

DICEMBRE 2014 ANNO LXVII

DIRIGENTI



ALDAI

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

INDUSTRIA

Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in abbonamento postale - Decreto Legge 24/12/2003 n. 53 (convertito in Legge 27/12/2004 n. 46) Art. 1, comma 1, Pubbl. inf. 45% DCB/Milano - euro 1,03 (abbonamento annuo euro 15,00)

**Precarietà, incertezze
e sfiducia nel futuro**

**Superiamo le difficoltà
per un positivo 2015**



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 Edentulie

- 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



Giorgio Ambrogioni
Presidente Federmanager

Contratto Collettivo: *lettera del Presidente Federale*

17 novembre 2014

Gentile Collega, come penso saprai, il 29 ottobre scorso Confindustria ha deciso di disdettare il Contratto Collettivo Nazionale che regola il nostro rapporto di lavoro. Tale disdetta non riguarda le intese relative al Fasi, al Previdai ed a Fondirigenti. Una scelta che, in ogni caso, resta grave, una vera e propria forzatura in palese contraddizione con il più volte dichiarato desiderio di sviluppare relazioni industriali coerenti con i valori comunemente rappresentati. Una disdetta ancor meno comprensibile alla luce del grande senso di responsabilità e consapevolezza, della difficile situazione economica, da sempre dimostrato dalla nostra Delegazione.

Responsabilità e consapevolezza che, però, non possono significare la rinuncia a valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva ed a salvaguardarne gli elementi distintivi, i capisaldi in termini di tutele e welfare.

È in atto, da tempo, una forte riflessione sul ruolo della contrattazione collettiva ma riteniamo che il nostro contratto nazionale sia assolutamente coerente con questa riflessione e, soprattutto, con l'evoluzione del ruolo manageriale: non impedisce la negoziazione individuale e la meritocrazia anzi le promuove. Chiediamo, però, che tutto ciò avvenga in modo generalizzato e sulla base di strumenti, oggettivi e trasparenti, di valutazione e misurazione dei risultati.

Abbiamo posto a Confindustria un tema che è prevalentemente di natura culturale ma che guarda all'interesse delle stesse imprese ad una evoluzione dei loro modelli di governance e di "gestione della risorsa manageriale". Chiediamo un contratto che, fatte salve scelte diverse su cui siamo pronti a confrontarci, sappia tenere assieme tutti i dirigenti industriali prescindendo dalla dimensione e natura aziendale.

Confindustria, nel fare questa scelta politicamente forte e divisiva, nel contempo, si dichiara pronta a ricercare con Federmanager le soluzioni più giuste su quelli che sono i quattro temi del negoziato: modello retributivo, welfare sanitario, sostegno in caso di disoccupazione involontaria e licenziamenti alla luce dei cambiamenti in atto nella legislazione di riferimento. È un'apertura che non ci è sfuggita e a cui vogliamo dare il giusto peso. Se non ci saranno approcci pregiudiziali (noi abbiamo già dimostrato ampia flessibilità) il negoziato potrà riprendere e concludersi positivamente ma, deve essere chiaro, non a qualsiasi condizione.

Sul fronte retributivo auspichiamo soluzioni che da una parte favoriscano nuove nomine ma sappiano anche dare il giusto valore economico all'azione dirigenziale.

Auspichiamo politiche retributive che sappiano contrastare spinte verso il basso e processi di "quadrizzazione" più o meno espliciti. Auspichiamo la salvaguardia degli istituti che costituiscono il nostro welfare e che, sempre di più, rappresentano e rappresenteranno l'elemento distintivo del ruolo manageriale. La dirigenza industriale italiana, per quello che ha fatto e sta facendo per difendere le nostre imprese, per renderle più produttive e competitive, merita un rinnovo contrattuale che ne esalti e valorizzi le peculiarità in termini di ruolo e professionalità.

Vogliamo un rinnovo contrattuale che dimostri come, nonostante le oggettive difficoltà, due componenti la classe dirigente del Paese, imprenditori e manager, sanno trovare soluzioni lungimiranti e sanno dare segnali positivi al Paese.

Gentile Collega, con questa mia lettera ho cercato di darti un quadro oggettivo della difficile situazione in cui Confindustria, con questa sua scelta, ha posto la Categoria ma anche le imprese, specie le più piccole. Noi crediamo fortemente nella partnership purché non sia una parola vuota ed a senso unico: se anche Confindustria ci crede, come spesso dichiara, è il momento che lo dimostri definendo con noi un giusto rinnovo contrattuale.

Assicurandoti un tempestivo aggiornamento sugli sviluppi del negoziato, desidero confermarti che questa Federazione, a tutti i livelli, persegue un unico obiettivo: assicurare alla dirigenza un contratto di valore e che sappia offrire alla Categoria le certezze e le opportunità che merita. ■

*Con i più cordiali saluti,
Giorgio Ambrogioni*

Driver Center:

*affronta l'inverno in sicurezza
con il giusto pneumatico invernale.*

GODITI L'INVERNO ALLA GUIDA CON NOI



Pneumatici invernali: la Direttiva Ministeriale

D'inverno la strada è meno sicura perché spesso bagnata, brinata, ghiacciata o innevata, quindi il livello di aderenza dei pneumatici al fondo stradale è inferiore.

Per questo motivo il Legislatore ha emanato una direttiva specifica per disciplinare la circolazione stradale in periodo invernale e in caso di emergenza neve. Tale direttiva sancisce *l'obbligo di pneumatici invernali o catene a bordo dal 15 novembre al 15 aprile* a prescindere dalle condizioni climatiche e/o dalla presenza di neve al suolo.

Tale periodo non può essere ridotto, ma solo esteso in zone con condizioni climatiche particolari.

La Circolare Ministeriale emanata a gennaio 2014 ha ampliato l'orizzonte temporale in cui possono essere montati e successivamente smontati i pneumatici invernali.

L'automobilista ha in questo modo la possibilità di montare gli invernali un mese prima, ovvero a partire dal 15 ottobre e può pianificare meglio con il suo rivenditore Driver il montaggio e il successivo smontaggio dei pneumatici, che può essere effettuato fino al 15 maggio.

Driver Center, insegna del gruppo Pirelli, è la catena di centri specializzati nel servizio pneumatici. Con una rete di oltre 350 punti vendita in Italia Driver offre ai propri clienti la più ampia gamma di consulenza e assistenza per ogni tipo di veicolo.

I Driver Center sono in grado di pianificare al meglio il calendario degli interventi sulla vettura anticipando l'arrivo della stagione invernale. In questo modo l'automobilista è agevolato nel programmare il montaggio e il successivo smontaggio dei pneumatici invernali.

Pneumatici invernali: come riconoscerli

I pneumatici invernali hanno la marcatura Ministeriale M+S sul fianco, dove può inoltre essere presente il simbolo di una montagna stilizzata con un fiocco di neve (Snowflake): questa marcatura, identifica in modo più preciso che il pneumatico ha caratteristiche prettamente invernali. Rispetto agli estivi, i pneumatici invernali hanno mescole battistrada progettate e realizzate per "funzionare" alle basse temperature tipiche del periodo invernale, su asciutto, su bagnato e su neve.

UNA CONVENZIONE SU MISURA PER TE:

SOLO PER TE DA DRIVER CENTER PNEUMATICI PIRELLI A PREZZI ESCLUSIVI.

Effettua subito un veloce preventivo.

1. Registrati su: www.pirelli.com/convenzionidriver
2. Utilizza il codice convenzione **ALDAI**
3. Fai il preventivo pneumatici Pirelli
4. Recati presso il tuo Driver Center

Sommario

DICEMBRE 2014 ANNO LXVII

FOCUS RISULTATI 2014

Un anno che finisce per un 2015 di aspettative

Franco Del Vecchio

EDITORIALE

- 1** Contratto Collettivo:
lettera del Presidente Federale
Giorgio Ambrogioni

LETTERE

- 5** Enrico, T.C., R.R., Isabella Sinopoli

FOCUS RISULTATI 2014

- 6** Un anno che finisce
per un 2015 di aspettative
Franco Del Vecchio

MANAGEMENT

- 10** Guardare avanti, ma...
Mario Giambone
- 11** Beni confiscati alla criminalità
organizzata
Chiara Tiraboschi
- 12** I valori Olivetti per tornare
a crescere oggi
Mario Giambone

SERVIZI AGLI ASSOCIATI

- 14** Iniziative Young & Senior
Chiara Tiraboschi
- 16** Il Servizio Tutoring ALDAI
compie un anno
Vladimiro Sacchetti
- 18** ALDAI e i Dirigenti Senior
Luciano De Stefani

WELFARE

- 20** Giovani a sessant'anni:
rivoluzione o illusione?
Patrizia Belleri

FORMAZIONE

- 24** Design-Driven Innovation
Claudio Dell'Era

LAVORO

- 27** Emigrazione e Managerialità
Marzio Muraro

SINDACATO

- 28** La disdetta del Contratto
Collettivo
Agostino D'Arco
- 29** Sesta procedura di salvaguardia
per i lavoratori esodati
Servizio Sindacale ALDAI

ASSISTENZA SANITARIA

- 30** FASI, i nostri risultati
e qualche prospettiva
Stefano Cuzzilla
- 32** Domande e risposte...
Cristiana Scarpa



© elen_studio - Fotolia.com

VITA ASSOCIATIVA

- 41** PECOS4SMEs
Gianluca Coppola,
Salvatore Iuculano
- 42** Valorizziamo il merito
e il talento delle donne
per una società migliore
Paola Poli

OPINIONI

- 46** Occorre veramente cambiare
Sergio Zeme

CULTURA E TEMPO LIBERO

- 47** 44° Golf Day & Trophy ALDAI
Vladimiro Sacchetti
- 54** I libri di dicembre 2014
• Dall'atomo all'energia nucleare
• In cerca di Emily

REDAZIONALE

- 48** Dirigenti Industria 2014:
gli articoli e le copertine
Gabriella Canuti

*La Redazione rivolge ai lettori
l'augurio sincero di serenità
per il nuovo anno, con l'auspicio
soprattutto che possa rivelarsi
un anno di sviluppo e di crescita
per il nostro Paese.*

Lettere dai nostri associati

Una testimonianza del disagio per la perdita del lavoro

Spett.le ALDAI, ho 51 anni e mi sono ritrovato senza lavoro, due anni fa, dopo il fallimento della piccola società di formazione e consulenza dove lavoravo come manager.

Non sono il tipo che si piange addosso, così affrontai l'emergenza accettando qualsiasi lavoro mi capitasse: dal muratore al falegname; dal cuoco al giardiniere; dall'operaio al restauratore; l'elenco potrebbe allungarsi e non voglio annoiarvi.

Grazie a Dio e agli insegnamenti dei miei genitori, da giovane ho imparato il valore dell'umiltà, oltre ai diversi mestieri che mi sono tornati utili e ci sono tante persone che stanno peggio di me, quindi non mi lamento e guardo sempre avanti.

Da un anno ho trovato una sistemazione nella segreteria organizzativa di una piccola fondazione/associazione che si occupa di organizzare eventi di cultura, storia e informazione. Il reddito è basso, ma sono contento, soprattutto perché, prima di questa occasione, mettevo le mani nei tombini del paese dove abito per ripulirli. Tuttavia non ho mai smesso di cercare una opportunità che mi permettesse di non disperdere tutto il mio bagaglio di esperienze di uomo e professionista, così ho scritto ad un collega, oggi attivo in ALDAI, che mi ha insegnato tante cose e mi è stato di esempio, per ricevere consigli e segnalazioni che potessero valorizzare le mie competenze.

Vi ringrazio per quel che fate e che potrete fare anche per me.

*Cordiali saluti
Enrico*

Caro Enrico,

un numero crescente di colleghi sta attraversando momenti difficili con dignità e speranza in un futuro migliore.

Come una "pestilenza" la perdita di lavoro non fa distinzioni fra le competenze e il merito delle persone.

C'è chi si deve accontentare di uno stipendio dimezzato e molti altri nemmeno quello, perché si riducono ogni giorno le occasioni di lavoro.

Dobbiamo, come te, avere il coraggio di ripartire, con dignità, realismo e determinazione, guardando avanti per creare insieme le condizioni per nuove opportunità di sviluppo del Paese e creazione di lavoro.

