto **senza interventi punitivi a carattere periodico**.

I governi, a loro volta, devono operare in modo "ordinato", sulla base di un programma e ogni intervento al di fuori dello stesso, con carattere quindi contingente ed eccezionale, deve rimanere tale **(non "definitivo"!)**. Sono consapevole che questa mia considerazione può essere interpretata superficialmente come "carezza di sensibilità sociale" ma certamente occorre cambiare sistema. Ancora, proprio perché espressione di errate prassi, i governi nel nostro Paese sono da sempre privi di risorse e, di con-

sequenza, devono fare ricorso ad una pesante tassazione **che impedisce la crescita della Nazione**.

Mi si farà osservare che mi ripeto... ma non posso fare diversamente fino a che i nostri governi continueranno a ricorrere alla facile prassi rappresentata da una tassazione in costante aumento, **in carenza di una seria lotta all'evasione fiscale ed agli sperperi che nel nostro Paese sono all'ordine del giorno**.

Concludo con una constatazione: nella governance del nostro Paese fanno da tempo difetto competenza, onestà (specie intellettuale) e volontà vera di cambiare sistema. Non si può più e non ci si deve limitare a "sperare" in un mutamento: bisogna battersi con tenacia perché il mutamento, graduale ma sostanziale, finalmente si concretizzi.

La persona ad hoc disponibile esiste, tra l'altro dotato di grande entusiasmo e di volontà di fare, l'attuale Presidente del Consiglio dei Ministri: **non può però fare tutto da solo!** ■

Una buona notizia

Oltre che una notizia di grande interesse, pubblicata sul quotidiano on line "Affaritaliani.it" ad opera di Pierluigi Roesler Franz Presidente del Gruppo Romano Giornalisti Pensionati, essa riguarda due nuove eccezioni di incostituzionalità del blocco della perequazione delle pensioni superiori a tre volte il minimo INPS per il biennio 2012-2013 (e implicitamente anche per il successivo triennio 2014-2016) sollevate dalla Corte dei Conti Sezione giurisdizionale per la Regione Emilia-Romagna.

Le due articolate ordinanze, pubblicate giovedì 2 ottobre 2014 sulla Gazzetta Ufficiale, vengono ad aggiungersi a

quelle già pendenti del Tribunale del Lavoro di Palermo e della Corte dei Conti della Liguria: saranno pertanto esaminate tutte assieme, tra alcuni mesi, dalla Corte Costituzionale.

Indipendentemente da quello che sarà il giudizio espresso dalla Suprema Corte, resta evidentemente la positività di questa nuova eccezione di cui attenderemo con ansia ed interesse il risultato, con riserva di tenere al corrente al riguardo i colleghi. ■

Sergio Zeme



Domande e risposte...

Rubrica del Servizio Fasi e Assidai di ALDAI

Benedetta Pisto

Responsabile Servizio Fasi e Assidai di ALDAI

MEMO AI DIRIGENTI

FAQ 1

In caso di richiesta di rimborso Fasi per prestazioni sanitarie in forma diretta, si raccomanda agli assistiti Fasi di verificare sul Prospetto di liquidazione che ricevono, per posta o per e-mail, quanto segue:

1. se è evidenziato IBAN del C.C. del dirigente stesso ciò significa che trattasi di un rimborso spettante al dirigente;
2. nel caso non sia evidenziato quanto sopra, significa che il rimborso è dovuto alla struttura che ha erogato la prestazione sanitaria al dirigente.

FAQ 2

Ricordiamo ai dirigenti, qualora non avessero ancora ricevuto la **CARD USB MYFASI** nonché la lettera di credenziali, di richiedere tali documenti al call center al numero 06/45.61.45.01 indicando il proprio nome, cognome e posizione Fasi.

Quanto sopra sarà necessario in quanto a partire dal 2015 tutti i dirigenti dovranno essere in possesso della card per inoltrare on line la richiesta di rimborso per spese sanitarie.

Per l'attivazione della **CARD USB MYFASI**, in caso di impossibilità da parte del dirigente, ALDAI (servizio Fasi-Assidai) è sempre disponibile per un supporto ad personam.



Un nuovo progetto di VISES - Gruppo di Milano

VISES - Gruppo di Milano cerca Aziende interessate a collaborare al Progetto

Educating to work

Realizzato in collaborazione con GALDUS: tra le più accreditate e importanti scuole per l'insegnamento professionale nell'area milanese; opera da oltre vent'anni, ha la presenza di oltre mille studenti divisi in circa 40 classi, forma in svariati settori professionali. Nei rami elettrico e informatico/elettronico, oggetto del progetto, rilascia una qualifica professionale e/o un diploma ad un totale di circa 100 studenti l'anno.

OBIETTIVI DEL PROGETTO

Sviluppare una collaborazione tra GALDUS e le imprese al fine di migliorare la didattica rendendola più aderente alle necessità aziendali e mettere in contatto studenti con le aziende nell'ottica di eventuali future collaborazioni.



OPERATIVITÀ

VISES Gruppo di Milano contatterà aziende del settore elettrico e informatico/elettronico, al fine di selezionare quelle che potranno cogliere le opportunità offerte dal progetto: ospitare alcuni studenti in stage e valutare un loro eventuale inserimento lavorativo.

GALDUS è interessata a ricevere dalle aziende una valutazione sui programmi scolastici per verificare se quanto offre ai suoi studenti è effettivamente adeguato alle esigenze attuali del mercato.

GALDUS e VISES Gruppo di Milano supporteranno le aziende partner affinché queste usufruiscano degli incentivi messi a disposizione dalla vigente normativa per progetti di questo tipo.

PER INFORMAZIONI E SEGNALAZIONI CONTATTARE

vismilano@aldai.it

indicando in oggetto: Progetto Educating to Work.

Assidai presenta la nuova App per tablet e smartphone e ricorda la possibilità di caricare le pratiche on line

Assidai sceglie di essere ancora più al servizio dei propri iscritti. Dopo aver introdotto nei mesi passati la possibilità di effettuare la richiesta di rimborso direttamente online, presenta in questi giorni un'altra interessante novità: l'App Assidai, disponibile gratuitamente su Apple Store e Google Play.

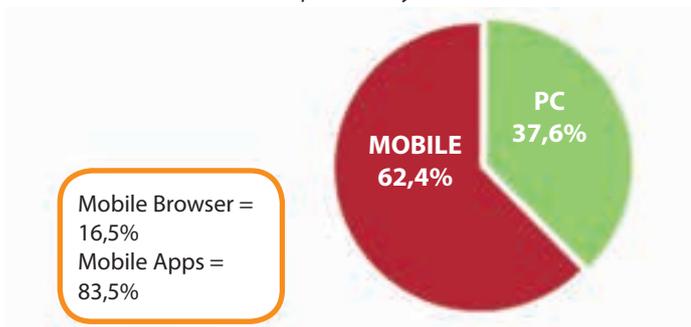
Il Fondo, consapevole dell'importanza sempre più rilevante di un'interazione immediata con i propri iscritti attraverso i dispositivi mobili, ha ritenuto di dotarsi dell'App per offrire un ulteriore e innovativo servizio ai propri assistiti: manager ed alte professionalità che utilizzano quotidianamente smartphone e tablet.

Risulta, infatti, dagli ultimi dati Audiweb powered by Nielsen, presentati ad ottobre e relativi al mese di luglio, che dei 27,8 milioni di utenti online, quasi 18 milioni sono utenti da dispositivi mobile. L'universo di riferimento della mobile audience si caratterizza per internauti che hanno tra i 18 e i 74 anni, sono possessori di smartphone/tablet con sistemi operativi Android o iOS e navigano in rete da dispositivi mobili.

Il dato davvero interessante è che il tempo totale speso online è generato per il 62,4% dalla fruizione di internet da device mobili e per il 37,6% da PC. È inoltre molto importante evidenziare che, rispetto alle rilevazioni effettuate nello scorso mese di giugno, il tempo totale speso online, in mobilità, è aumentato dell'8,7%, a conferma ulteriore dell'uso sempre più abituale dei device mobili per accedere alla rete. In particolare, poi, si segnala che i 35-54enni e gli over 55enni hanno trascorso più tempo online da device mobili.

Total Digital Audience - % tempo da device

Fonte: Audiweb Database, LUGLIO 2014
Audiweb powered by Nielsen



Gli ultimi dati di mercato motivano, quindi, la scelta innovativa fatta da Assidai di porre a disposizione un'App per i propri assistiti.

L'App Assidai si caratterizza per la sua facilità di utilizzo e per la chiarezza grafica con cui esplicita le diverse funzioni. **Accedere è molto semplice:** è sufficiente inserire il proprio codice fiscale e la medesima password utilizzata per l'accesso sulla propria area riservata del sito www.assidai.it. Bastano pochi click per essere in contatto con il Fondo tranquillamente e da qualsiasi posto.

Le funzionalità dell'App Assidai permettono di:

- ▶ consultare lo stato dei rimborsi all'interno dell'area "Le mie pratiche";
- ▶ inviare la documentazione di spesa per richiedere il rimborso delle spese mediche sostenute effettuando una semplice fotografia dei documenti stessi;
- ▶ pre-attivare un convenzionamento diretto cliccando su "Prenotazioni";
- ▶ cercare le strutture sanitarie o i medici convenzionati più vicini al proprio domicilio o posizione geografica, posizionandosi su "Ricerca strutture";
- ▶ essere guidati direttamente alla struttura sanitaria prescelta con il sistema di geo-localizzazione.

Grazie a questa funzione si possono ricercare i centri clinici e i medici convenzionati con il network di riferimento e individuarli sulla mappa in *street view*.

Una grande innovazione, dunque, che consente ai manager di risparmiare il proprio tempo e continuare a godere dei benefici garantiti dal Fondo, in modo sempre più efficiente.



Caricamento pratiche on line

Sulla stessa scia dell'innovazione tecnologica e dell'offrire ai propri iscritti servizi sempre più efficienti, si pone, inoltre, la funzione di **caricamento on line delle domande di rimborso**, introdotta ad aprile 2014. Il servizio è disponibile all'interno dell'area riservata presente sul sito www.assidai.it. Questa nuova opportunità, finalizzata a ridurre inutili passaggi burocratici, presenta numerosi vantaggi:

- ▶ velocizza ulteriormente i tempi di rimborso;
- ▶ elimina i costi per l'invio della documentazione cartacea;
- ▶ rende superfluo l'invio del modulo cartaceo di richiesta di prestazioni;
- ▶ consente l'invio informatico della documentazione relativa alle spese sostenute;
- ▶ rende immediatamente visualizzabile la richiesta inserita tra le pratiche in lavorazione.

Inserire le richieste di rimborso on line è davvero semplice e, qualora necessario, a supporto di tutte le innovazioni introdotte dal Fondo, sul sito www.assidai.it - area "Accedi ai servizi per la persona" - è stata creata un'apposita sezione dedicata ai video tutorial "Accedi ai video", fruibili da tutti gli assistiti e di supporto per l'impiego dei diversi servizi offerti.

- ▶ Per ulteriori informazioni è possibile contattare il Customer Care Assidai dal lunedì al venerdì, dalle ore 9.00 alle 13.00, al numero diretto 06.4407.0600 - Fax 06.4425.2612 - 06.9295.8406.



È l'Europa o l'Italia che non funziona?

Giorgio Corradini

Coordinatore GdL ALDAI Dirigenti per l'Europa

In questi ultimi tempi risulta sempre più evidente che i rapporti tra l'Italia e le Istituzioni europee presentano delle criticità. Ora è doveroso domandarsi quali sono le cause che fanno scricchiolare gli ingranaggi tra le due realtà e se tali cause sono allocate soprattutto nelle Istituzioni europee o anche in modo pesante nell'attuale sistema italiano.

Per rispondere a questa domanda non vogliamo perdersi in considerazioni teoriche, ma vogliamo soffermarci su due casi che riteniamo emblematici: l'Unione Europea ha stanziato per l'Italia (e in modo analogo per tutti gli altri Paesi della Comunità) 90 milioni di euro anno per l'occupazione dei giovani e 90 milioni anno per il sostentamento immediato dei più poveri, ma l'Italia non riesce ad utilizzarli!

Allora ci si pone la domanda: è l'Europa o l'Italia che non funziona? Purtroppo la risposta è scontata: è vero che anche a livello europeo molte cose non funzionano, ma troppi esempi dicono che, prima di alzare il cartellino rosso verso l'Unione Europea, dovremmo onestamente migliorare le tante cose che in Italia non funzionano anche nei rapporti tra le opportunità che l'Unione Europea offre e che l'Italia non riesce a cogliere.

È infatti vero che in Italia le risorse finanziarie sono scarse, che la coperta è corta e più di tanto non può essere tirata, ma noi stiamo cercando di focalizzare l'attenzione su un fenomeno ancora più grave e che è quasi esclusivamente italiano: le risorse che ci sono e che l'UE mette a disposizione dei Paesi membri, l'Italia non riesce ad utilizzarle che in parte e comunque in modo non efficiente.

Nei mesi scorsi abbiamo più volte messo in evidenza, anche in questa rivista, il grave fenomeno dello scarso utilizzo dei Fondi Strutturali: negli ultimi sette anni in Italia non abbiamo utilizzato fondi europei

per ben 35 miliardi di euro! Noi dirigenti abbiamo anche elaborato una proposta organica per mettere a disposizione delle aziende risorse manageriali esperte come supporto a progetti industriali che potessero utilizzare i fondi disponibili... la nostra disponibilità non è stata colta da parte delle aziende (il che la dice lunga anche sulla qualità della imprenditoria italiana!).

Oggi vogliamo illustrare brevemente altri due casi che hanno attirato recentemente anche l'attenzione della stampa, casi che hanno dell'incredibile ma che confermano la correttezza della risposta alla domanda iniziale: l'Italia non funziona!

Il primo caso riguarda l'uso di 180 milioni di euro in due anni stanziati per la Lombardia dal Governo grazie ai fondi europei per favorire l'occupazione di giovani tra 15 e 29 anni: il ben noto progetto "Garanzia giovani". Questo progetto europeo lanciato lo scorso maggio non è decollato. Gli iscritti al portale dedicato sono solo 8.000 (3% dei giovani potenzialmente interessati!): è evidente che la proposta non raggiunge minimamente gli interessati! Ma la cosa peggiore è che nessuno degli ottomila giovani è stato ad oggi chiamato per un colloquio mirato ad una opportunità di stage, o di tirocinio o di lavoro! Ancora: non un euro è stato versato da parte del Ministero del Lavoro alla Lombardia! Ancora: non sono stati tuttora emessi i decreti ministeriali per i criteri di assegnazione degli incentivi alle aziende che vogliono utilizzare questi giovani!

No, l'Italia non funziona!

L'altro caso che si vuole rappresentare brevemente è una situazione a dir poco assurda.

La Commissione Europea ha ricavato uno spazio di risorse, all'interno del suo budget, per aiuti immediati ed urgenti nei confronti dei cittadini europei più bisognosi: all'Italia sono destinati circa 90 milioni l'anno. Con queste risorse ogni

Governo potrà provvedere a reperire beni, come cibo, intercettando così i bisogni primari dei "poveri": in Italia, anche a causa del persistere della crisi economica, i "poveri" sono passati da 2,4 milioni nel 2007 a 6 milioni nel 2013. Un grosso problema che richiede tempestivi interventi anche a livello di pasti quotidiani.

A marzo 2014 il Ministero del Lavoro doveva presentare "subito" a Bruxelles un piano operativo sull'impiego di questi fondi in modo da poterli ricevere e utilizzarli al più presto: altri Paesi avevano il piano pronto già a fine 2013. In Italia no! In Italia il Governo ha costituito un "tavolo" per elaborare il piano solo a fine aprile! Sindacati (e noi?), Enti caritativi, Regioni, Comuni, ecc. ecc. Solo a settembre 2014 il piano è finalmente arrivato a Bruxelles! Poi dovranno essere fatti bandi e appalti per l'acquisto dei beni ecc. ecc. E intanto i "poveri" aspettano per poter mangiare!

Abbiamo voluto soffermarci su questi due casi che, nell'ambito dei problemi economici che attanagliano ormai da anni il nostro Paese, sono forse marginali. Tuttavia sono emblematici di una situazione italiana che registra nella inefficienza della politica e della burocrazia una delle cause del declino del Paese. E non si può alzare il dito verso altri livelli delle istituzioni (ad esempio verso le istituzioni europee) per indicare responsabilità della attuale situazione italiana, se prima non si prende atto delle nostre responsabilità e non vi si pone tempestivo rimedio.

No, l'Italia non funziona! Chiediamo più efficienza, più concretezza, meno burocrazia frenante. I nostri colleghi della Funzione Pubblica in CIDA cosa ne dicono? Noi, dirigenti industriali, come sempre siamo disposti a fare la nostra parte anche a livello politico e sociale per risollevare il Paese. Sorge però un dubbio: sarà che i nostri politici questa mano non la vogliono? ■



Animo indipendente.



 **BANCA
GENERALI**
FINANCIAL PLANNER

Grazia Mallus
Financial Planner
grazia.mallus@bancagenerali.it
cell. +39.335.6749622
via San Paolo, 7 - Milano



Progetto outplacement verso il sociale

Mauro Vaiani

Nestore - Responsabile del Progetto

Con il pensionamento, per un dirigente senior si pone un interrogativo per nulla irrilevante: esiste un modo per valorizzare quel prezioso "bagaglio lavorativo" fatto di competenze ed esperienze maturate in tanti anni di "militanza aziendale"? E come liberare le tante energie e capacità che l'impegno del lavoro ha assorbito e che ora, rimesse in circolazione, possono essere espresse e restituite alla società?

Ancora carichi di vigore e di esperienza, trovarsi estromessi dal "circuitto del lavoro", con un tempo libero che sembra smisurato davanti a sé, suscita preoccupazione. È il momento in cui diventa una scelta imprescindibile, per non sentirsi inutili, riprogettare la propria vita, "riorganizzarsi", magari partendo dalle proprie competenze.