Le tue parole stimolano profonde suggestioni emotive che sollecitano azioni concrete.

Spero che il tuo messaggio possa muovere le coscienze ed essere colto sia da chi continua a difendere un passato che non tornerà più e sia da chi ha bisogno del coraggio di guardare avanti per cogliere le sfide e le opportunità che offre il futuro europeo e globale.

Il networking delle conoscenze contribuisce al 70% delle ricollocazioni e saremo lieti segnalarti chi è interessato a conoscerti.

*Il Presidente ALDAI
Romano Ambrogio*

Good news!

Gentilissima dott.ssa Sala, ho apprezzato moltissimo l'attività ed i consigli della dott.ssa Valeria Briganti in merito alla mia posizione pensionistica; in pochissimo tempo mi si è aperto un ventaglio di possibilità che non avevo mai avuto modo di conoscere nel passato, pur rivolgendomi a diversi consulenti e Patronati. La ringrazio quindi per la sua "insistenza" nel non volermi far lasciare l'Associazione e avermi voluto far sperimentare più direttamente i servizi offerti. Considero quindi superata la mia lettera del 26 agosto scorso con la quale rassegnavo le mie dimissioni dall'Associazione.

*Grazie ancora,
T. C.*

Spettabile Redazione, invio questa lettera per l'egregio dott. Martorelli.

Le comunico che il giorno 22 settembre u.s. ho ricevuto l'accredito della prima rata di pensione.

A questo punto mi sento in dovere di ringraziarla sentitamente per tutti i consigli e i suggerimenti che ho avuto da lei, senza i quali non avrei o avrei solo con grande fatica raggiunto questo importante traguardo per la mia sicurezza e per quella della mia famiglia.

*Cordiali saluti,
R. R.*

Gentile dott. Rovelli, sono Isabella Sinopoli, una ragazza che ha ricevuto la borsa di studio dell'ALDAI.

A marzo, quando ci siamo incontrati in occasione della cerimonia di consegna, mi aveva lasciato il suo biglietto da visita e ho pensato di scriverle per renderla partecipe del fatto che martedì mi sono laureata ed è stata una grande soddisfazione da 110 e lode!

Volevo ringraziarla per aver creduto in me, perché se ho ottenuto questo traguardo è stato anche grazie a voi.

*Cordialmente,
Isabella Sinopoli*



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



Cesare Paris

ODONTIATRIA SPECIALISTICA

Via Pietro Micca, 2
21049 - Tradate (VA)
Telefono: 0331 811217

Email: info@cesareparis.it
www.cesareparis.it



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



CONVENZIONI DIRETTE CON:



Contattaci per una visita gratuita!

Un anno che per un 2015 di asp



Franco Del Vecchio

Vicepresidente ALDAI
vicepresidente.del.vecchio@aldai.it

ecco d'un tratto ci troviamo già a fine anno ed è ora di commentare un altro periodo difficile per la categoria ed il Paese, tornato al livello del PIL dell'anno 2000. Ma è anche il momento di delineare obiettivi ambiziosi per il 2015, perché senza stimoli, motivazioni e volontà rischiamo di perdere le occasioni di ripresa e accelerare solo il declino. Il 2014 è stato un anno con aspettative d'inversione di tendenza, di cambiamento, di crescita seppur debole, ma è cresciuto purtroppo solo il dibattito,

con iniziative e risultati insufficienti per stimolare la ripresa, che non arriverà da sola puntuale come il Natale, ma che dobbiamo invece costruire "scalino dopo scalino" attuando un'innovazione radicale e profonda, abbandonando modelli ormai superati per accettare le regole e le sfide globali.

Il perdurare della situazione di crisi ha determinato un crescente livello di disoccupazione, che ha coinvolto soprattutto giovani e classe manageriale. I dirigenti industriali in servizio diminuiscono anche quest'anno del 3% gonfiando le fila di professional ed ipopensionati, i candidati ad una pensione che si allontana sempre più nel tempo. Continua lo sperpero del patrimonio di competenze, sul quale la società ha investito, che abbiamo il dovere e la necessità di rendere produttivo, nell'interesse di tutti, per il rilanciare questo Paese.

I contratti dei dirigenti industriali

Nonostante il contesto di difficoltà e di incertezza, con senso di responsabilità e fiducia, Federmanager ed il gruppo FIAT - CNH Industrial hanno firmato lo scorso 30 luglio il rinnovo del contratto dei dirigenti del gruppo, uscito da Confindustria.

A gennaio 2014 è stato rinnovato anche il contratto Federmanager - Confapi per i dirigenti e i quadri superiori delle piccole imprese.

Il rinnovo del contratto con Confindustria, scaduto il 31 dicembre 2013, è stato oggetto di un intenso lavoro di preparazione al quale non è invece seguito un negoziato soddisfacente, ultimo atto del quale è stato, lo scorso 29 ottobre, l'inusitata disdetta dell'accordo da parte

finisce attentive

della confederazione degli industriali. Questa è motivata dalla volontà di evitare il mero rinnovo del contratto vigente per un ulteriore anno, ma può anche essere letta come uno strappo per chiudere il contratto su basi inaccettabili per la categoria. Se le proposte Federmanager sono risultate evidenti sin dai primi incontri delle delegazioni, è sconcertante l'assenza assoluta di controproposte Confindustria (in tutti questi mesi il "documento", citato nella lettera di disdetta, che intenderebbe focalizzare i punti prioritari per il rinnovo del contratto, non è mai stato esibito). Un evidente segnale di difficoltà, debolezza e mancanza di strategia da parte confindustriale nell'assumersi le responsabilità richieste dai cambiamenti che dirigenti e imprese affrontano insieme.

Il Parlamento italiano ha esteso la disciplina dei licenziamenti collettivi anche ai dirigenti con la Legge n. 161 dello scorso 30 ottobre, in seguito alla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 13 febbraio 2014. Il Job Act ora all'esame del Parlamento definisce nuovi paradigmi del diritto del lavoro, modificando le discipline sui licenziamenti individuali. La globalizzazione impone serie riflessioni sul modello di riferimento della contrattazione collettiva, per proseguire proattivamente il percorso di cambiamento nel rispetto dei principi e diritti legittimamente acquisiti.

Le iniziative per i dirigenti in servizio

Oltre alle verifiche e al dialogo continuo sulla negoziazione contrattuale, con RSA ed iscritti, la "casa del dirigente" ha potenziato nel 2014 i servizi di tutela, sostegno e orientamento per aiutare i

colleghi a cogliere opportunità professionali e superare le difficoltà. Nel corso dell'anno abbiamo in particolare avviato nuovi servizi:

- il servizio di Orientamento ha rappresentato il centro d'ascolto e prima indicazione per soddisfare i fabbisogni dei dirigenti;
- il servizio di 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;
- il servizio Multibrand ha fornito strumenti per la valorizzazione del piano di sviluppo di carriera;
- i corsi di Sviluppo Carriera 2.0 hanno permesso di acquisire le tecniche

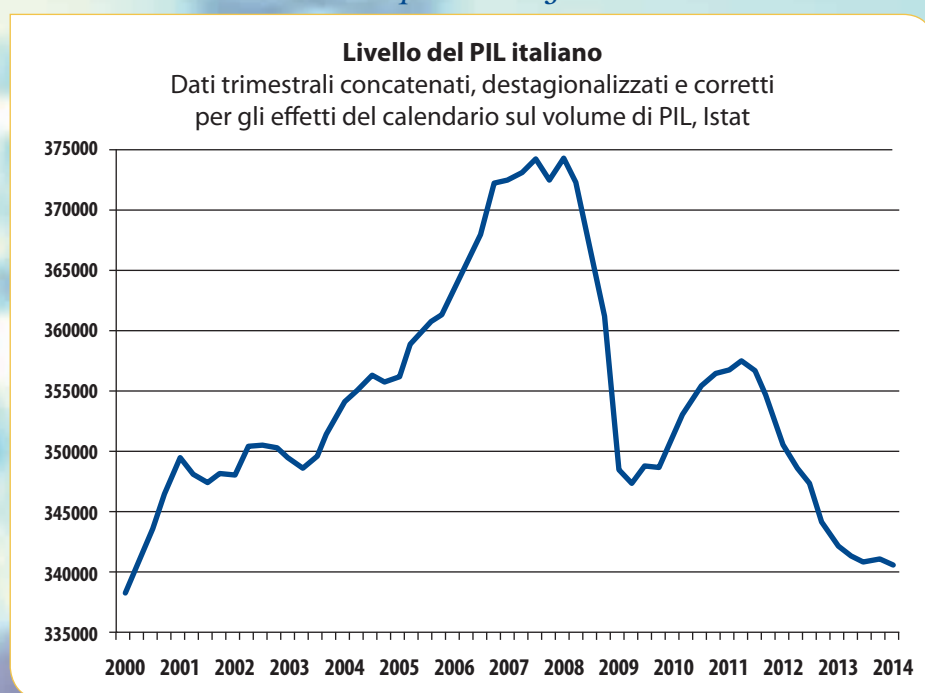


per potenziare il networking professionale con l'uso di LinkedIn;

- il premio "Merito e Talento" è stato finalizzato a garantire pari opportunità e promuovere il ruolo delle donne manager;
- numerosi convegni e iniziative hanno favorito la crescita professionale, l'innovazione e il networking.

Dati del CIPE

Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica



Un anno che finisce per un 2015 di aspettative

Le iniziative per i dirigenti che hanno perso il lavoro

Anche nel 2014 è proseguita l'attività di tutela a favore dei colleghi in difficoltà, assicurando servizi di sostegno materiale e morale:

- il supporto per il riconoscimento dei diritti contrattuali;
- il contributo GSR, ancora disponibile per il corrente anno;
- il servizio Multibrand ha fornito strumenti utili per la valorizzazione delle competenze, l'utilizzo più efficace della propria rete di contatti e il potenziamento del profilo professionale;
- i contributi Fondirigenti, fino a 5.000 €, per i percorsi di riqualificazione e inserimento nel mondo del lavoro;
- gli incontri e seminari per favorire le opportunità di networking e lo sviluppo delle competenze professionali.

Le iniziative per i dirigenti pensionati

Per le diverse e variegate necessità dei dirigenti "Senior" abbiamo realizzato nel corrente anno un programma articolato in molteplici iniziative sinergiche:

- le azioni per la tutela delle pensioni, oggetto di un'offensiva senza precedenti;
- i servizi di assistenza sanitaria Fasi e Assidai;
- l'indagine realizzata in primavera sulle aspettative e valutazioni dei colleghi senior;
- le molteplici iniziative ed eventi organizzati dai gruppi di lavoro: solidarietà, cultura, tempo libero, valorizzazione dei senior, energia ed ecologia, dirigenti per l'Europa, etc.

Un costante impegno per il rinnovamento a favore degli associati

Anche quest'anno abbiamo lavorato per conseguire i 10 obiettivi programmatici del triennio di consiliatura approvati dal Consiglio Direttivo.

1. Fare di ALDAI la casa di tutti i dirigenti.



2. Valorizzare il patrimonio.
3. Rilanciare il ruolo del dirigente in azienda.
4. Potenziare l'assistenza.
5. Un volano alla crescita professionale e culturale.
6. Un nuovo ruolo per i dirigenti senior.
7. Accrescere il peso di ALDAI.
8. Comunicare in modo innovativo.
9. Allargare la base con il marketing associativo.
10. Creare un Centro Analisi Dati sul futuro dei dirigenti.

Nel 2014 abbiamo in particolare:

- varato ad inizio anno un nuovo piano editoriale e grafico della rivista Dirigenti Industria;
- sostenuto le politiche di welfare per assicurare continuità di benessere per sé e per i propri cari;
- potenziato le convenzioni commerciali, (grazie alle quali mi sono ripagato con gli interessi la quota associativa);
- sostenuto il rilancio industriale lombardo e le politiche attive per il lavoro;
- partecipato al dibattito sulle prospettive per la categoria, il mercato del lavoro, le iniziative europee, le reti di imprese, il lavoro agile, le tecnologie abilitanti;
- sviluppato le iniziative "Young" a favore dei figli e nipoti dei dirigenti;
- proposto le linee di sviluppo ed aperto il dibattito per il rinnovamento del vertice Federmanager;
- rinnovato i tradizionali eventi socio-culturali: il jazz in primavera ed il concerto di musica classica in autunno;

- potenziato le iniziative di solidarietà dei colleghi senior;
- rinnovato il riferimento territoriale Federmanager Minerva, affidando a Paola Poli le iniziative di valorizzazione della donna nel mondo economico e sociale;
- creato un Gruppo di Lavoro per lo studio e la realizzazione del voto elettronico per l'elezione delle cariche associative;
- conseguito l'obiettivo di bilancio in pareggio.

Molto c'è ancora da fare e spero che realizzeremo in futuro quanto non è stato possibile completare quest'anno. Le aspettative per il 2015 sono in verità notevoli:

- a maggio inizierà l'EXPO che galvanizzerà la metropoli lombarda fino ad ottobre;
- nel corso dell'anno saranno disponibili le procedure telematiche per la richiesta dei rimborsi Fasi;
- a maggio sarà rinnovato il vertice Federmanager e ad ALDAI, che rappresenta il 28% del totale iscritti a livello nazionale, spetterà un contributo responsabile per il futuro della categoria;
- a maggio si completerà anche il triennio di consiliatura ALDAI e le elezioni previste nel periodo marzo-maggio saranno l'occasione per il rinnovamento delle cariche elettive e la definizione di un nuovo ambizioso programma triennale a favore dei colleghi associati.

Buone Feste dunque, per affrontare proattivamente le sfide e cogliere le opportunità del 2015. ■

CLINICA BAVIERA
ISTITUTO OFTALMICO EUROPEO

LIBERATI DA OCCHIALI E LENTI A CONTATTO!



"Questo
intervento
ha cambiato
la mia vita"
Barbara Longo

Tariffa
CHIRURGIA REFRATTIVA LASER

Iscritti ALDAI

945€/occhio

Valutazione al trattamento laser

GRATUITA

FINO AL 31 LUGLIO 2014

STRUTTURA CONVENZIONATA CON LE MAGGIORI ASSICURAZIONI
SANITARIE

CLINICA BAVIERA ITALIA S.r.l. - Associazione costituita nel 17/01/2003
Dir. Sanitario: Dott. M. Mordini

ACCREDITAMENTO

iscritti

E' necessario presentare la tessera
durante la 1° visita

CHIRURGIA REFRATTIVA LASER

PRESBIOPIA

CATARATTA

20% di sconto nel resto delle visite e trattamenti
Visita oculistica completa 60€.

Milano - Via Trenno, 12 - Milano - Via Alberico Albricci, 5 - Torino - Piazza Solferino, 7/i - Varese - Via Rossini, 8/a

PRENOTA LA TUA VISITA **800 22 88 33 / clinicabaviera.it**



Guardare avanti, ma...

Mario Giambone

Si avvicina il 2015 e con esso, oltre alle auspiccate novità di miglorie invocate da più parti, in tema di modifiche, riforme, stabilità, ripresa economica e chi sa quanto altro preconizzato e non ancora attuato, viene raggiunto, almeno per noi dirigenti del settore industriale, un traguardo tangibile e prestigioso. La nostra Federazione compie i settanta anni di vita.

Essa, infatti, prese corpo successivamente al termine del conflitto mondiale nel 1945, per effetto della determinazione che i colleghi di allora misero in campo, per costituirsi parte attiva nell'ardua opera della ricostruzione e riscatto del nostro Paese.

Il tempo muta gli scenari in cui si svolgono gli eventi, ma gli attori restano essenziali per la realizzazione delle opere necessarie. Oggi come allora viviamo momenti di grandi incertezze, anche se per motivi diversi, ci troviamo ancora una volta nella necessità di trovare soluzioni percorribili. La necessità di sapersi adeguare, modificare il modo di percepire il presente, ci pone in condizioni che non consentono tempi morti, (ma...) incombe la capacità di reagire in maniera efficace, essere soggetti capaci e professionalmente preparati, in grado di guidare processi di sviluppo e sostenere le scelte adeguate per il recupero di competitività.

Il guardare avanti "necesse est" in condizioni, se non di emergenza, certamente con determinazione e sollecitudine, ma per poter acquisire consapevolezza e trarre le necessarie energie può costituire una base solida il riconsiderare cosa è stato fatto in tutti questi anni e su cosa possiamo contare: un antico detto Masai ammonisce: **"I giovani corrono veloci ma i vecchi conoscono la strada"**.

La nostra è una Categoria che deve continuare ad esprimersi in maniera unitaria, a sostegno delle peculiarità della classe dirigente che rappresentiamo, indipendentemente dalle posizioni ricoperte

dai colleghi, siano essi in attività oppure no, secondo il criterio di solidarietà che è alla base della nostra appartenenza. Non possiamo permetterci alcuna distrazione con il rischio di frammentare la qualità del nostro modello associativo ed abbiamo il compito di applicare, ampliare e migliorare quanto ci è stato trasmesso. Non può essere sottovalutato quanto in questi anni si è operato per consolidare i punti salienti costituenti il fondamento, anche dal punto di vista normativo, del rapporto di lavoro con cui il dirigente opera.

Si è spesso osservato come la nostra sia una categoria frutto di una specifica normativa tutta italiana, ma si è anche evidenziato come, nel tempo, essa si sia rivelata capace di esprimere soggetti capaci e professionalmente preparati in grado di guidare processi di sviluppo e sostenere scelte adeguate per il recupero di competitività.

Questo ci deve confortare nella prosecuzione di affinare e migliorare nuovi modelli e forme di rappresentatività, scongiurando le laceranti delusioni che non sono mancate, nella falcidia che ci ha colpiti nel numero e ferito nello spirito e che, forse, non cesseranno del tutto, ma va difeso anche l'unico principio che può unirci maggiormente. Quello di restare compatti e mettere a fattore comune quanto può essere saggiamente trasfuso e quindi recuperato dalle esperienze vissute da ciascuno, indifferentemente dall'anagrafe e dal ruolo di appartenenza.

Potrebbe essere un limite quello di non saper cogliere le indifferibili e sostanziali mutazioni che si stanno realizzando nel ruolo e funzione svolta dalla dirigenza e come essa possa essere percepita.

Wsu questo l'attenzione non viene meno, come dimostrano le molteplici iniziative messe in atto ma che, alle volte, non vengono appieno recepite da chi potrebbe usufruirne. La comunicazione nella nostra era è essenziale e, neanche a dirlo, alle volte è forse troppo vasta da confonderne l'utilità.

Una riflessione doverosa va ribadita, anche se spesso lo andiamo rievocando: nel nostro sistema di rappresentatività, chi si assume il ruolo di ricevere le deleghe dei colleghi, è chiamato a farlo in maniera spontanea e volontaria, senza vincoli economici e, specie, politici. In un comparto come il nostro, fatto di soggetti di vertice e selettivi, i numeri non devono essere trascurabili, occorrerebbe una maggiore partecipazione e presenza per rendere più efficace l'opera svolta dalla Federazione, non è sufficiente rimanere ai margini, l'adesione a Federmanager, non essendo obbligatoria, deve essere una scelta opportuna e necessaria.

Altrimenti si indebolisce il livello ed il grado di consistenza del comparto e si rende maggiormente difficoltoso contrastare la sommaria e semplicistica qualificazione, con la quale vengono confuse le vere funzioni manageriali svolte da soggetti selezionati tra approfondite metodiche, basate su competenze e merito, con figure che spesso sono frutto di incarichi, di dubbie assegnazioni, non meglio qualificabili e magari di indubbio peso economico.

Valga la pena rimarcare quanto spesso affermato dal nostro Presidente nazionale Ambrogioni "... *Ai veri dirigenti vada restituito quel credito e quella limpidezza di immagine che hanno guadagnato sul campo. I dirigenti che Federmanager rappresenta... hanno dato corpo e sostanza a quel ceto medio che è stato motore storico dell'affermazione dell'Italia nelle potenze industriali*".

Confido che i colleghi che si soffermeranno a leggere queste righe, lo facciano con uno spirito improntato al convincimento di appartenere ad un insieme di soggetti che svolgono il loro ruolo (o lo hanno fatto in passato) mantenendo vivo lo stesso sentimento che mosse i nostri predecessori, a porre le basi essenziali per poi edificare quanto si è svolto nel tempo. Dal nulla, non nasce nulla, insieme si può progredire, la solitudine non aiuta, oltre ad essere triste. ■



Beni confiscati alla criminalità organizzata

La managerialità al servizio del Paese

Chiara Tiraboschi

Servizio Comunicazione e Marketing ALDAI

Partito nel 2010 a valle della richiesta formulata dall'allora Ministro dell'Interno, On. Roberto Maroni, il Progetto per la Valorizzazione dei dirigenti industriali di Milano nella gestione delle Imprese sequestrate e confiscate alla criminalità sta procedendo con lo stesso impegno, tenacia e determinazione che l'hanno contraddistinto fin dalla sua fase iniziale.

Realizzato nel 2012, il progetto vedeva in prima linea ALDAI, Assolombarda e Fondirigenti, con l'Agenzia Nazionale dei Beni Sequestrati alla Criminalità (ANBSC) e la collaborazione dei tre partner scientifici: SDA Bocconi, Fondazione Istud e Luiss Business School. Realtà importanti e autorevoli, accomunate dall'obiettivo di generare dal progetto un pool di manager preparato e competente, con forte motivazione, solide competenze manageriali e skill personali di resistenza all'incertezza, integrità e sensibilità al contesto da affiancare all'Agenzia nella valutazione delle Imprese Confiscate.

La presenza di manager debitamente formati, con competenze mirate e in grado di confrontarsi con queste realtà, ha conferito all'intero progetto, assolutamente nuovo e pionieristico nel suo genere, una dimensione concreta, una prospettiva di rinascita e rilancio industriale, unitamente alla garanzia di conferire nuova linfa vitale ad imprese non



solo lasciate a se stesse e quindi improduttive, ma simbolo di illegalità, corruzione e infiltrazione criminale.

La volontà di dare continuità e concretezza al progetto si è tradotta quest'anno nella collaborazione tra Fondazione ISTUD e il Centro "Federico Stella" sulla Giustizia penale e la Politica Criminale dell'Università Cattolica: i due Enti hanno infatti avviato un'indagine riguardante il rischio di contaminazione dell'economia sana da parte della criminalità organizzata.

Nello specifico, è stata condotta una ricerca volta alla mappatura dei rischi di infiltrazione e contaminazione e alla identificazione degli anticorpi che possono essere generati, nella società e nell'impresa, per fronteggiare tale fenomeno.

ALDAI si è fatta da subito parte attiva anche in questa fase successiva del progetto, promuovendo a tappeto l'indagine a tutti i suoi associati: dirigenti, manager, uomini e donne impegnati ogni giorno nella guida di aziende in continua evoluzione, persone che rappresentano il motore di sviluppo e innovazione delle imprese.

Sono loro la chiave di volta: i manager rappresentano oggi un volano di competenze e un bagaglio di capitale umano inestimabile, elementi che si legano indissolubili a quel concetto di managerialità su cui si fonda ogni successo.

Ed è proprio nella managerialità, intesa come capacità di agire in condizioni di incertezza, capacità di analisi e pianificazione strategica, di gestione delle persone, di marketing e di valutazione degli investimenti, gestione delle relazioni con il sistema finanziario e molto altro ancora che affonda le sue radici un progetto nuovo e pionieristico come questo.

La managerialità serve in tutte le fasi del procedimento - afferma **Marella Caramazza** Direttore di Istud e Project Leader del progetto - *prima di tutto nella decisione iniziale di chiudere l'azienda o farla sopravvivere. Serve managerialità durante la conduzione per tutta la durata del processo. Serve managerialità alla fine del procedimento, quando lo Stato si deve disfare dell'azienda e deve decidere quale sarà la sua destinazione: venderla, liquidarla, affittarla... superando le divisioni ideologiche che di solito accompagnano il dibattito.*

La strada è lunga, ma i lavori sono aperti e il dialogo con le Istituzioni e la Magistratura è sempre attivo. L'obiettivo è quello di dare continuità al progetto avviato nel 2010 e realizzato nel 2012 sulle aziende confiscate, applicando le competenze e il sapere sviluppato finora alla problematica dei beni immobili confiscati e, in senso più ampio, anche a favore di una più diffusa cultura della legalità. ■

La managerialità
serve in tutte le fasi
del procedimento.