Esistono opportunità concrete di porre al servizio del prossimo e/o della società il proprio patrimonio esperienziale? E se sì, quali sono, come fare, con chi?

L'incontro con l'Associazione Nestore, che da anni è impegnata nel proporre percorsi sul tema della transizione al pensionamento, ha permesso di elaborare una risposta possibile e praticabile, consistente in un percorso che è insieme di supporto, di orientamento e di accompagnamento verso la scelta di un impegno nell'ambito del sociale. Un progetto (che si potrebbe descrivere come "un'azione di cura") dedicato a chi desidera trovare nuove direzioni di vita attraverso la valorizzazione e l'orientamento delle proprie risorse di senior verso forme di contribuzione nell'ambito del volontariato.

Questo progetto lo abbiamo chiamato **"Outplacement verso il sociale"**.

La parola "outplacement" significa un lavoro su di sé, sulla propria storia professionale, sui propri desideri, per riflettere

quanto una scelta di questo tipo sia personalmente sentita e praticabile.

Nel percorso (consistente in 10 incontri bisettimanali) si alternano momenti di gruppo e colloqui individuali: per confrontarsi, per condividere, per approfondire. Infine, per dare il senso della concretezza, del non "fine a se stesso", è previsto un tirocinio (32 le ore richieste) presso un'associazione di volontariato, per "toccare con mano", per sperimentarsi in diretta sulla fattibilità di una simile scelta.

La parola "sociale" evoca invece il mondo del volontariato e dell'economia sociale che, per crescere ed affermarsi, non può contare solo sull'entusiasmo, sulla buona volontà, sulla dedizione, ma sente anche il bisogno di competenze solide e sperimentate.

Il progetto proposto dall'Associazione Nestore e da ALDAI prevede (laddove ne sorgesse la volontà) l'affiancamento nell'avvio di nuove iniziative sociali, privilegiando quelle più vicine alle esigenze delle generazioni più giovani. (In questo è possibile contare sul contributo del Ciessevi di Milano - Centro Servizi per il Volontariato).

ALDAI, su indicazione del Coordinamento Nazionale Seniores di Federmanager, ha voluto andare oltre chiedendo, attraverso la sperimentazione, la messa a punto di un "modello" di intervento trasferibile ad altri segmenti della popolazione e ad altre realtà associative e geografiche: la prospettiva è di estendere questo intervento in tutte le sedi Federmanager che lo chiederanno, perché tutti coloro che ne sentano l'esigenza possano fruire di questa opportunità di orientamento.

Il progetto **Outplacement verso il sociale** è aperto a 40 dirigenti senior. La prima edizione, che ha coinvolto 20 colleghi, si è tenuta nella prima parte di quest'anno e si è chiusa da poco. La se-

conda, dedicata ad altri 20, inizierà il 12 gennaio 2015.

Un bilancio "in itinere" era importante, per noi che lavoriamo al progetto, di Nestore, di ALDAI e di Ciessevi, per capire quanto il lavoro di accompagnamento sia entrato in sintonia con le aspettative dei partecipanti, ma soprattutto per comprendere se i partecipanti stessi lasciano questo percorso con un progetto personale "sottobraccio".

Abbiamo chiesto loro di riassumere in un tweet le loro impressioni. Ecco cosa ci hanno scritto alcuni di loro.

Maurizio Mossali: *"ho consolidato la mia decisione di impegnarmi nel volontariato attraverso la partecipazione a questa iniziativa. Conduzione sempre ad alto profilo. Lavori di gruppo ogni volta interessanti. Il percorso mi ha arricchito dentro".* Si sottolinea qui il legame fra confronto con gli altri partecipanti e riflessione su di sé.

Per **Maurizio Vinci** *"è stato coinvolgente come un, ormai remoto, primo giorno di lavoro; interessante perché ho verificato che c'è sempre da imparare, anche se si ha un bagaglio di esperienze consolidate. E, infine, un gruppo di lavoro che è diventato un gruppo di amici".* Vivo l'apprezzamento per la possibilità di riflettere su di sé e la propria esperienza lavorativa, insieme agli altri partecipanti e con il contributo dei relatori.

Per **Francesco Dindo** è stato *"uno stimolo a cambiare qualcosa entro me stesso... e dare senso al mio tempo ritrovato"*.

Luisa Cavallini, unica donna a partecipare alla prima edizione, ritiene sia stato importante *"condividere le nostre esperienze passate. Abbandonarsi ai relatori per compiere un lavoro di introspezione"*.

alla ricerca delle motivazioni per intraprendere un nuovo percorso di vita nel sociale. Acquisire informazioni preziose sul volontariato. Nel mio caso, invece di paternità si tratta di maternità... ma sono l'unica!"

Carmelo Lanzafame: questa iniziativa "ancor più che indirizzarmi verso il volontariato, mi ha portato a chiarirmi le idee sui motivi che mi hanno spinto a frequen-

tare il "corso" e diventare volontario. Mi ha insegnato una nuova analisi introspettiva che mi ha dato slancio ed impeto verso l'esperienza da volontario che ho intrapreso con enfasi e soddisfazione".

Anche **Giancarlo Civita** è dello stesso avviso: "Il corso mi ha aiutato a capire cosa realmente cercavo nel volontariato. Il tirocinio mi ha insegnato che quel poco che metto a disposizione dell'as-

sociazione mi è largamente restituito, dandomi entusiasmo e soddisfazione che mi fa sentir bene. Con me stesso e con gli altri".

Piergiorgio Tonelli invece sottolinea l'attenzione e il sostegno al proprio percorso decisionale: "avevo deciso di partecipare al progetto per pura curiosità, facendo già del piccolo volontariato, la mia scelta verso un impegno "sociale" l'avevo già fatta. Mi sono invece reso conto che attraverso il progetto ho ampliato le mie conoscenze verso questo settore, cosa significa fare del volontariato, ho messo in ordine le mie idee. Ho condiviso con altri che hanno ancora voglia di fare, queste mie sensazioni e questo entusiasmo. Un percorso decisamente positivo e stimolante".

"A me piace andar per mare. Il corso mi ha dato i rudimenti del navigare, nell'ignoto ed affascinante mare del volontariato. Il tirocinio mi ha fatto sentire l'odore, a volte fresco a volte pungente, della brezza marina. Il fascino, l'entusiasmo dell'alba, per i volontari vicini ai più giovani e la gioia, la gratitudine per il tramonto, proprio dei volontari vicini agli anziani.

Uomo libero, sempre ti sarà caro il mare".

Giancarlo Civita

SIETE INTERESSATI?

Per un approfondimento potete contattare Massimo Bondi in ALDAI: formazione@aldai.it

SAVE THE DATE

il 12 gennaio 2015 parte la prossima edizione.

L'avvio è stato promettente: il bisogno è dunque vivo e una concreta possibilità di risposta esiste.

Il miglior pensiero per questa chiusura ce lo offre ancora Giancarlo Civita, con una pennellata dal sapore poetico riesce a riassumere in sé tutto il senso del progetto stesso. ■

Barca a vela nel golfo di Lecco

Simone Chiappa

Nella giornata di sabato 13 settembre 2014 si è svolto un evento organizzato da Federmanager Lecco e Deutsche Bank. Nel golfo di Lecco, con quattro imbarcazioni a vela, un gruppo di circa 20 associati ha vissuto una nuova esperienza di sport e divertimento nelle acque del nostro meraviglioso lago.

Grazie alla disponibilità della scuola vela Euronautika di Malgrate, durante la navigazione si è fatta esperienza di alcune nozioni e tecniche di base, utili alla conduzione di una imbarcazione da diporto. La bella giornata di sole unita ad un'otti-

ma condizione di vento, hanno garantito lo svolgimento ideale della regata.

L'evento si è concluso con un pranzo presso il ristorante Promessi Sposi, dove al termine della giornata, il Presidente di Federmanager Lecco, Francesco Castelletti ha illustrato l'agenda e gli impegni per l'autunno.

Vista la bellezza dell'evento e il legame creato fra associati e i partner che hanno organizzato il meeting, Federmanager Lecco si auspica che ogni anno si possa ripetere questo incontro, creando così un appuntamento fisso per valorizzare e vivere il nostro bellissimo territorio. ■

Gruppo dei partecipanti e panorama del Golfo di Lecco





Senatus mala bestia, Senatores...??

Edoardo Lazzati

mentre cerco di godere un po' di sole, dopo un'estate di nubifragi, in una giornata di trasparenza provenzale degna degli impressionisti, mi impongo, almeno per il periodo di vacanze, di non pensare alla situazione del nostro amato Paese.

Ma questo impegno non dura molto ed eccomi qui a consegnare alla pazienza dei colleghi lettori le mie esternazioni come cittadino e come manager.