I Valori Olivetti per tornare a crescere oggi

Mario Giambone

Orgoglio, leadership, imprenditorialità, innovazione, passione, senso di appartenenza, riconoscimento del merito, desiderio di creare ricchezza a beneficio di tutti, sono i principali valori Olivetti emersi nella tavola rotonda ALDAI del 12 novembre.

Oggi non ci sono probabilmente più le condizioni per ripetere la crescita dell'impresa che ha innovato per cent'anni il modo di lavorare in ufficio in tutto il mondo ed è difficile immaginare un'altra grande impresa italiana basata sullo stesso modello di sviluppo manageriale.

Ciò nonostante il marchio e i valori Olivetti sopravvivono e costituiscono fonte d'ispirazione per le piccole e medie imprese impegnate con passione per riuscire in un contesto non favorevole, così come le due guerre mondiali non sono riusci-



te ad impedire la crescita della società di Ivrea. Il modello industriale e sociale eporediese basato su una unica grande impresa in un piccolo territorio è forse irripetibile, ma l'obiettivo di creare un contesto economico-sociale collaborativo che favorisca la crescita industriale e il lavoro nel benessere rappresenta oggi un chiaro riferimento per le reti, i cluster e le filiere delle piccole imprese.

Per superare la crisi e tornare a crescere

la dirigenza Federmanager può trarre certamente beneficio dal patrimonio di valori Olivetti.

Gli argomenti della tavola rotonda alla quale hanno partecipato: Franco Del Vecchio, Gianni di Quattro, Simone Fubini, Bruno Lamborghini, Sergio Primus, Massimo Rusconi, Laura Vescovo e i numerosi colleghi intervenuti, saranno approfonditi in un articolo "Dirigenti Industria" nel prossimo numero di gennaio. ■

CONTROLLA E AGGIORNA I TUOI DATI, SCOPRI TUTTI I VANTAGGI ALDAI PER TE

In qualsiasi momento puoi controllare e modificare i tuoi dati personali registrati nell'area riservata My Feder.

FAI DA TE

Per modificare i tuoi dati accedi all'area riservata direttamente dal sito ALDAI e segui questi semplici passaggi:

- inserisci codice utente e password;
- **Codice utente** = codice Federmanager;
- **Password** = se accedi per la prima volta, la password è il tuo codice fiscale (al primo accesso ti sarà chiesto di impostarne una nuova);
- clicca su Accedi.

AREA MYFEDER
TANTI VANTAGGI
A PORTATA
DI CLICK



Comunica sempre qualsiasi variazione alla tua Associazione: sarai sempre aggiornato su servizi, novità, convenzioni e materiali a te riservati.



ALDAI ASSOCIAZIONE LOMBARDA
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

ALDAI si rinnova!

Siamo alla vigilia delle elezioni
per il rinnovo di: Consiglio Direttivo,
Collegio dei Revisori dei Conti
e Collegio dei Probiviri ALDAI
per il triennio 2015-2017.

*Ti invitiamo a partecipare attivamente
perché ALDAI possa confermarsì
il punto di riferimento della
rappresentanza manageriale.*

Miglioriamo la comunicazione

*Se non hai comunicato
il tuo indirizzo e-mail,
o se lo hai cambiato,
scrivi subito a:
organizzazione@aldai.it
Sarai sempre aggiornato
sulle novità e le iniziative
dedicate ai soci.*





Iniziative Young & Senior

Chiara Tiraboschi

Servizio Comunicazione e Marketing ALDAI

ALDAI Young - Iniziativa rivolta ai figli e nipoti dei nostri Associati Corso di orientamento alla scelta universitaria



La classica domanda "Cosa vuoi fare da grande?" ci ha accompagnato dal primo giorno di scuola elementare fino alla scelta della facoltà universitaria e oltre.

ALDAI in collaborazione con Randstad ha realizzato un'iniziativa mirata per i giovani che guardano all'università e si trovano davanti alla scelta di quale strada intraprendere. A loro Randstad propone un percorso formativo di tre incontri finalizzati ad orientare i ragazzi nella scelta della facoltà universitaria da intraprendere.

Grazie ad una convenzione tra ALDAI e Randstad il corso viene proposto ai figli e 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, in 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.

© zagandesign - Fotolia.com

Progetto DIGITA Corso di alfabetizzazione digitale per manager senior 2.0

L'iniziativa, nata dalla collaborazione con Formaper - Camera di Commercio di Milano, permette ai soci senior ALDAI di partecipare ad un corso di alfabetizzazione digitale, finalizzato a fornire tutte le competenze teoriche e pratiche all'uso del digitale.

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** presso la sede Formaper di via S. Marta 18, Milano in due sessioni mattutine dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e con un minimo di 20 partecipanti.

Il pagamento può avvenire attraverso bonifico o presso la sede ALDAI.

Per prenotare la partecipazione inviare una e-mail a amministrazione@aldai.it specificando nell'oggetto: Digita Aula di Gennaio, Nome e Cognome dell'interessato. Oppure telefonare ai numeri 02.58.376.208/234 e verranno fornite le informazioni.

È richiesta conferma di partecipazione entro e non oltre il 30 dicembre 2014.



Oculus ti consiglia...

Lenti da vista, una questione di stile di vita.

Quante vite vivi ogni giorno? Lavoro, sport, shopping, relax, cucina... Per ognuna di esse esistono lenti oftalmiche che aiutano a migliorare le tue performance visive.

Cambiare e adattarsi a seconda delle occasioni, dei momenti e delle attività è per tutti un'abitudine; tuttavia indossiamo sempre un solo paio di occhiali.

L'**ISTITUTO OCULUS** è da sempre impegnato a sostegno di una cultura del benessere visivo e riteniamo che un passo fondamentale per migliorare la qualità della vita sia rivolgere una maggiore attenzione al proprio patrimonio visivo; avere un paio di occhiali in più non significa unicamente avere una scorta ma bensì prestare attenzione ad ogni propria esigenza visiva che permetta di affrontare con comfort e sicurezza qualsiasi attività quotidiana, non solo per chi vive davanti al tablet o al pc (oggi anche fuori dall'ufficio) ma anche per chi pratica sport o trascorre molto tempo all'aria aperta:

■ se la vostra professione prevede un uso prolungato della visione da vicino e se tablet o pc sono i vostri alleati e strumenti di lavoro quotidiano, esistono delle lenti a voi

dedicate che vi aiutano a raggiungere un miglior comfort visivo sia nella lettura da vicino che nella media distanza, dotate anche di un trattamento per proteggere dalla luce nociva (raggi blu-viola) emessi dagli schermi digitali,

■ se siete amanti degli spazi aperti esistono lenti vista/sole di altissima qualità che grazie alla polarizzazione riducono i riflessi e l'abbagliamento da riverbero, migliorando notevolmente la percezione dei contrasti e dei colori così da permettere un comfort visivo nelle situazioni più estreme come il mare o la neve, e anche durante la guida. Inoltre se pratici sport esistono lenti avvolgenti (anche da vista) che oltre a colorazione specifiche per l'attività svolta ti permettono di affrontare in sicurezza qualsiasi situazione, anche la più estrema.

Prevedere quindi un secondo paio di occhiali è molto importante e l'**ISTITUTO OCULUS** insieme ad **ESSILOR**, azienda leader nella produzione di lenti oftalmiche, offre la possibilità di usufruire della promozione "**RADDOPPI LE TUE LENTI**" valida sino al 31 dicembre.

Non esitate a contattarci per ulteriori chiarimenti o curiosità.



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



Il Servizio Tutoring ALDAI compie un anno

Vladimiro Sacchetti

Coordinatore del Servizio Tutoring



Da quando la Presidenza ALDAI ha accettato la mia proposta di costituire un Servizio di Assistenza e Solidarietà fra colleghi Senior e dirigenti in servizio, ho incontrato quasi un centinaio di dirigenti che hanno richiesto questo aiuto.

Nei miei colloqui iniziali, della durata di oltre un'ora ciascuno, per l'individuazione ed assegnazione del Tutor più idoneo, ho intervistato molti colleghi, certamente di sicuro valore, ma talvolta piuttosto agitati riguardo la loro situazione lavorativa, al punto da avere qualche volta difficoltà ad affrontare il problema in modo razionale ed a formulare un chiaro obiettivo. È stato

molto gratificante, nel salutarli una volta terminato l'affiancamento con il proprio Tutor constatare quanto fossero cambiati. Avevano acquisito serenità e chiarezza di visione, indispensabili per governare il contesto e pianificare azioni concrete. Erano diventate delle persone completamente diverse da quelle che avevo conosciuto nel colloquio iniziale di soli pochi mesi prima. Anche tutti i Tutor si sono sentiti molto gratificati dall'aver potuto aiutare e sostenere un collega in difficoltà a trovare la giusta prospettiva. Nel numero di novembre della Rivista avevamo pubblicato i commenti di gratitudine di alcuni dirigenti, ora qui di seguito riportiamo le considerazioni dei Tutor, in merito all'esperienza fatta in un anno di Servizio Tutoring. ■



Giorgio Arnera

La mia attività lavorativa è stata: CFO in medie aziende. L'esperienza di tutor è stata di lavoro con colleghi con cui ho condiviso una nuova sfida; rimettendo in gioco la mia esperienza professionale e arricchendola con le tecniche di coaching. Il lavoro comune sta producendo un originale processo di tutoring; l'utilizzo di questa competenza si è rivelato uno strumento potente di servizio verso i colleghi in attività.



Giancarlo Civita

Con il Progetto Tutoring, trasferisco un po' di quello che ho ricevuto dalla vita professionale. Felice che i dirigenti seguiti riferiscano di aver migliorato il proprio atteggiamento, migliorando le cose; anche nella vita privata. Punto, sin dal primo incontro, a costruire un rapporto di fiducia per una forte alleanza con il dirigente e sviluppare nel dirigente la consapevolezza che i suoi punti di forza ed i suoi talenti saranno la chiave del successo del progetto.



Sergio Francolini

Un dirigente è una persona di riconosciuto successo professionale, può trovarsi in temporanea difficoltà, ma quando ha capito il problema e lo scenario in cui si inquadra, la soluzione la trova. Compito del Tutor è aiutarlo ad inquadrare il problema, definire gli obiettivi ed esaminare le azioni conseguenti. Leggere commenti tipo: *"Il tuo incontro è stato di grande utilità per me e uno stimolo importante per ritrovare un nuovo percorso lavorativo"* è per il Tutor una grande soddisfazione.



Renato Garbarini

Il Tutoring col confronto, le riflessioni e i "compiti a casa" porta ad individuare obiettivi non focalizzabili da soli. Il Tutor sa innanzitutto ascoltare non fa "sentire" il peso dell'esperienza: al contrario, il vissuto reale è strumento di raffronto. Un viaggio a due, quello del Tutoring, verso una consapevolezza di sé stessi ed una migliore comprensione del proprio mondo professionale.



Emilio Locatelli

Oltre un anno di Tutoring con lo stesso entusiasmo di quando lavoravo, cercando di trasmettere una calma mentale ai Tutoree per far emergere tutto ciò che avevano dentro, aiutandoli a separare ed analizzare i problemi per pianificare con metodo gli obiettivi, le conseguenti azioni ed il futuro, ma senza facili ricette. Il raggiungimento di tali obiettivi è stata la mia gratificazione.



Guido Mannino

Ho intrapreso con entusiasmo l'attività di Tutor e, dopo un anno, la mia soddisfazione è grande! Ha superato le mie aspettative iniziali. Come Tutor aggiungo l'esperienza professionale alla metodologia di coaching. Attivo una relazione molto gratificante con i colleghi seguiti, aiutandoli ad accrescere il loro potenziale e a creare un piano d'azione mirato al raggiungimento dei loro obiettivi.



Valter Migliorini

Prima di iniziare la sensazione è di essere di fronte ad un compito stimolante ma molto impegnativo. La responsabilità di aiutare un collega a trovare la strada giusta non riempendolo di consigli ma conducendolo a ricercare dentro di sé le risposte ai suoi dubbi. Alla fine la percezione è di essere riuscito a creare il feeling giusto e, forse, di aver contribuito alla soluzione di un problema. Un'esperienza molto gratificante.



Ernesto Minotti

Ho seguito colleghi preoccupati o alla ricerca di un nuovo lavoro; casi simili con differenti urgenze; il manager si sposta, meglio se di sua volontà. Li ho stimolati a costruire un proprio metodo per valutare realtà, prospettive, azioni possibili, in azienda e fuori. Ho visto crescere motivazione, tranquillità d'animo, ridursi preconcetti e sensi di colpa, esprimere le loro capacità. E un po' anche le mie.



Jacopo Parini

Ho seguito per circa sei mesi tre Direttori di Funzione. Alla fine, tutti mi hanno espresso grande soddisfazione per i risultati raggiunti: "...ho maggiore serenità e consapevolezza nell'approciare il cambiamento..." - "...grazie, da te non mi sento mai giudicato..." - "...cercavo questo approccio, e mi piace..." Come Tutor ritengo che questa esperienza sia stata per me molto gratificante, nonché una sfidante opportunità di apprendimento.



Giancarlo Puppi

Nella lunga e ancora attuale esperienza dedicata alle Risorse Umane, mi sono sempre messo al servizio di chi opera in azienda (a prescindere dal ruolo e dalla posizione) per consentire al singolo di capire il contesto in cui opera e dare il meglio di se stesso. Questa esperienza continua ora con il tutoring in ALDAI che offre ai dirigenti di "migliorarsi" nei loro contesti di business.



Giuseppe Ruscitti

La quarantennale esperienza lavorativa sia tecnica che manageriale mi è stata di grande aiuto nell'affrontare le problematiche professionali portate dai colleghi che hanno ricorso al servizio tutoring. Nel contempo però questa attività mi ha arricchito umanamente e mi ha portato grande soddisfazione quando insieme ai colleghi abbiamo concluso positivamente il percorso che avevamo tracciato.



Claudio Scapatucci

Affiancare un collega più giovane per aiutarlo a tirarsi fuori da un momentaneo problema è molto motivante per me. Le passate esperienze unite alle tecniche di tutoring mi aiutano oggi nel difficile compito di guidare il collega dirigente a vedere con calma e distacco la propria situazione per fargli acquisire consapevolezza di sé e dell'ambiente in cui opera, così potrà lui stesso trovare le soluzioni per risolvere i suoi problemi. È stata un'esperienza impegnativa ma molto bella.



Elena Toffetti

Una lunga esperienza professionale, otto giornate di corso di coaching e da un anno in questa appassionante avventura volta a supportare, con serietà e professionalità, i colleghi dirigenti che necessitano di confronto su temi aziendali. Grande gratificazione nel vederli ritrovare serenità ed equilibrio, individuare obiettivi concreti, incrementare la *self-confidence* e indirizzare gli sforzi per il raggiungimento dei risultati.



ALDAI e i Dirigenti Senior

Luciano De Stefani

Componente Consiglio Direttivo ALDAI
lds@fastwebnet.it

Prima di tutto definiamo cosa intendiamo per "anziani". Negli anni '50 erano gli over 60 con una aspettativa di vita di 60 anni per gli uomini e 65 per le donne.

Oggi la situazione è molto cambiata; gli anziani sono, normalmente, divisi in tre categorie:

- 65-75 anni - giovani anziani
- 76-84 anni - anziani
- > 85 anni - grandi anziani

Tutti con una aspettativa di vita di 80 anni per gli uomini e 85 per le donne.

Noi qui parleremo delle attività di ALDAI a favore dei **Dirigenti Pensionati**, cioè dei dirigenti che percepiscono una pensione, anche se svolgono ancora una attività professionale e che quindi non abbisognano delle tutele tipiche dei Colleghi in servizio.

Dall'indagine ALDAI sui dirigenti pensionati nel secondo trimestre di quest'anno è risultato che le più importanti esigenze dei nostri associati sono:

1. mantenere il potere d'acquisto della propria pensione;
2. poter contare su un servizio sanitario integrativo efficiente;
3. poter disporre di supporti tecnologici, stimoli culturali, assistenza nella ricerca di nuove attività.

Vediamo come ALDAI e Federmanager - di cui ALDAI è la più importante e consistente organizzazione territoriale - hanno cercato e stanno cercando di dare una risposta a queste esigenze.

1. MANTENERE IL POTERE D'ACQUISTO DELLA PROPRIA PENSIONE

In agosto abbiamo pubblicamente contrastato le esternazioni del Ministro Poletti e la stampa ne ha avvalorato l'efficacia con articoli molto incisivi come, ad esempio, "Lasciate in pace il ceto medio" di

Dario De Vico sul Corriere della Sera del 18 agosto, "Il contratto tradito" di Piero Ostellino sullo stesso quotidiano il giorno successivo e l'articolo del 20 agosto di Alberto Brambilla, Docente dell'Università Cattolica di Milano, "Pensioni, la tentazione di tagli e balzelli, i no della Consulta e i conti sbagliati, i dubbi sulla possibilità di ricalcolare gli importi con il sistema contributivo".

Stefano Caviglia su Panorama del 3 settembre, nell'articolo "pensioni: il bersaglio più facile da colpire", scrive: "La cifra persa in un ventennio per i mancati adeguamenti all'inflazione per un pensionato che nel 1995 percepiva 5 milioni di lire lorde al mese (2.582 euro) è stata di 42.975 euro".

Un anno e cinque mesi di pensione che nessuno restituirà mai!!!

In agosto siamo stati presenti anche su SKY TG24 e RAI News Economia.

Il Presidente del Consiglio ha poi "smentito" il suo Ministro del Lavoro, ma questo non può e non deve tranquillizzarci sapendo bene che le risorse finanziarie per far ripartire il Paese sono insufficienti sino a che non si risolvono in modo drastico i problemi che ci affliggono: sprechi nella Pubblica Amministrazione, corruzione, evasione fiscale, ecc.

Per questo motivo continuiamo a sviluppare gli indispensabili contatti con quelle forze politiche di maggioranza ed opposizione in grado di orientare le scelte del Governo.

Oltre a ciò, in collaborazione con altre Associazioni di CIDA, abbiamo aperto cinque cause civili contro il blocco della perequazione automatica ed il contribu-

to di solidarietà in diversi Tribunali italiani, una delle quali, quella del Tribunale di Palermo, è già conclusa da alcuni mesi con il rinvio alla Corte Costituzionale da cui attendiamo il verdetto finale.

2. POTER CONTARE SU UN SERVIZIO SANITARIO INTEGRATIVO EFFICIENTE

I dirigenti pensionati iscritti all'ALDAI sono circa 10.000 e di essi circa il 90% è iscritto al FASI, una delle realtà di welfare sanitario integrativo più rilevanti in Europa.

FASI, cogestito da Confindustria e Federmanager, assiste circa 130.000 dirigenti italiani e 170.000 tra familiari e non, dirigenti di 16.000 imprese, rimborsa quasi 300 milioni di euro all'anno ed è collegato con 2.966 strutture sanitarie in convenzione diretta.

Dal 1° gennaio 2015 il FASI opererà la de-materializzazione dei rapporti documentali nei rapporti con gli iscritti con un netto vantaggio per entrambi.

Da questa digitalizzazione gli iscritti risparmieranno circa 2,5 milioni di euro per spese postali e potranno avere sempre a disposizione on-line la documentazione inviata ogni trimestre ed il relativo accredito ricevuto in tempi più rapidi, mentre il FASI potrà risparmiare spazi e tempi di archiviazione con vantaggi che andranno ad esclusivo beneficio della Assistenza Sanitaria e Prevenzione.

Rimarrà sempre possibile l'invio cartaceo nel caso di documenti particolarmente voluminosi.

ALDAI si sta attrezzando per offrire ai Soci che non sono in grado di seguire questa importante innovazione, tutta

Siamo convinti che la nostra Associazione stia operando fattivamente con servizi di valore a favore dei Senior e siamo aperti ad ogni contributo ed a proposte atte a migliorare ed ampliare tali servizi e fare sempre più di ALDAI la casa di tutti i dirigenti.

la strumentazione per l'invio telematico delle richieste di rimborso così come sinora il Servizio FASI/ASSIDAI ha assistito gli associati a compilare e spedire le richieste di rimborso cartacee.

3. POTER DISPORRE DI SUPPORTI TECNOLOGICI, STIMOLI CULTURALI, ASSISTENZA NELLA RICERCA DI NUOVE ATTIVITÀ

In ALDAI abbiamo tre Commissioni: Sindacale e Lavoro, Studi, Previdenza e Assistenza Sanitaria, il Gruppo Giovani ed il Comitato Pensionati. Nella Commissione Studi sono operativi nove Gruppi di Lavoro. Nel sito www.aldai.it è possibile vedere gli obiettivi di ciascuna Commissione e ciascun Gruppo di Lavoro, i partecipanti ed i Coordinatori.

Tra i nove Gruppi di Lavoro, ove sono impegnati assiduamente numerosi colleghi, è facile trovare una risposta alle tre esigenze del terzo gruppo dell'Indagine sui Pensionati ALDAI. La partecipazione ai Gruppi di Lavoro è libera, mettendosi in contatto con i relativi Coordinatori.

Purtroppo dei nostri 10.000 Soci dirigenti pensionati solo poco più del 60% usa la posta elettronica e Internet.

Per raggiungere il restante 40% dobbiamo usare la Rivista "Dirigenti Industria" o le Poste ma entrambi i mezzi non offrono la tempestività di un mondo che cambia ad una velocità crescente e invito coloro che non hanno ancora comunicato ad ALDAI il proprio indirizzo di posta elettronica a segnalarlo a organizzazione@aldai.it.

Il Gruppo di Lavoro VDS (Valorizzazione Dei Senior) ha tra i suoi obiettivi quello dell'alfabetizzazione digitale dei Soci ALDAI. Molti eventi sono stati organizzati come ad esempio "Fotoritocco", "Video Editing", "Internet", "PEC e Firma Digitale", "Open Source", "Comunicare con i Social Network", "Windows XP- cessazione supporto", ecc.

Nel marzo 2013, su questa stessa Rivista, abbiamo pubblicato un articolo che riportava l'accordo raggiunto con il Centro di Coordinamento di *Navigare-*

insieme, una iniziativa di Telecom Italia per gli over60, a favore dei Soci ALDAI. Quest'anno, causa le note vicende di Telecom, i corsi si sono interrotti e abbiamo negoziato un accordo con la Società Umanitaria per la partecipazione a condizioni agevolate dei Soci ALDAI ai numerosi corsi di Informatica della Fondazione Humaniter.

ALDAI ha anche organizzato un seminario di prima alfabetizzazione che si terrà in Formaper nei prossimi giorni.

Sempre il GdL VDS, in collaborazione con Nestore, altra costola della Società Umanitaria, ha un programma con lo scopo di supportare i nostri Dirigenti Senior, giovani o meno giovani, in un percorso di **Invecchiamento Attivo e in buona salute** che è l'obiettivo primario di noi tutti.

Siamo convinti che la nostra Associazione stia operando fattivamente con servizi di valore a favore dei Senior e siamo aperti ad ogni contributo ed a proposte atte a migliorare ed ampliare tali servizi e fare sempre più di ALDAI **la casa di tutti i dirigenti.** ■

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.**



Giovani a sessant'anni: rivoluzione o illusione?

Patrizia Belleri

www.patriziabelleri.it

Così scriveva nel 2000 Lidia Ravera, nel libro *Né giovani né vecchi*, quando i *baby boomer* si affacciavano alla maturità. Oggi, la parola maturità non fa più paura: ci stiamo abituando. La parola che ancora fatichiamo a pronunciare è vecchiaia.

I *baby boomer*, nati tra il 1945 e il 1964, sono un gruppo demografico imponente, 78 milioni negli USA, 15 milioni in Italia. Non hanno conosciuto guerre. Hanno superato i genitori in termini di benessere economico, salute, aspettativa di vita. Sono stati protagonisti di una formidabile stagione di cambiamenti e vissuto liberamente la sessualità, svincolandosi dall'obbligo - o dal timore - della procreazione. Oggi, alle soglie della vecchiaia, sono ancora in prima linea per scardinare i vecchi stereotipi.

Il cervello maturo

Sappiamo che l'invecchiamento del cervello inizia presto e la perdita delle cellule non è rimpiazzata da altre nuove. Il prolungamento dell'aspettativa di vita ha dato impulso a più accurate ricerche sull'invecchiamento cerebrale e fatto nuova luce sulla questione.