L'immagine che mi balza d'istinto alla mente è il relitto della Costa Concordia, già splendido colosso del mare, figlio della nostra ingegneria e della nostra creatività, disastroso per colpe in corso di accertamento ma probabilmente per superficialità ed ora recuperato con interventi di alta ingegneria e riportato faticosamente in porto per la demolizione. Mi è parso di vedere una tristissima similitudine tra il "Bel Paese", un tempo fiorente, ed il Paese attuale disastroso dai debiti, gestito da una classe politica di cui si è detto, giustamente, di tutto e di più, incapace di affrontare i veri nodi della nostra crisi ma attentissima a tutelare i propri privilegi: destra, sinistra, movimenti e chi più ne ha, più ne metta. La situazione continua a peggiorare; mi trovo in Francia e leggo di diversi cittadini del ceto medio alto che, sempre più tartassati dal fisco, abbandonano il loro Paese, la "patrie", per cercare situazioni più vivibili; penso ai nostri giovani, i migliori, che se ne vanno in Paesi che li pagano in base al loro valore perché li apprezzano.

Penso, con grave preoccupazione di cittadino, a questa immensa valanga di disgraziati che andiamo a prendere in mare, che sognano chissà quale futuro per sé e per i figli e che poi siamo costretti ad abbandonare in strada, nelle stazioni ferroviarie, in quelle del metrò o sulle panchine dei giardini, perché il numero



dei diseredati è infinito e mi pare una grande supponenza la nostra: quello di vantarci di salvare vite, di impegnare per questo ingenti risorse, con una Europa che è pronta a colpirci se molti disgraziati muoiono in mare ma che gira le spalle a questa immensa catastrofe; penso ai belati del nostro Governo, incapace di inchiodare l'Europa alle sue responsabilità; penso altresì, quasi come un paradosso, ai tanti nostri poveri, specie ai poveri vecchi abbandonati nell'indigenza e nella malattia. Ne conosco parecchi.

Ad occhi chiusi cerco di guardare lontano ma vedo solo la splendida nave di un tempo ora disastrosa, demolita pezzo per pezzo. Che tristezza, che pena!

Qualcuno dice: basta con le lagnanze, bisogna essere ottimisti, proattivi, con la volontà ed il sacrificio il nostro Paese risorgerà! Mi domando: dove sono i segnali di fumo? Una lotta accanita di qualche mese per una riforma del Senato, più emblematica che sostanziale e che dovrà fare ancora tre passaggi parlamentari ed essere poi sottoposta ad un referendum; è questo che spinge all'ottimismo? Siamo pronti a raccogliere

centinaia di migliaia di esseri umani diseredati, provenienti da tutto il mondo, sperando poi che fuggano verso altri Paesi perché non sappiamo neppure dove metterli; e se diventano un milione? Diciamo basta? Non vale più la carità?

Il Paese è stato ucciso dalle imposte e dalla spesa pubblica; ma aumentano le une e le altre in maniera esponenziale ed il corpaccione obeso della struttura dello Stato, nelle sue infinite articolazioni, non diminuisce neanche di un grammo!

Mancavano anche le sanzioni alla Russia per dare il colpo finale ad un'agricoltura già travagliata e trascurata da sempre. Ma la linea dell'Europa, degli Stati Uniti, bla bla bla; siamo davvero convinti che Putin verrà messo in riga? E se avanzano i carri armati russi che sono a due passi dalla Ucraina? Ma i principi sono principi! Bene, allora dopo le sanzioni facciamo la guerra? Ma gli Stati Uniti... l'Europa bla bla bla. Per favore, lasciamo perdere: non ne hanno azzeccata una, in Iraq, in Egitto con la prima rivoluzione, in Libia, in Siria e via dicendo. E noi sempre al seguito!! Si può essere ottimisti?

Invochiamo la crescita, come evocare la provvidenza, che probabilmente si è un po' stancata di lavorare sempre per noi ma noi ci mettiamo proprio poco; gli 80 euro? Bene ma poi? Chi è quel genio che era convinto che con meno di tre euro al giorno (e non a tutti) si desse una spinta ai consumi? Ce ne vogliono almeno altri 80; ma le coperture? Pretendiamo dall'Europa l'allentamento dei vincoli!! Bene, bravi e come? Altro debito pubblico e poi un ministro ha detto: ci sono sempre le pensioni da tremila euro in su! Sì ma sono frutto di contributi in base ad una legge che garantiva al pensionamento un certo trattamento! Non vale più quella legge? No non vale più! Siamo il Paese del diritto!! E poi si possono aumentare i valori catastali, tanto il mercato immobiliare è già distrutto con tutto l'indotto e con il disastro dell'occupazione; ma che problema è? Ma noi dobbiamo essere ottimisti!

Ma perdinci, ci sono le riforme! Con il preambolo del Senato ci vogliono anni, mentre il Paese muore; o forse è già morto e tutti balliamo l'ultimo valzer con l'orchestra?

Gli ottimisti citano dati e controdati del nostro potenziale ancora enorme; ma quando si ricomincia a ragionare seriamente nella politica?

Finisco lo sfogo, vedo il cielo azzurro, il mare ed il verde dei pini, il tutto in una armonia celestiale; ma il mio animo non si rasserena, non sorrido, non riesco a godere di questa grande immensità. Al ritorno mi attende l'assistenza ad una decina di colleghi la cui multinazionale ha deciso di chiudere una sede italiana per trasferirsi in un Paese ritenuto più conveniente, più affidabile, più più più; posso essere ottimista?

Qualcuno se può, mi dia argomenti convincenti per cercare di diventarlo ma frattanto dico ai giovani preparati e capaci: sì avete ragione ad andarcene e poi a non voler tornare; questo è un Paese che non vi merita. Noi esportiamo cervelli ed importiamo diseredati; ma quanto può durare?

Qualche politico pensa a questi ragionamenti da persona qualunque ma non da spiaggia? ■

Qualcuno mi dia argomenti per diventare ottimista ma nel frattempo dico ai giovani preparati e capaci: sì avete ragione ad andarcene e poi a non voler tornare; questo è un Paese che non vi merita. Noi esportiamo cervelli ed importiamo diseredati; ma quanto può durare?

STUDIO DENTISTICO Sorriso & Salute

Direttore Sanitario
Salvatore Dott. Paduano

Via Gaslini, 1
20090 Monza
Tel. 039 2022 489 - 347 2298 071
Fax 039 2022 489

La struttura odontoiatrica è aperta ai pazienti nei seguenti giorni e orari:
Lun-Mar-Mer-Gio-Ven
dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 14.30 alle 19.30

www.sorrisoesalute.it

In ambulatorio si eseguono i seguenti trattamenti nel pieno rispetto delle norme igienico-sanitarie:

- Prevenzione e igiene
- Implantologia
- Protesi (fissa, su impianti e mobile)
- Chirurgia ossea ricostruttiva
- Chirurgia orale
- Ortodonzia infantile e dell'adulto
- Odontoiatria infantile

Struttura Odontoiatrica di riferimento



Lo Studio aderisce al Progetto Prevenzione malattie sistemiche e trattamento dell'edentulia con protesi dentarie fisse/mobili e con costi interamente a carico del Fondo.



Gli scandali

Sergio Bollani

Console Emerito Federmaestri Consolato Provinciale di Milano e Socio ALDAI

Considerando gli ultimi scandali, appare, purtroppo, evidente che la corruzione sia una costante strutturale del Paese; moralità, legalità ed etica pubblica sembrano non appartenere al nostro contesto sociale.

È deprimente constatare che dovunque si metta mano a una grande opera vi si sviluppi attorno un sistema corruttivo come è successo a suo tempo per Tangentopoli, l'autostrada Salerno - Reggio Calabria, la ricostruzione dell'Aquila e attualmente per il "Mose" e "Expo" tanto per citare alcuni casi lasciando alla fantasia del lettore immaginare quale apparato tangenzioso si sarebbe sviluppato attorno all'opera riguardante il ponte sullo stretto di Messina...

Nel constatare l'evidente fallimento dei compiti assegnati alla Commissione Parlamentare, istituita con disegno di legge del Senato della Repubblica in data 15 giugno 2011, avente specificamente per scopo la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione, non ci sembra sia il caso di insistere nel creare doppioni di ciò che costa e non produce.

Finché persevererà la totale mancanza di responsabilità e di etica politico-sociale in chi è investito di poteri e di incarichi pubblici, nessuno sforzo legislativo sarà in grado di porre termine agli innumerevoli casi di delinquenza politica e amministrativa che nel tempo hanno offeso la dignità comune e l'immagine del Paese. Occorre, prima di tutto, lavorare sul piano culturale e su quello delle coscienze essendo la corruzione un fenomeno sottovalutato perché, nel comune pensare, gli autori dei vari misfatti non sono equiparati ai delinquenti ma considerati persone furbe che riescono sempre a cavarsela...

Nei confronti di costoro non deve esserci alcuna scusante il che significa punirli esemplarmente e non consentire loro di reiterare in alcun modo l'esercizio criminale estromettendoli dal contesto che lo ha favorito, sia esso Partito, Governo, Regione o Comune.