Tecniche di scansione e *neuroimaging*, analisi genetica e sofisticati studi longitudinali hanno confermato quanto già si sapeva, ma hanno mostrato anche nuovi dati. Dai 50 anni in poi il cervello acquisisce abilità alternative a quelle che perde e compaiono attitudini utili alla personalità matura: maggiore adattamento alle situazioni negative, capacità di valutare gli aspetti positivi del quotidiano, tendenza a un umore più ottimista. Inoltre, di pari passo con il calo di memoria e la diminuzione di alcune abilità, aumentano le strategie per arginarne gli effetti negativi.

Sono i figli del boom demografico, una schiera compatta e smarrita. Non sono più giovani. Non sono ancora vecchi. Non riescono a immaginare la loro morte, come tutti gli essere umani. Non riescono a immaginare neanche la loro maturità. E questo accade solo a loro.



A wooded path in autumn, Hans Anderson Brendekilde.

Dunque, le migliorate condizioni promettono una maggiore aspettativa di vita, con 20 almeno da vivere attivamente e migliora la qualità della vita che rimane: come utilizzare questo tempo?

Il lavoro

Oggi, alla schiera di neopensionati e di coloro che si apprestano a diventarlo, si aggiunge un nutrito numero di persone che hanno perso il lavoro a causa della crisi economica, ancora giovani per la pensione, anziani per trovare un nuovo lavoro. C'è poi chi ha sempre lavorato in proprio e non vuole ancora tirare i remi

in barca, per passione o perché la situazione economica non glielo consente. Tanti di loro, per piacere, per necessità, per disperazione, ma anche per voglia di affrontare nuove sfide, inventano lavori, o trovano modalità alternative di interpretare il lavoro di sempre, proprio come pochi anni prima consigliavano ai giovani. Quali che siano le scelte, c'è la convinzione che sia troppo presto per l'inattività, per la perdita di un ruolo nella società produttiva. Enrico Oggioni, classe 1955, ha lavorato 30 anni come consulente e formatore manageriale e ha dato vita a una società, che si è affermata nel settore del *management consulting*. A 53 anni ha

deciso di dare una svolta alla propria vita. Rinunciando a onori e oneri della libera professione, si è dedicato a nuovi interessi, esplorando modi diversi di coltivare le attività che ha sempre svolto. Ha scritto un libro, *"I ragazzi di sessant'anni"*, e ha creato un blog, dove raccoglie storie ed esperienze.

Leggiamo di Giulia: scrive sul blog con le mani sporche di terra e racconta che finalmente si può dedicare a una antica passione: ha ridato vita a un uliveto di famiglia abbandonato da anni, e adesso produce olio e gode del contatto con la natura; i figli sono ormai grandi e ha lasciato alle spalle un lavoro che non l'ha mai veramente soddisfatta. Per lei è davvero una nuova vita.

C'è Gabriella, una vita trascorsa a lavorare in banca, con la passione della buona cucina. Dopo la pensione, ha aperto assieme al marito un piccolo ristorante, dove il figlio ha realizzato il sogno di fare il cuoco. E c'è chi è soddisfatto, come Renzo, 61 anni, che svolge una libera professione e afferma: *"Non sono diventato ricco, però il lavoro mi ha arricchito tanto le giornate. Ho avuto altre cose dalla vita, qualcuna bella e qualcuna brutta, ma il mio lavoro è sicuramente quella che mi ha dato e mi dà più soddisfazioni. Perché dovrei immaginare di smettere fra pochi anni? Io vorrei continuare a lavorare nel mio studio per tutta la giornata fino a 90 anni, se il Signore me lo permetterà"*.

L'affettività

Nulla è scontato nemmeno negli affetti. C'è più coraggio di un tempo per chiudere relazioni ormai vuote di significato, c'è più coraggio di un tempo per innamorarsi in età avanzata. Quando le condizioni economiche lo consentono, c'è chi si separa dopo molti anni di matrimonio e ha ancora voglia di guardare avanti.

E c'è anche chi si innamora di nuovo del partner di una vita. Bella la testimonianza di Roberto Vecchioni: *"Io di mia moglie mi sono innamorato tre-quattro volte, tutte differenti: a 50, 55, 60, 65 anni, tenendo conto sia della parte spirituale che corporale"*.

Tra coloro che rimangono vedovi, ci sono anche uomini e donne che non vogliono vivere in solitudine e si mettono in gioco, pronti per una nuova stagione di affetti.

Il blog di Oggioni raccoglie tante storie

Leggiamo di Teresa, medico ospedaliero: dopo una vita professionale gratificante quanto faticosa, con la pensione scopre tempi e interessi diversi, e trova anche l'amore. L'anima gemella, sì, ma ciascuno a casa propria, per non incrinare libertà e autonomia conquistate lungo tutta una vita.

Angela, insegnante per passione, ha affrontato con timore la pensione, ma si è presto entusiasmata a un nuovo progetto. Assieme al nuovo compagno, ha acquistato una casa in campagna "contenitore di futuro" e testimonianza del passato di due vite precedenti che si reinventano assieme. Un agriturismo e un Ateneo del vino e della gastronomia sono il sogno realizzabile e realizzato.

Ci sono anche coloro che cambiano vita assieme al partner di una vita, magari per tornare al paese natio o per ritrovare un contatto con la natura, oppure osando un'avventura dall'altra parte del mondo: sempre con la voglia di guardare avanti.

La sessualità

La generazione che a suo tempo è stata protagonista della rivoluzione sessuale, oggi affronta la sessualità con mentalità aperta. Il sesso si pratica e se ne parla e, se ci sono problemi, ci si rivolge agli esperti, le donne più degli uomini. Forse il problema è ancora trovare un equilibrio tra un modello giovanilista e un adattamento personale che tenga conto del corpo che cambia e delle implicazioni emotive e affettive di ciascuno.

Il cinema, specchio dei tempi, registra il fenomeno dell'affettività e della sessualità narrando amori e passioni maturi. Dalle storie leggere come *Qualcosa è cambiato* o *Il matrimonio che vorrei*, a quelle drammatiche come *Settimo cielo*, la morale è che non c'è un limite di età per amare.

Le nuove tecnologie

L'avvento delle nuove tecnologie e la presenza ormai sempre più diffusa di Internet nel quotidiano delle persone, ha cambiato la vita di una generazione che ha vissuto in rapida successione cambiamenti velocissimi, difficili da immaginare da parte dei cosiddetti "nativi digitali". Sono stati necessari adattamenti cogni-

tivi e comportamentali rapidi e continui e non tutti hanno tenuto il passo. Inizialmente si sono verificati due atteggiamenti opposti: rifiuto da parte di alcuni, accettazione, talvolta anche entusiasmo, da parte di altri. Coloro che si adattano sono ormai sempre più numerosi e questo comporta ricadute positive nel quotidiano, nel lavoro, nella vita affettiva.

Tanti utilizzano Internet per sbrigare le pratiche della vita quotidiana, per informarsi, per mantenere i contatti con i propri cari lontani. Molti scrivono sui forum, aprono un blog personale, con la voglia di raccontarsi e di conoscere persone nuove. Recentemente, i Senior si sono affacciati alla comunicazione on line per vincere la solitudine e sono aumentati i siti di incontri dedicati a questa fascia di età.

L'altra faccia della medaglia

Miglioramento della qualità e dell'aspettativa di vita, lavoro, affettività e sessualità gratificanti: sembrerebbe un quadro idilliaco, ma è sempre così? Non sempre e non per tutti. Diverse sono le situazioni di disagio che conducono i Senior nello studio dello psicoterapeuta e tutte sono connesse con il senso di perdita.

Fa paura la perdita del benessere economico, a causa della situazione finanziaria attuale e della precarietà dei figli che stentano a diventare autonomi: tanto parlare di crisi non fa bene e mina le sicurezze anche di coloro che non hanno reali problemi economici.

Anche la preoccupazione per la perdita della salute e dell'autonomia può diventare un problema, sia in quanto evento reale, sia temuto, fino a sfociare nella ipocondria. La perdita dell'immagine corporea è vissuta con angoscia: l'avvenenza di un tempo lascia il posto a una immagine nuova che talora non viene riconosciuta come propria. Se un tempo era un fenomeno soprattutto femminile, oggi non ne sono esenti gli uomini, intrappolati anche loro nell'illusione del bello e giovane per sempre.

La perdita dunque è il filo conduttore delle inquietudini dei senior e la psicologia ci insegna che l'adattamento è la risposta sana alla perdita. Quali possono essere gli atteggiamenti psicologici e i comportamenti virtuosi che promuovono un sano adattamento alle perdite connesse con l'età?

Propongo un decalogo provvisorio, che ciascuno può arricchire con la propria personale visione della vita e del tempo che passa.

1. AVERE UNA FEDE

Chi ha una fede religiosa non ha difficoltà a dare un senso alla vita: credere già di per sé appaga e riempie di valore. Ma anche una fede laica può arricchire, poiché lavorare e lottare per i valori in cui crediamo fa sentire vivi a qualsiasi età.

2. DARE SIGNIFICATO ALLA VITA

La perdita del senso della vita può condurre alla depressione. Con l'avanzare dell'età, alcuni valori possono perdere di significato ed è necessario avere la flessibilità per ritrovarne di nuovi, in armonia con la stagione attuale.

3. VIVERE IL PRESENTE

Spesso tendiamo a enfatizzare il ricordo del passato o a rimandare le soddisfazioni a un ipotetico futuro. La persona saggia sa che il passato è importante perché costituisce le basi su cui fonda il presente. Ma sa anche che va valorizzato in quanto luogo di memoria e di esperienza, mai di sterile rimpianto. Non sapremo mai "che cosa sarebbe successo se". Viviamo qui e ora, ed è l'unica certezza. Il futuro è importante quando è legato a sogni e progetti ancora possibili. Diventa un nemico quando ci fa rimandare a un domani non

certo la realizzazione di noi stessi che possiamo perseguire oggi.

4. FARE PROGETTI, COLTIVARE SOGNI

Progettare e sognare è tipico dei giovani, ma è auspicabile a tutte le età. Finché è vivo un nostro progetto, ci sentiamo vivi anche noi, purché sia realistico. Progettare qualcosa di irrealizzabile provoca frustrazioni, mentre il progetto troppo facile non dà stimoli. Il progetto giusto è abbastanza ambizioso da sfiorare il sogno, abbastanza alla nostra portata da essere realizzabile.

5. EMOZIONARSI

Non c'è nulla di sconveniente a esprimere le emozioni. Viverle intensamente arricchisce e rende la nostra comunicazione con gli altri più vera e profonda.

6. CURARE IL CORPO

La psicosomatica ci ha indicato il profondo legame tra mente e corpo. Quando non stiamo bene, sperimentiamo un calo di umore e, al contrario, l'umore depresso apre la porta alla malattia: gli studi della psico-neuro-immunologia ce lo dimostrano. Un corpo curato aiuta a contrastare i segni del tempo e a compensare le perdite dovute all'invecchiamento. Pensiamo all'immagine di una persona gradevole, autonoma, attiva, grazie anche a una buona prestazione fisica, in relazione all'età.

7. ALLENARE LA MENTE

Chi è abituato a usare il cervello lo mantiene attivo e sano più a lungo. L'apprendimento di nuove abilità è possibile a qualsiasi età. Lettura, scrittura autobiografica, lingue straniere e tanto altro rappresentano stimoli utili, in armonia con la cultura e lo stile di vita personale.

8. COLTIVARE L'AUTONOMIA

Dando per scontato l'indiscusso valore dell'autonomia fisica, per la quale è necessario mantenere sano il corpo, è importante anche l'indipendenza nelle relazioni umane, siano esse di amicizia o sentimentali. Erich Fromm ci ha insegnato a chiederci, di fronte a un legame affettivo, se possiamo dire: "ti amo perché ho bisogno di te", oppure: "ho bisogno di te perché ti amo". Riflettiamoci.

9. EVITARE RUOLI STEREOTIPATI

Evitiamo di descriverci attraverso il ruolo che abbiamo ricoperto: "ex qualche cosa", oppure uno stereotipo: "nonno", o "anziano". L'importante è sentirci persone, con le nostre peculiarità, uniche e originali.