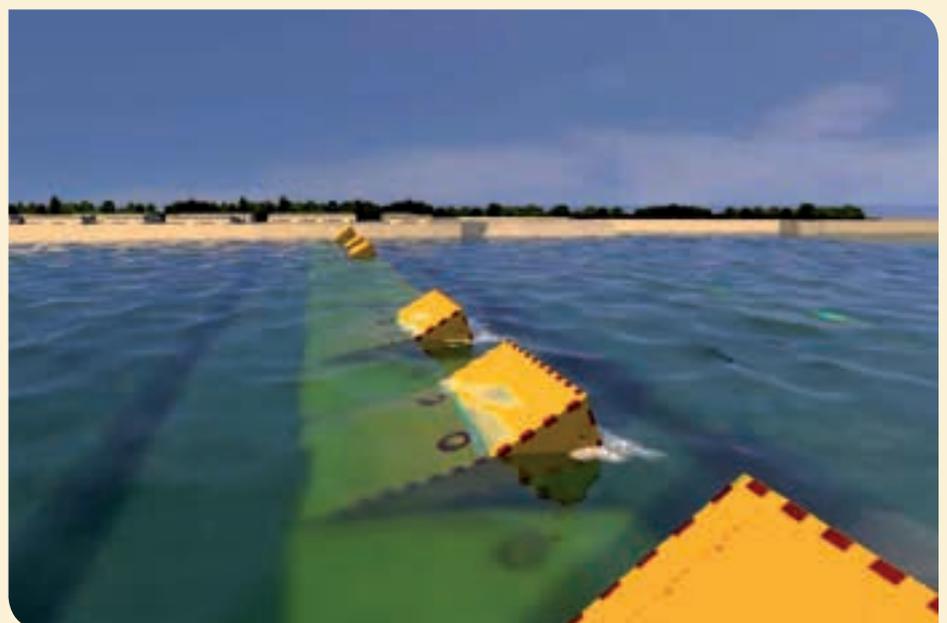
Ciò detto, occorre anche tutelare la dignità di chi fosse ingiustamente accusato responsabilizzando civilmente il magistrato inquirente nel caso sia dimostrata imperizia o smania di protagonismo avendo egli perseguito indebitamente chi indicato al pubblico ludibrio. Più che aggravare le pene e generare la sovrapposizione di burocratici organismi di controllo, occorre riformulare opportunamente i bandi di gara pesando opportunamente le garanzie di affidabilità giuridico-economica delle imprese concorrenti, vietare massimamente il subappalto delle opere assegnate e definire in dettaglio i contenuti del capitolato tecnico per evitare il ricorso postumo a modifiche di progetto o ad adeguamenti in corso d'opera come ancora si sta verificando per la Salerno - Reggio Calabria dopo ben quindici anni dall'avvio dei cantieri.

Ciò non bastando, occorre che eventuali deroghe alle normali procedure dei contratti d'appalto, dovute a eventi o circo-

stanze forzosi, siano debitamente valutate e vagliate da una commissione allargata. In parallelo, sarebbe auspicabile ridurre al minimo il numero delle stazioni appaltanti conferendo loro adeguata capacità progettuale, amministrativa e propositiva per rendere il bando di gara massimamente comprensibile e trasparente in tutti i suoi risvolti nonché conferire alle stesse stazioni appaltanti capacità di analisi e vaglio critico dei contenuti relativi alle offerte presentate dalle ditte concorrenti.

Assegnato il contratto di appalto, deve intervenire un'organizzazione estranea al territorio con il compito di svolgere le attività di ispezione e controllo delle opere valutando la congruità tecnica e la qualità dei manufatti, lo stato di avanzamento dei lotti costituenti l'appalto e il rispetto delle clausole contrattuali.

Se consideriamo che i finanziamenti dei soggetti stranieri coinvolti nelle opere pubbliche sono crollati negli ultimi tre anni da 55% al 10% e che il sistema Italia, nel suo complesso, è considerato dagli investitori esteri in una situazione critica, occupando il 30° posto di una scala valutativa che va da zero a cento, risulta evidente l'obbligo e l'urgenza di porre fine al dilagare degli scandali rappresentando essi un pericolo per la nostra sopravvivenza. ■



Il sistema Mose per la difesa di Venezia e la sua laguna dalle acque alte.

Alberto Giacometti

“Paris sans fin ou la libération du regard”

Alberto Cantoni

Il Gruppo Cultura farà una presentazione di **Alberto Giacometti** e come di consueto si proseguirà con la visita alla mostra presso GAM (Galleria d'Arte Moderna) in via Palestro. Alberto Cantoni, grande conoscitore ed ammiratore di Giacometti, ci porterà con la solita maestria a conoscere la personalità di un genio artistico unico nel suo genere e sicuramente uno dei personaggi più importanti e fondamentali dell'arte del '900.

Mario Garassino

Una storia di pittori non può essere raccontata da semplici citazioni di eventi e di date, da commenti e critiche spesso personali e variamente autorevoli. Non è soggetta a regole predefinite e non vuole essere di esempio a nessuno: quando la vita è tutta svolta nell'arte, la storia di quella vita è la storia dell'arte.

Il padre Giovanni (1868-1933) amico di Cuno Amiet e Giovanni Segantini, la madre Annetta divenuta modella di Alberto in disegni irraggiungibili, il cugino Augusto (1877-1947) attento e partecipe alle avanguardie del primo

novecento e alle ragioni di Chagall, rappresentano per Alberto una sorgente sicura su cui costruire il proprio destino di artista nelle avanguardie del tempo, tutte poi abbandonate per diventare se stesso senza ogni possibile paragone. Il fratello Diego, inseparabile con Alberto a Parigi e scultore designer ampiamente riconosciuto, il fratello Bruno, architetto affermato e la storia delle gallerie Maeght fanno dell'ambiente Giacometti una sorgente di arte senza limiti che non trova eguali nel Novecento europeo. Fu proprio Diego, all'ospedale di Chur, a vivere la morte del fratello ... *“Ho visto morire Alberto, ero al suo capezzale, gli tenevo la mano. Alberto mi guardava,*

o meglio scrutava i contorni del mio viso, mi disegnava con gli occhi come lui faceva e trasponeva in disegno tutto ciò che guardava”.

Questo dice il perché di un libro - testamento rimasto incompiuto - come *“Paris sans fin”* che ha ossessionato per lunghi anni Alberto nella ricerca di una libera espressione dell'immagine che non fosse legata alla tela o al pennello ... *“Fare immagini di Parigi ovunque mi trovi, dove mi porta la vita quotidiana, con nella mano solo una matita da litografia, non pittura e non disegno, disegnare velocemente e non riprendere il lavoro e non correggerlo ... disegnare tutto il possibile, scoprire l'invisibile e tutto ciò che appare irraggiungibile...”*



Questa immagine, più volte riprodotta, dice senza mezzi termini chi è la persona Giacometti. Grigionese, profondamente radicato nelle tradizioni alpine svizzere e italianissimo di lingua e di modi, pellegrino nel mondo della cultura fino a scegliere Parigi come sua dimora non solo per ragioni di tendenza (dove se non Parigi?) ma per coscienza e volontà di vivere in una città che poteva dare alla sua arte ogni stimolo ed ogni occasione di riflessione e di innovazione. Un carattere non certo conciliante, polemico fino all'ultima ora, scultore nato e pittore rea-

Alberto Giacometti

lizzato, amico di Sartre - non inconsueto a quel tempo il fatto di essere legato ad intellettuali di stampo politico oltre che letterario quando nella stessa Parigi si muovevano in modo forse più illuminato Camus e Celan - refrattario ad ogni tendenza che non ponesse nella forma umana la sua rappresentazione.

Scultore della non comunicazione e del movimento, movimento dello spirito rappresentato dal corpo ridotto ai minimi termini essenziali per esistere e che non trova stabilità se non nel continuo muoversi - subito ritorna alla memoria la mirabile lezione di danza di Merce Cunningham e Pina Bausch - pittore del volto e dello sguardo come unica porta per entrare e farsi conoscere e riconoscere. Perché Giacometti non è mai monotono e ripetitivo, quando le sue opere appaiono a prima vista sempre uguali?

Per altri pittori e scultori si può parlare di ripetizione voluta, di chiusura e ripresa infinita di un soggetto quasi unico nella forma e nella sostanza. Non dimentichiamo Josef Albers e Barbara Epworth per citare solo i più originali e famosi - ma per Giacometti questo non è possibile. Egli ha realizzato nella figura quanto Orazio aveva detto del tempo ... "alius et idem". Si può negare che ogni alba sia diversa dalla precedente e si può negare che ogni giorno porti il suo affanno? Tutto identico, all'occhio non attento, e tutto diverso all'occhio che vede con il cuore e con la mente. Proprio come i ritratti del fratello Diego, come "Paris sans fin", il suo libro di 150 litografie incise nei più diversi luoghi della sua città e che ritraggono un momento irripetibile

La Piazza



vissuto da una persona o da un oggetto che è sempre uguale nel tempo. Nuovo e sempre uguale: sembra quasi un messaggio divino.

Si parla spesso della relazione esistente fra colore ed immagine, fra ragione e forma: siamo tutti figli dell'attualissimo Rinascimento e del maestro Cézanne. Lo dicono le opere di Giorgione come le più aeree forme di Kandinsky e di Matisse. Dove sono i colori di Giacometti nella sua ermetica chiusura che non sembra trovare voce se non con la ripetizione dell'immagine sempre nuova?