10. DONARSI, RENDERSI UTILI

Nella relazione con gli altri esprimiamo noi stessi, ci confrontiamo e troviamo stimoli, diamo e riceviamo, attribuiamo valore alla vita. Le relazioni sociali andrebbero vissute come arricchimento reciproco, mai come antidoto alla solitudine: il risultato è che ci sentiremo più ricchi e meno soli. ■

Corsi di Formazione ANIMP

Progetto in crisi (Crisis management e piano di recupero)

a cura di ANIMP

Milano, 5 febbraio 2015

Il corso è rivolto ai Responsabili d'azienda, ai Direttori di progetto, ai Project Manager, ai Construction e Site Manager, ai Project Control ed ai Project Engineer e, in generale, a tutti i componenti del team di progetto.

Nella prima mezza giornata saranno esaminate le principali tipologie di problematiche che, se non ben affrontate, possono sfociare in una situazione di crisi. Saranno illustrate le azioni straordinarie da adottare per recuperare un progetto che presenta sintomi di crisi.

Nei casi in cui il recupero non possa essere totalmente possibile, si deve cercare di individuare le azioni tali da minimizzare le conseguenze negative sul progetto. Nella seconda parte della giornata saranno presentate diverse testimonianze da parte di Senior Project Manager Sr. che esporranno la loro esperienza nel risolvere problemi dei loro progetti, i risultati raggiunti, i suggerimenti proposti e le "learned lessons". A conclusione del corso è prevista una Tavola Rotonda tra i relatori e i partecipanti per un dibattito sui casi reali presentati dai partecipanti stessi.

Per ulteriori informazioni o per ricevere il depliant informativo del corso rivolgersi alla Segreteria Corsi ANIMP (Manuela Corbetta) dalle ore 9.00 alle ore 13.00 - Tel. 02.6710.0740 ext 7 - Fax 02.6707.1785 e-mail: manuela.corbetta@animp.it oppure consultare il sito www.animp.it alla voce FORMAZIONE.

Comunichiamo che, su nostra richiesta, la Direzione ANIMP ci ha confermato che ai Soci ALDAI che si iscriveranno ai corsi promossi dall'ANIMP a titolo individuale verranno concesse le stesse agevolazioni praticate ai loro iscritti.



ASSOCIAZIONE NAZIONALE DI
IMPIANTISTICA INDUSTRIALE

Arena di Verona

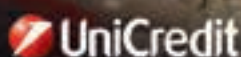
93rd Opera Festival 2015

dal 19 giugno al 6 settembre

Nabucco, Aida, Tosca,
Don Giovanni, ArenaGala,
Il Barbiere di Siviglia,
Roméo et Juliette,
Carmina Burana:
lo spettacolo nello
Spettacolo.



Major Partner



www.arena.it
(+39) 045 800 51 51

Automotive Partner



Official Sponsor



Mobility Partner



Scienze di economia in Fondazione Arena di Verona in collaborazione con il ministero dell'Università e della Ricerca

Nuova Convenzione ALDAI, dettagli www.aldai.it



Design-Driven Innovation

Creare valore attraverso lo sviluppo di nuovi significati di prodotto

Claudio Dell'Era

Co-Director di MaDe In Lab - MIP Politecnico di Milano e Assistant Professor del Department of Management, Economics and Industrial Engineering - Politecnico di Milano

Le imprese italiane sono costrette ad affrontare un contesto competitivo, nazionale ed internazionale, sempre più critico e profondamente diverso da quello degli ultimi quindici anni. L'innovazione dei prodotti, dei servizi, dei business model, non è più un "lusso" da grande impresa tecnologica, né un "gioco" da piccola impresa creativa.

Tutte le imprese che desiderano affrontare la sfida decisiva dell'innovazione chiedono ai manager, ai leader ed ai talenti di saper riconoscere i cambiamenti di scenario, concepire strategie innovative ed implementarle efficacemente, catalizzando le energie dell'intera organizzazione e dei partner esterni. Per fare tutto ciò servono modelli di gestione e skill nuovi; è impensabile poter riproporre approcci alla gestione dell'innovazione validi in un contesto passato e diverso.

Occorre, in altre parole, sviluppare nuovi approcci e modelli, è necessario affinare la propria capacità di innovare e gestire in modo originale l'integrazione tra elementi intangibili (Design) ed elementi tecnologici (Innovation) che creano la base per il successo del business.

Il LABORatorio di MANAGEMENT of DESIGN and INNOVATION della School of Management del Politecnico di Milano affianca i manager e le imprese nel miglioramento della loro capacità di fare innovazione e si rivolge a coloro che vogliono valorizzare le abilità creative migliorando così la capacità nell'utilizzo dell'innovazione e del design quale leva di vantaggio competitivo.

MaDe In Lab parte da una consolidata attività di ricerca di punta a livello inter-



Medusa bionica, Progetto FESTO, leader mondiale nell'automazione, con 16.700 dipendenti in 176 paesi. www.festo.com

nazionale e da una continua interazione con il mondo delle imprese.

Fra le iniziative proposte da MaDe In Lab vorrei ricordare il "Percorso Executive in Innovation and Design Management" che offre modelli e strumenti a chi aspira al ruolo di Innovation Champion, interno (imprenditore, manager) o esterno (consulente di strategia) all'organizzazione. In particolare il percorso si concentra su tre competenze specifiche:

1. Innovation Entrepreneurship, ovvero la capacità di esprimere un'originale visione strategica, di delineare nuovi scenari competitivi, di valutare gli impatti sul brand, di gestire le relazioni con le risorse creative e con gli attori chiave, interni ed esterni alla propria organizzazione;
2. Design Thinking, ovvero la capacità di valorizzare la dimensione analitica e la dimensione creativa delle

diverse fasi della progettazione di un nuovo prodotto/servizio, dall'analisi dei bisogni all'identificazione delle opportunità tecnologiche, dalla progettazione architettonica al lancio sul mercato;

3. Business Development, ovvero la capacità di gestire il processo di sviluppo di un nuovo prodotto/servizio, di progettare modelli di business radicalmente innovativi, di organizzare e gestire il portafoglio dei progetti di innovazione di un'organizzazione.

Per ulteriori informazioni:
www.madeinlab.it.

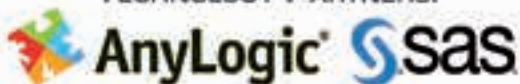
Il prossimo 10 dicembre ore 14.30 sarà in ALDAI per approfondire con i manager interessati il valore dell'innovazione "design-driven". ■

Fair Dynamics

consulting

Modellazione e Simulazione Dinamica
MMSM (Multi-Method Simulation Modeling)

TECHNOLOGY PARTNERS:



COMPETENZE:

Pianificazione Strategica
Pianificazione Operativa
Pianificazione Risorse
Efficientamento Processi
Ottimizzazione Organizzativa
Supporto al Change Management

AREE DI INTERVENTO:

Supply Chain Management
Logistica
Risorse e Mezzi
Sales & Marketing Management
Formazione
Strategie e Controllo Gestione

ACADEMICS PARTNERS:



The University of
Nottingham



MAIN CUSTOMERS:



Fair Dynamics

consulting

via C. Farini 5 - Milano - tel. 02.87166556
e-mail: info@fairdynamics.com
www.fairdynamics.com

25^a Borsa di studio “Ing. Giacomo Bonaiuti”

BANDO DI CONCORSO 2015

Il Gruppo Seniores Edison e l'Associazione Lombarda Dirigenti di Aziende Industriali bandiscono un concorso per l'assegnazione di una Borsa di studio intitolata a:

“Ing. Giacomo Bonaiuti”

La Borsa di studio, finanziata dalla famiglia Bonaiuti e dalla ALDAI, è del valore di € 4.000,00.

Regolamento

Art. 1

Possono candidarsi alla Borsa di studio gli studenti iscritti all'anno accademico 2014-2015 alla facoltà di Chimica, Chimica Industriale, Chimica e Tecnologie Farmaceutiche e Ingegneria Chimica presso le Università della Regione Lombardia.

Art. 2

I candidati dovranno aver sostenuto alla data del presente bando almeno dieci esami obbligatori e dovranno aver conseguito una votazione media non inferiore a 24/30.

Art. 3

La domanda di ammissione al concorso deve essere redatta in carta protocollo semplice completa di indirizzo, recapito telefonico ed informatico.

La documentazione deve pervenire, con il consenso al trattamento dei dati personali secondo il D. Lgs. 196/03, a: ALDAI - Gabriella Canuti - Borsa di studio “ing. Giacomo Bonaiuti”

Via Larga, 31 - 20122 Milano.

Art. 4

*Le candidature dovranno pervenire all'ALDAI entro **lunedì 16 febbraio 2015**.*

Art. 5

Le candidature, inoltre, dovranno essere corredate dalla seguente documentazione:

a. *certificato rilasciato dall'Università di provenienza con le attestazioni richieste negli articoli 1 e 2 del presente bando e con la specifica delle votazioni ottenute per ogni singolo esame (saranno accettate le attestazioni delle votazioni ricavate per via informatica);*

b. *stato di famiglia;*

c. *copia dell'ultima dichiarazione dei redditi del nucleo familiare di appartenenza;*

d. *ogni altro titolo ritenuto utile ai fini dell'assegnazione delle Borse di studio;*

e. *indirizzo e-mail e numero telefonico (fisso o cellulare).*

Art. 6

L'assegnazione della Borsa di studio è determinata con giudizio insindacabile ed inappellabile da una Commissione giudicatrice composta da:

› *un rappresentante della Famiglia Bonaiuti;*

› *un rappresentante dell'ALDAI (che presiede);*

› *un rappresentante del Gruppo Seniores Edison e Consociate.*



Emigrazione e Managerialità

Marzio Muraro *

Con la crisi del lavoro e la necessità di cercare migliori opportunità aumentano i manager che decidono di ripartire all'estero.

La situazione fa riflettere e ricorda l'esodo migratorio d'inizio secolo scorso, quando il Veneto, con i suoi 882.000 espatriati, fu la terza regione maggiormente segnata dal fenomeno, dopo la Sicilia e la Campania, mentre, nel periodo 1946-1961, con 611.000 unità, si collocò addirittura al primo posto precedendo le regioni meridionali.

Se poi andiamo ancora indietro nel tempo e prendiamo un solo anno, il 1888, si nota un esodo di genti venete pari agli abitanti di una grossa città capoluogo: 132.000 persone. Persone povere e analfabete in cerca di un lavoro qualunque pur di vivere.

Negli anni più recenti abbiamo osservato un flusso migratorio spinto dalle opportunità offerte all'estero, con manager che hanno contribuito all'affermazione di grandi imprese ed è giunto il momento di parlare di storie di successo, di variare la vocale finale: la fame che diventa fama.

Stiamo parlando degli espatriati audaci, delle personalità forti come Giovanni Zen diventato imprenditore di successo nel settore edilizio in Canada e protagonista del libro *"L'uomo con la forcella"* scritto da Aventino Frau per le edizioni Cierre.

Negli anni '60 Giuseppe Faggin, un prestigioso professore del Liceo Classico Pigafetta di Vicenza noto per aver pub-

blicato tomi di filosofia, diceva del figlio: *"Non so cosa verrà fuori da quella testa. Qualsiasi cosa prenda in mano Federico, me la riporta modificata e diversa"*. Quando poi Federico s'iscrisse all'Istituto Tecnico Industriale Alessandro Rossi l'anziano professore ne fece una malattia. Ebbene Federico Faggin è stato uno dei pionieri della Silicon Valley, l'inventore del microprocessore, che quasi quarant'anni dopo è ancora usato dall'80% dei circuiti integrati funzionanti nel pianeta e ha anche depositato i brevetti del touchpad e del touchscreen. Nel 2010 alla Casa Bianca gli è stata conferita da Obama la National Medal of Technology and Innovation, la massima onorificenza in campo scientifico.

L'Aire ha tracciato lo scorso anno un identikit degli oltre 4 milioni di italiani espatriati: in media quarantenni, senza sostanziali differenze tra uomini e donne. Quasi la metà ha una laurea o un diploma. È il segno che l'emigrazione si è estesa - come accadeva decenni fa - alla manodopera. Lo dimostrano i 3.500 italiani che nel 2013 sono emigrati in Cina: imprenditori, laureati ma anche cuochi, attratti dal boom della ristorazione italiana in Oriente che cresce a due cifre. L'Asia è la nuova frontiera: nell'ultimo anno gli approdi sono cresciuti di quasi il 20%. Metà di chi espatria si ferma in Europa soprattutto a Est. Siamo noi a emigrare in Romania, Ungheria, Polonia, Russia. Nei primi mesi del 2014 oltre 6 mila italiani sono andati ad abitare a Mosca. Dal 2011, gli italiani che vivono a Budapest sono decuplicati, da 400 a 4 mila.