Non è unico Giacometti alla fine dei conti: pensiamo a Klee e ai suoi paesaggi urbani con case stilizzate oltre ogni immaginazione e pensiamo a Melotti, scultore di immagini quasi inesistenti, che con la loro opera hanno saputo (Klee) aprire

Busto di Diego



la strada alla immensità del nulla e trasmettere emozioni infinite con il soffio di un materiale quasi invisibile (Melotti). Quel giorno (11 gennaio 1966) a Chur si è spenta in apparenza la voce di un grandissimo artista della figura e si è aperta la strada per tutti noi di onorarlo per sempre. ■

Fare immagini di Parigi ovunque mi trovi, dove mi porta la vita quotidiana, con nella mano solo una matita da litografia, non pittura e non disegno, disegnare velocemente e non riprendere il lavoro e non correggerlo ... disegnare tutto il possibile, scoprire l'invisibile e tutto ciò che appare irraggiungibile...

La conferenza si terrà in ALDAI Sala Viscontea
Via Larga, 31 - Milano
giovedì 4 dicembre 2014
ore 17.00
Seguirà visita alla mostra per chi lo desidererà.

MODALITÀ DI PRENOTAZIONE

Gli interessati possono prenotarsi **online** attraverso il sito www.aldai.it, sezione "ALDAI Eventi", selezionando dal calendario la data interessata e compilando gli appositi spazi alla voce "iscriviti".

Le date pubblicate potrebbero variare successivamente alla stampa della rivista; invitiamo pertanto i lettori a prendere visione delle periodiche newsletter e del sito per dettagli e conferma degli incontri.

Per chi non avesse la possibilità di effettuare la prenotazione online è possibile inviare un fax al numero 02.5830.7557 indicando nell'oggetto: "Alberto Giacometti".



Go: il gioco che batte tutti i giochi

Josef Oskar

Componente GdL Cultura ALDAI

Il Gruppo Cultura ALDAI organizza un incontro sul Go, gioco di antichissima origine in grado di essere altamente formativo per l'educazione della mente. Chi ne paragona l'importanza agli scacchi non sbaglia nella valutazione.

Verrà presentato in ALDAI da **Luciano Ghelli** componente attivo del **Go Club di Milano**. Sarà una notevole esperienza ed un'ulteriore conoscenza di un mondo lontano e nel contempo molto vicino.

Mario Garassino

il Go è uno dei grandi giochi tradizionali dell'umanità. Condivide questo stato con il backgammon, con la famiglia dei giochi africani dell'awele e con le varie forme di scacchi giocate sia in Occidente sia in Oriente.

Con una storia di 4000 anni alle spalle, il Go è tuttora giocato nella sua forma originale. Nato in Cina col nome di Weiqi, diffusosi in Corea col nome di Baduk e in Giappone con il nome di Igo, prima come gioco elitario e poi di massa, il Go iniziò a prendere piede anche in Occidente nel XIX secolo per poi mettervi solide radici negli ultimi decenni. Se il gioco del Go è arrivato ai giorni nostri, ciò è dovuto soprattutto al Giappone; dal 1600 fino al secolo scorso, infatti, il Go è stato prevalentemente una passione giapponese. Lo shogun Tokugawa, conquistato il potere nel 1603, istituì un ministero per la diffusione del gioco del Go nelle scuole e tra il popolo. A quanto risulta nessun Paese al mondo ha avuto un ministro dedicato agli scacchi o al bridge, per quanto importanti siano stati questi giochi in Occidente.

Il Go è un gioco dalle regole semplicissime, ma dalla strategia sorprendentemente complessa. La tavola da gioco (detta goban) è un reticolo di 19 righe orizzontali e 19 righe verticali e si può pensare che rappresenti il mondo cir-

condato dall'oceano. Come il mondo all'inizio dei tempi, il goban all'inizio della partita è vuoto. Quando i due giocatori (bianco e nero) iniziano la partita, depongono a turno le loro pedine (pietre) su un qualsiasi incrocio vuoto del reticolo, dando il via alla corsa alla colonizzazione del mondo: le pietre sono posti di frontiera che non possono più essere spostati una volta collocati. Le pietre di uno stesso giocatore collaborano a formare i confini dei territori (gli stati, le nazioni) in cui alla fine sarà diviso il goban. Nonostante la staticità delle pietre, il Go è un gioco estremamente dinamico e le fasi della partita rispecchiano l'andamento di una guerra su larga scala: si parte con il consolidamento delle basi per poi espandersi, ci sono battaglie, accerchiamenti e catture, scambi di territorio, invasioni e ritirate, astuzie tattiche e decisioni strategiche, per poi arrivare al consolidamento dei territori. Alla fine il vincitore non è chi ha annientato l'avversario come in altri giochi, ma semplicemente chi è riuscito a formare territori più ampi: il Go è infatti un gioco che premia l'equilibrio e chi si sbilancia cercando la pura distruzione dell'avversario o chi pretende troppo da una posizione dovrà poi pagare un prezzo più alto in altre zone del goban, compromettendo la partita.

Semplice per quanto riguarda le regole e gli attrezzi, eppure così impegnativo,



che a differenza degli scacchi, e nonostante l'offerta di lunga data di una ricompensa \$1.6m per un programma vincente, nessun computer è stato ancora in grado di superare in astuzia un intelligente ragazzino di dieci anni. La strategia peggiore è quella di aggrapparsi alla difesa del proprio territorio, un avvertimento di cui avrebbero beneficiato, per esempio, nel 1930 i progettisti francesi della linea Maginot. Una piccola esagerazione, forse, ma la storia dice molto circa il fascino duraturo di un gioco che inizia con una scheda vuota e si evolve lentamente in crescente complessità.

Il Go è rimasto esclusiva dei giapponesi fino alla metà del secolo scorso, ma verso gli anni '70 la Cina cominciò a recuperare e oggi vanta circa 300 giocatori professionisti contro i 450 in Giappone. Quello che ha sorpreso completamente gli esperti è l'ascesa meteorica della Corea, considerata dai giapponesi una palude intellettuale. La Corea va pazza per

il Go e oggi ha circa tre volte più giocatori professionisti rispetto al Giappone pur avendo una popolazione che è un terzo del vicino nipponico. Nessuna sorpresa, quindi, se i coreani hanno preso 41 delle 54 coppe internazionali vinte nei tornei in tutto il mondo.

Nella graduatoria mondiale dei giocatori del Go, la parte del leone la fanno gli asiatici, i coreani, i giapponesi e i cinesi mentre gli occidentali si devono accontentare di posizioni minori poiché i primi dieci posti sono occupati stabilmente. In Italia esiste una squadra nazionale di Go che partecipa ai tornei internazionali.

Questo difficilissimo e affascinante gioco ha migliaia di appassionati anche in Europa perché, come dice il proverbio cinese, "gli scacchi sono una battaglia ma il Go è la guerra". ■

La conferenza si terrà in ALDAI
Sala Viscontea - Via Larga, 31 - Milano
martedì 20 gennaio 2015
alle ore 17.00

GRUPPO CULTURA ALDAI

LA GUIDA DEL SALMON

A cura di **Giovanbattista Marini**

Il Gruppo Cultura ALDAI, per il Settore "Collezionismo", presenta un'opera del Settecento che illustra tutti i Paesi del mondo. Un vero e proprio giro nelle affascinanti capitali e nelle più importanti città europee.

Siamo in Inghilterra ai primi del '700. Questo signor Salmon si avventura in una gigantesca impresa: descrivere tutti i Paesi e i popoli del mondo basandosi sui resoconti dei viaggiatori che li hanno visitati ma cercando di coglierne solo i dati essenziali, togliendo perciò ogni riferimento a descrizioni favolose o a episodi avventurosi sino allora privilegiati. L'opera ha un enorme successo: viene subito tradotta in olandese e in francese. Uno dei principali editori italiani dell'epoca, l'Albrizzi di Venezia, vede l'edizione francese e decide di tradurla e stamparla in italiano, integrandola con numerose illustrazioni originali: in ventisei volumi, pubblicati tra il 1730 e il 1766, questa edizione del Salmon è quasi la prima "Guida del Touring" italiana. Cominceremo il giro delle città europee partendo da Parigi e da Londra, confrontando anche le vedute dell'epoca con qualche foto attuale, proseguiamo poi con Spagna e Portogallo e quindi con Austria, Germania, Svizzera, Olanda. Passiamo ora all'Italia, il cui testo è stato praticamente rifatto dall'Albrizzi, viste le imprecisioni e le lacune dell'originale. Tratteremo in particolare il Piemonte, la Liguria, lo Stato della Chiesa e Napoli. Riportiamo anche delle osservazioni che il Salmon fa sul carattere dei vari popoli, riconoscendone sì i meriti e le virtù ma non tralasciandone i punti deboli e i difetti.

L'incontro si terrà in ALDAI - Sala Viscontea - via Larga 31 - Milano
martedì 25 novembre 2014 alle ore 15.30

MODALITÀ DI PRENOTAZIONE

Gli interessati possono prenotarsi online attraverso il sito www.aldai.it, sezione "ALDAI Eventi", selezionando dal calendario la data interessata e compilando gli appositi spazi alla voce "iscriviti".

Le date pubblicate potrebbero variare successivamente alla stampa della rivista; invitiamo pertanto i lettori a prendere visione delle periodiche newsletter e del sito per dettagli e conferma degli incontri.

Per chi non avesse la possibilità di effettuare la prenotazione online è possibile inviare un fax al numero 02.5830.7557 indicando nell'oggetto: "Go" oppure "Guida del Salmon".

Il libro di novembre 2014



Sergio Augelloni Fabbri, Luigi Geppert
**PREVISIONI E CONTROLLO
DELLE VENDITE COMPLESSE**

Franco Angeli Editore
www.francoangeli.it
Pagine: 176
Euro: 23,00

A chi è interessato ad approfondire i modelli di previsione delle vendite consiglio di leggere il libro "Previsioni e controllo nelle vendite complesse" scritto dal collega Sergio Augelloni e dal prof. Luigi Geppert, docente di "Sistemi dinamici e strategie d'impresa" presso la facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano. Gli Autori hanno presentato in ALDAI lo scorso 14 maggio i modelli di simulazione. Le aziende produttrici di beni industriali e servizi hanno sempre più la necessità di ottimizzare la pianificazione delle produzioni:

■ adeguando mezzi e persone all'andamento delle vendite;

■ adeguando i processi di previsione per renderli il più possibile attendibili;
■ sviluppando un'azione di controllo che sia in grado di suggerire i correttivi più opportuni per raggiungere tale risultato.

Il testo propone una metodologia per gestire l'azione di vendita nelle varie fasi di pianificazione, previsione e controllo; in modo particolare si rivolge principalmente alle aziende che, per la loro tipologia di offerta, hanno processi di vendita definiti "complessi".

Nel libro sono descritti casi concreti implementati da alcune aziende con commenti delle soluzioni adottate.

Gli argomenti trattati sono di interesse sia del management in senso lato sia di chi si occupa dell'area commerciale: direttori commerciali, vendite, marketing e venditori.

Buona lettura.

Franco Del Vecchio
Vice Presidente ALDAI



Diagnosticare,
curare, conservare.
Per noi,
da oltre 27 anni,
odontoiatria
è **scienza** medica.



STUDIO ODONTOIATRICO Dr. Alberto di Feo

VIA LEOPARDI 8 (ANG. P.LE CADORNA) M1 M2 MILANO

- ✓ IMPLANTOLOGIA AD OSTEOINTEGRAZIONE A CARICO IMMEDIATO E DIFFERITO
- ✓ RICOSTRUZIONE OSSEA PRE-IMPLANTARE
- ✓ IGIENE E PREVENZIONE
- ✓ ORTODONZIA INVISIBILE ADULTI E BAMBINI
- ✓ ODONTOIATRIA INFANTILE
- ✓ PROTESI FISSA E MOBILE
- ✓ PARODONTOLOGIA (DIAGNOSI E CURA PATOLOGIE GENGIVALI)
- ✓ ORTOPANTOMOGRAFIE (RX PANORAMICHE) E TELERADIOGRAFIE IN SEDE
- ✓ ESTETICA DENTALE E SBIANCAMENTO PROFESSIONALE

CONVENZIONE DIRETTA

FASI • FASI OPEN • PRONTO-CARE • PREVIMEDICAL • FASCHIM • FISDAF

☎ 02.46.91.049 • 02.46.94.406

🌐 www.studiodifeo.it ✉ studioalbertodifeo@hotmail.it

Orario continuato Lun-Ven 8.30/20.30 Sabato 8.30/16.00



43° Golf Day & Trophy ALDAI

Golf Club Margara

Vladimiro Sacchetti

Coordinatore Gruppo Golfisti ALDAI
golfmanager@golfmanager.it

Giovedì 18 settembre 2014, dopo l'interruzione estiva, abbiamo ripreso i nostri periodici incontri golfistici con la settima tappa del Circuito 2014 presso il Golf Club Margara che si trova sulle prime colline del Monferrato. Per la prima volta siamo andati in questo circolo ed è stata una piacevole scoperta.

Il Golf Club dispone di un grande percorso di golf di 36 buche perfettamente tenuto e di una club house d'epoca con caratteristici mattoni a vista e stupende volte in legno.

Purtroppo questa volta il tempo non è stato dei migliori (come peraltro non lo è stato per tutto il mese di agosto). Cielo coperto e pioggia a tratti ci hanno accompagnato per tutta la gara. Nonostante ciò, hanno partecipato oltre 100 colleghi che si sono snodati lungo il percorso per tutto il pomeriggio sino alla conclusione serale in club house per la rituale premiazione e l'eccellente cena.

Il programma del Circuito 2014 è visibile sul sito www.aldai.it cliccando sulla scritta "GolfManager".



In alto:
Gara con ombrelli aperti.

In basso:
I vincitori della gara di Margara.

43° Golf Day & Trophy
7° tappa del Circuito Golfmanager 2014
18 settembre 2014

Gara Stableford 18 buche presso il Golf Margara

VINCITORI DELLA COPPA MANAGER

1° Categoria	Punti	Circolo
1° NETTO Colleoni Geremia	35	Golf Parco dei Colli
2° NETTO Rancati Roberto	20	Golf Villa Paradiso
1° LORDO Rigamonti Stefano	20	Golf Is Molas
2° Categoria	Punti	Circolo
1° NETTO Menoncin Attilio	41	Golf Brianza
2° NETTO Vacchini Luigi	34	Golf Villa Paradiso
3° NETTO Torelli Marco	34	Golf Is Molas
3° Categoria	Punti	Circolo
1° NETTO Ferrè Angelo	40	Golf Lazzate
2° NETTO Le Rose Guglielmo	38	Golf Villa Paradiso
3° NETTO Pomè Maurizio	34	Golf Villa Paradiso
Categoria Amici	Punti	Circolo
1° NETTO Giambellotti Paola	33	Golf Arenzano
Premi speciali	Punti	Circolo
1° LADY Ponti Wilma	29	Golf Brianza
Nearest to the Pin - Verga Mauro - 2,30 mt - Golf Green Club		

Premi a estrazione: Moretti Giuseppe, Curti Gianfranco, Italia Armando, Chiaverina Maryse, Malighetti Apollonia, Trombetta Luigi, Maccagnan Paolo, Guazzoni Dario, Delogu Giovanni, Ricci Paolo, Vialba Luigi, Bresciani Camillo.

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE
LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE
INDUSTRIALI

DIRETTORE RESPONSABILE

Romano Ambrogi

SEGRETARIA DI REDAZIONE

Gabriella Canuti

COMITATO DI REDAZIONE

Franco Del Vecchio, Mario Giambone,
Annalisa Sala, Francesco Soletti,
Chiara Tiraboschi, Sergio Zeme.

SOCIETÀ EDITRICE

ARUM S.r.l., Via Larga 31, 20122 Milano
Partita IVA 03284810151

Tel. 02.5837.6237 - Fax 02.5830.7557

Iscritta al Registro Nazionale della Stampa
con il numero 5447, vol. 55, pag. 369,
del 20.11.1996.

Società soggetta alla direzione
e coordinamento dell'ALDAI

(Associazione Lombarda Dirigenti
Aziende Industriali).

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in abbonamento postale

Decreto Legge 24/12/2003 n.353

(convertito in Legge 27/2/2004 n.46) Art.1,
comma 1. Pubbl. inf. 45% DCB/Milano
euro 1,03.

Autorizzazione del Tribunale di Milano,
20 novembre 1948, numero 891.

ART DIRECTION Raffaella Castelli, Milano

STAMPA

Amilcare Pizzi
Officine Grafiche Novara 1901 S.p.A.
Cinisello Balsamo - Milano

PUBBLICITÀ E PROMOZIONE

Ideaplan S.r.l. - via Cenisio, 32 - 20154 Milano
Info: www.ideaplan.it/dirigentiindustria
Tel. 02.3310.1692

e-mail: dirigentiindustria@ideaplan.it

RACCOLTA PUBBLICITARIA

Dimetec Srl - via Puglie, 75 - 37139 Verona
Info: www.dimetec.it/dirigentiindustria
Tel. 045.5116.015

e-mail: dirigentiindustria@dimetec.it

FORMATO DELLE INSERZIONI

Pagina intera 210x297 mm
Mezza pagina verticale 104x297 mm
Mezza pagina orizzontale 210x145 mm
Piedino interno 60x190 mm
Sovra copertina (allegato) 210x297 mm
Doppia sotto copertina 420x297 mm
Insero PI - quartino 210x297 mm (fronte retro)

HANNO COLLABORATO A QUESTO NUMERO

Romano Ambrogi, Sergio Bollani,
Massimiliano Cannata, Alberto Cantoni,
Simone Chiappa, Giuseppe Colombi,
Giorgio Corradini, Stefano Cuzzilla,
Giorgio de Varda, Franco Del Vecchio,
Serena Grigolli, Edoardo Lazzati,
Giancarlo Magnaghi, Giovanni Mura,
Josef Oskar, Benedetta Pisto,
Vladimiro Sacchetti, Chiara Tiraboschi,
Mauro Vaiani, Sergio Zeme, Elisa Zonca.

**QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO
IN TIPOGRAFIA IL 24 OTTOBRE 2014**



Associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

L'Editore garantisce la massima riservatezza
dei dati in possesso - DLGS 196/2003
(Tutela Dati Personali) che sono utilizzati
al solo scopo di inviare il mensile
"Dirigenti Industria", nonché la possibilità
di richiederne gratuitamente la rettifica
o la cancellazione scrivendo direttamente a:
Arum - Via Larga, 31 - 20122 Milano

Per esercitare i diritti di cui all'art. 7
del DLGS 196/2003 inviare un fax al numero
02.5830.7557 o inviare una mail a:
rivista@aldai.it indicando un recapito
presso cui essere contattati.

Dichiarazione di tiratura resa al Garante
per l'editoria, ai sensi del comma 28
della Legge 23.12.96 n. 650:
n. 29.900 copie.

Costo abbonamento 11 numeri: euro 15,00.

Il pagamento della quota associativa ALDAI
comporta automaticamente la sottoscrizione
dell'abbonamento a "Dirigenti Industria".

Da Oculus ho visto la differenza

Sconti

40% su lenti e montature

20% su montature firmate

30% su occhiali da sole

10% su lenti a contatto usa e getta

20% su liquidi per lenti a contatto

10% su accessori di ottica

30% su lenti a contatto tradizionali

**Gli sconti Oculus
sono validi
per i Dirigenti dell'ALDAI,
i loro familiari
e i dipendenti.**

Via San Paolo, 1 - 1° piano
ang. C.so Vittorio Emanuele
Milano
Tel. 02 874 192
Tel. 02 7200 1396

www.oculus3000.it
E-mail: oculus3000@tiscali.it
Ci trovi su Facebook alla pagina **Ottica Oculus Srl**
Orari: Lunedì 15.00-19.00
Da martedì a sabato 10.00-14.00 - 15.00-19.00



SEDE E UFFICI

Via Larga, 31 - 20122 Milano
M1 Duomo - M3 Missori
Mezzi di superficie: 12 - 15 - 27 - 54

CENTRALINO 02.58376.1**FAX** 02.5830.7557**APERTURA**

Lunedì / Venerdì
Dalle ore 8.30 alle ore 12.30
e dalle 13.30 alle 17.30

SITO WEB www.aldai.it**FORUM ALDAI** Dirigentinsieme

Chi siamo e che cosa facciamo

L'ALDAI (Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali) con circa 17.000 iscritti è il maggiore tra i Sindacati territoriali che fanno capo alla Federazione Nazionale (FEDERMANAGER). Al fine di perseguire i propri scopi istituzionali di tutela e promozione dell'immagine e del ruolo dei dirigenti industriali, l'Associazione si occupa delle problematiche collettive e individuali della categoria, nelle situazioni più diverse, offrendo servizi nei vari settori agli iscritti quale che sia la loro condizione: dirigenti in servizio, inoccupati, in pensione o che svolgono attività di tipo professionale. Tra i vari servizi, prestati gratuitamente, ricordiamo:

- il **Servizio Sindacale** rivolto a fornire ai dirigenti iscritti supporto ed assistenza nell'ambito di tutte le problematiche relative all'instaurazione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro nonché ad aspetti di carattere fiscale e previdenziale;

- il **Servizio FASI/ASSIDAI** che fornisce consulenza ed assistenza in merito alla stesura ed alla presentazione delle pratiche di rimborso oltre che di iscrizione ai due Fondi;
- il **Servizio Orientamento e Formazione** per i dirigenti interessati: alla ricerca di nuove opportunità professionali, al bilancio delle competenze e ai percorsi formativi di sviluppo professionale, all'analisi delle criticità manageriali con il "Tutoring" dei colleghi Senior e alle iniziative di riqualificazione e ricollocazione per i dirigenti inoccupati.

Ricordiamo infine le iniziative di carattere **culturale** (organizzazione di conferenze, convegni, corsi, concerti, visite guidate) e **ricreativo** tendenti a favorire l'aggregazione tra i soci (viaggi).

Di tutti i servizi riportiamo le necessarie indicazioni per poter stabilire gli opportuni contatti.

Servizi e contatti

ALDAI**Presidenza**

- Presidente: ROMANO AMBROGI - presidente@aldai.it
- Vicepresidente: FRANCO DEL VECCHIO - vicepresidente.del.veccchio@aldai.it
- Vicepresidente: FRANCESCO SOLETTI - vicepresidente.soletti@aldai.it
- Tesoriere: ANTONIO ZENATELLI

Direzione direzione@aldai.it

- Direttore: ANNALISA SALA
- Segreteria Presidenza e Direzione - segreteria@aldai.it
Silvia Romagnoli 02.58376.204
- Comunicazione e Marketing - comunicazione@aldai.it
Chiara Tiraboschi 02.58376.208

Servizio Sindacale■ **Consulenze sindacali**

- ANNALISA SALA: sindacale@aldai.it
- Cristiana Bertolotti: rsa@aldai.it
- Lorenzo Peretto
- Valeria Briganti 02.58376.221
- Francesca Sarcinelli 02.58376.222
- Maria Caputo 02.58376.225

■ **Salvatore Martorelli - Consulenze previdenziali**

1°, 2°, ultimo lunedì di ogni mese dalle 8.00 alle 15.30
3° mercoledì di ogni mese dalle 8.00 alle 15.30

■ **Rosanna Versiglia - Consulenze previdenza complementare / INPS**

Martedì e giovedì dalle 9.00 alle 14.00

■ **Silvia Barbieri - Consulenze convenzione ENASCO / INPS**

Tutti i venerdì dalle 9.00 alle 12.00

3° lunedì di ogni mese dalle 14.00 alle 17.00 solo domande di pensione

■ **Giovanni Mura - Consulenze fiscali**

Martedì pomeriggio e mercoledì pomeriggio

Servizio FASI/ASSIDAI info.sanitarie@aldai.it

BENEDETTA PISTO 02.58376.229

Livia Corda 02.58376.206

Cristiana Scarpa 02.58376.224

- Ricevimento degli iscritti previo appuntamento
Lunedì e mercoledì ore 8.30-12.00 / 14.00-16.30
Martedì, giovedì e venerdì ore 8.30-12.00
- Consulenze telefoniche martedì, giovedì e venerdì ore 14.00-17.00

Servizio Orientamento e Formazione orientamento@aldai.it

Silvia Romagnoli 02.58376.219 (pomeriggio) formazione@aldai.it
Massimo Bondi 02.58376.220

Servizio Amministrazione - Organizzazione amministrazione@aldai.it

MICHELA BITETTI organizzazione@aldai.it

Viviana Cernuschi 02.58376.227

Laura De Bella 02.58376.231

Stefano Corna 02.58376.234

Giordano Bergomi 02.58376.235

Gruppo Giovani Dirigenti organizzazione@aldai.it

Coordinatore: LUIGI NAPOLI

ARUM S.R.L. SOCIETÀ EDITRICE E SERVIZI ALDAI

- Presidente: PATRIZIA GIORGETTI
- Redazione "Dirigenti Industria" - rivista@aldai.it
Gabriella Canuti 02.58376.237

COMITATO NAZIONALE DI COORDINAMENTO DIRIGENTI PENSIONATI

- Presidente: MARCELLO GARZIA - marcello.garzia@federmanager.it
- Presidente Onorario: SERGIO ZEME 02.58376.209 sergio.zeme@federmanager.it

FONDIRIGENTI

- Agenzia Lavoro - mi.federmanager@agenzia.fondirigenti.it

UNIONE REGIONALE FEDERMANAGER LOMBARDIA

- Presidente: TIZIANO NEVIANI 0372.535411
dirigenti@associazioneprofessionisti-cr.it
tiziano.neviani@ata.arvedi.it

COORDINAMENTO CIDA LOMBARDIA

- Presidente: ROMANO AMBROGI - lombardia@cida.it



VILLA EDEN

30 years of experience

PREVENZIONE

PERDERE PESO

LONGEVITÀ

CELLULITE

ANTISTRESS



"VISO DA STAR"

Pelle di porcellana, naturalmente luminosa e uniforme, il sogno di tutti... adesso si può!

Scegliete il nuovo programma di Villa Eden "Viso da star" con check-up cutaneo professionale, trattamenti viso-collo personalizzati e la nuova terapia per rigenerare la pelle con le proprie cellule.

Provare per credere!

Villa Eden Leading Health Spa
Merano (BZ)
Tel. 0473 23 65 83
www.villa-eden.com





ASSISTENZA
DENTISTICA
CONTINUA

CENTRO AVANZATO DI ODONTOIATRIA GENERALE E INFANTILE

Tutti i giorni dell'anno da 60 anni al servizio dei pazienti

CONVENZIONE
DIRETTA



Pacchetti Implantologia F.A.S.I.
per Prevenzione Edentule

- Impianti con garanzia a vita.
- Piani di pagamento personalizzati.
- Operatività 365 giorni all'anno dalle 9.00 alle 23.00 in centro a Milano.

Numero Verde **800 250025**

Via Speronari, 6 (MM Duomo) - 20123 Milano
adc-online@assistenzadentistica.it - www.assistenzadentistica.it