Sono quasi 1.000 i manager all'anno che espatriano per lavoro e sono più di 10.000 quelli che già lavorano stabilmente oltreconfine. Un fenomeno in crescita e preoccupante secondo l'indagine realizzata lo scorso anno per Manageritalia e Kilpatrick a cui hanno risposto via web 447 manager espatriati dei 1.500 interpellati.

A detta degli intervistati all'estero, indipendentemente dal Paese o Continente di appartenenza, i manager sono ritenuti una componente importante della classe dirigente (96%), sono una delle professioni più ambite dai giovani (76%) e hanno ruolo e voce in capitolo nel definire le scelte economiche del Paese (65%).

Dall'indagine si rileva che l'Italia non è più un mercato appetibile per le aziende estere e anche per quelle italiane, così per i manager le opportunità professionali sono sempre più all'estero con aziende multinazionali o nazionali che dall'Italia li trasferiscono negli head quarter mondiali o nei mercati in crescita.

Ne parleremo il prossimo 10 dicembre ore 15.30 in ALDAI per condividere le storie di emigrazione e managerialità. ■



Marzio Muraro * è un collega dirigente professional che opera come consulente di strategia, sviluppo manageriale e controllo di gestione per imprese lombarde, emiliane e venete.

Il percorso di carriera nelle funzioni amministrazione e finanza si è sviluppato presso prestigiose medie e grandi imprese, fra le quali: Carraro, Marzotto, Ocean, Gefran, C.C.P.L. e PM Group - Oil&Steel.



La disdetta del Contratto Collettivo

Agostino D'Arco *

L'

art. 2074 del Codice Civile da ritenersi abrogato a seguito della soppressione dell'ordinamento corporativo disposto dal Regio Decreto Legge 9 agosto 1943 e dalle organizzazioni sindacali fasciste ad opera del Decreto Legislativo 23 novembre 1944, n.369, così recitava:

"Il Contratto Collettivo, anche quando è stato denunciato, continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo Regolamento Collettivo".

In pratica vigeva l'ultrattività del Contratto. Questo principio non è più invocabile nel regime attuale. La giurisprudenza assolutamente consolidata non ritiene che nel sistema post corporativo esista una efficacia "ultra vires" dei Contratti Collettivi, questi, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale privata, sono regolati dalla libera volontà delle Parti cui soltanto spetta stabilire se l'efficacia di un accordo possa sopravvivere alla sua scadenza (Cassazione 20 gennaio 1995, n.651 e Cassazione Sezione Unita 30 maggio 2005, n.11325).

La disdetta di Confindustria, pubblicata nel presente articolo, priva dunque di efficacia, il CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi ed i rapporti di lavoro **restano regolati dalle previsioni di legge, dai Contratti Collettivi eventualmente estesi "erga omnes"** attraverso la ricezione in leggi o decreti e **dai contratti individuali**.

Nel nostro caso il riferimento legislativo è il DPR 2 gennaio 1962, n.483 che



D.P.R. 2 gennaio 1962, n.483

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese industriali.

Articolo Unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente ai dirigenti di aziende industriali, il contratto collettivo nazionale 31 dicembre 1948 e gli accordi collettivi nazionali 15 maggio 1945, 26 maggio 1946, 29 agosto 1946, 19 novembre 1946, 24 maggio 1947, 6 settembre 1947, 16 gennaio 1948, 26 maggio 1950, 28 febbraio 1951, 31 maggio 1954, 14 dicembre 1956, 4 dicembre 1957, 30 giugno 1959, 15 dicembre 1959.

Sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti delle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

Gronchi

Fanfani - Sullo

Visto, il Guardasigilli: Bosco

reca norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese industriali e che di seguito viene riportato. Ci auguriamo, cogliendo alcuni passaggi contenuti nella disdetta di Confindustria ("Essendo interessati alla definizione di un complessivo accordo di rinnovo ed avendo elaborato un documento che fo-

calizza quelli che sono, a nostro avviso, i punti prioritari che dovrà affrontare il rinnovo del contratto, vi invitiamo a concordare un incontro a breve termine per esaminare i contenuti di questo documento") che in tempi brevi si possa arrivare alla conclusione di questa tormentata trattativa evitando in tal modo, a partire dal 1° gennaio 2015, le innumerevoli e complesse problematiche legate alla carenza contrattuale.

Agostino D'Arco * Avvocato e componente Consiglio Direttivo ALDAI.

Sesta procedura di salvaguardia per i lavoratori esodati

Servizio Sindacale ALDAI

Pubblichiamo un ampio stralcio della Circolare federale n.2486, a firma di Mario Cardoni Direttore Generale Federmanager, in merito alla Legge n.147 del 10 ottobre 2014, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.246 del 22 ottobre 2014.

Il provvedimento ha attuato la sesta procedura di salvaguardia per un contingente numerico complessivo di 32.100 lavoratori.

La Legge n.147/14 conferma sostanzialmente l'ipotesi di salvaguardia per le categorie già individuate dai precedenti provvedimenti, **prolungando di un ulteriore anno, fino al 6 gennaio 2016**, il periodo di salvaguardia per la decorrenza del trattamento pensionistico secondo le vecchie regole antecedenti alla "Riforma Fornero".

Tali categorie riguardano:

- a.** i lavoratori autorizzati alla **prosecuzione volontaria** della contribuzione anteriormente al 4 dicembre 2011 di cui all'art. 1, comma 194, lettere a) e f) della Legge n. 147/2013 (nel limite di 12.000 soggetti);
- b.** i lavoratori il cui rapporto di lavoro si è risolto **in ragione di accordi individuali** sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, ovvero in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 31 dicembre 2011 ovvero i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato per risoluzione unilaterale, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, di cui all'art. 1, comma 194, lettere b), c) e d) della legge n. 147/2013 (nel limite di 8.800 soggetti);
- c.** i lavoratori che, nel corso dell'anno 2011, risultavano essere **in congedo** ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001 e

successive modificazioni, o aver fruito di permessi ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 (nel limite di 1.800 soggetti);

- d.** i lavoratori collocati in mobilità ordinaria a seguito di accordi governativi o non governativi, stipulati entro il 31 dicembre 2011, cessati dal rapporto di lavoro entro il 30 settembre 2012 e che perfezionano, entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità, ovvero, anche mediante il versamento di contributi volontari, entro dodici mesi dalla fine dello stesso periodo, i requisiti previdenziali vigenti al 31 dicembre 2011 (nel limite di 5.500 soggetti).

A tali categorie è stato aggiunto, inoltre, l'ulteriore contingente relativo **ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati dal lavoro tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011** e non rioccupati a tempo indeterminato (nel limite di 4.000 soggetti). Per tale specifico contingente, in particolare, dovranno prossimamente pervenire dei chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e dell'Inps, circa le modalità da seguire ai fini della presentazione delle istanze di beneficio, in quanto non rientrante in nessuna delle precedenti procedure operative.

All'art. 2, comma 4, del testo di legge in esame, infatti, si specifica che per ciascuna categoria di lavoratori salvaguardati si applicano le specifiche procedure previste nei precedenti provvedimenti in materia di requisiti di accesso alla salvaguardia e di regime delle decorrenze vigenti prima della "Riforma Fornero",

richiamando esplicitamente quanto stabilito da ultimo con il D.M. 14 febbraio 2014 per la quinta salvaguardia.

Le istanze di beneficio dovranno essere presentate entro il 5 gennaio 2015 in quanto la Legge ha stabilito il termine di 60 giorni dalla data di entrata in vigore (6 novembre 2014).

La modulistica è presente sul sito www.aldai.it

La medesima norma specifica che i trattamenti pensionistici per le categorie sopra individuate non potranno decorrenza anteriormente alla data di entrata in vigore, vale a dire dal 6 novembre 2014. Con questo provvedimento salirebbe a 170 mila il numero complessivo dei "salvaguardati" ma l'incremento effettivo rispetto ai cinque provvedimenti di salvaguardia precedenti, in effetti, è di soli 8.100 nuovi soggetti, in quanto sempre con lo stesso provvedimento si è provveduto a ridurre di 20.000 unità il contingente previsto per la seconda salvaguardia e di 4.000 quello della quarta, perché non utilizzati.

Deve, tuttavia, segnalarsi che la Commissione Lavoro del Senato, nell'emanare il provvedimento in oggetto, ha approvato anche un ordine del giorno del Sen. Pietro Ichino che impegna il Governo ad adottare misure per favorire l'invecchiamento attivo e a quantificare, tramite un'indagine conoscitiva, in maniera certa, il "numero esatto" dei lavoratori rimasti senza lavoro né pensione in seguito alla "Riforma Fornero", in modo da trovare una soluzione strutturale e definitiva al problema. ■



FASI, i nostri risultati e qualche prospettiva

Stefano Cuzzilla

Presidente FASI

Ci apprestiamo a chiudere l'anno in un contesto di difficoltà del Paese e di generale incertezza. In attesa di conoscere le indicazioni che le Parti Sociali vorranno fornirci, ci siamo comunque posti l'obiettivo di perfezionare l'ultimo stadio di un percorso pluriennale di innovazioni che riguarda il nostro Fondo e che stiamo realizzando, con molti sforzi ma pari soddisfazione, al fine di velocizzare i tempi di risposta e massimizzare la soddisfazione dei Colleghi iscritti.

La nostra responsabilità sociale

Desidero segnalare in primo luogo che è stato appena pubblicato il **terzo Bilancio sociale del FASI**, che documenta in modo trasparente l'impegno, anche etico, con cui abbiamo condotto le attività nel corso del 2013. Il Bilancio Sociale è scaricabile dal sito web del FASI. Vi invito a considerarlo una pubblicazione ad alto valore aggiunto perché, meglio dei rendiconti numerici, mette in luce il significato e l'importanza del nostro *welfare* categoriale.

L'obiettivo della semplificazione

Da lunedì 24 novembre 2014, è operativo un **nuovo servizio di comunicazione via SMS** grazie al quale gli iscritti che hanno fornito un numero cellulare valido e che hanno comunicato il proprio consenso, potranno ricevere **alcune informazioni dal FASI direttamente via SMS**, tra cui il duplicato della password di accesso alla propria area riservata del sito web. Inoltre, a completamento di un processo iniziato più di un anno fa con la digitalizzazione di gran parte della corrispon-

denza, le fatture rilasciate **a far data dal 1 gennaio 2015** dovranno essere inviate **in fotocopia** al FASI e non più in originale. E sarà anche possibile inviarle **online**, tramite le funzioni telematiche che saranno attivate nella pagina personale di ogni iscritto.

Va considerato un risultato, infine, aver creato **una banca dati telematica che conta 118mila indirizzi mail verificati e aggiornati su 130mila iscritti FASI**. In questo modo stiamo perseguendo l'ottimizzazione delle procedure e delle comunicazioni, risparmiando certe risorse da destinare alla primaria attività di assistenza sanitaria.

L'ampliamento delle convenzioni

Un altro obiettivo che ci siamo posti per il 1° gennaio 2015 è di superare quota **3.000 strutture sanitarie convenzionate con FASI**. Quando ho iniziato il mio incarico, le convenzioni erano poco più di mille. L'elenco delle residenze sanitarie assistite, case di cura, poliambulatori, cliniche e ospedali ai quali è possibile rivolgersi, è disponibile online costantemente aggiornato. La **rete di assistenza convenzionata in forma diretta** così ampliata copre ormai l'intero territorio nazionale e annovera strutture sanitarie di eccellenza, sia pubbliche sia private, alle quale è possibile rivolgersi a costi controllati.

Salute, prevenzione e non autosufficienza

Su impulso di questa Presidenza abbiamo proseguito l'impegno nell'**ampliamento dei pacchetti di screening e diagnosi precoce** per il contrasto delle patologie più diffuse. Abbiamo razionalizzato l'**odontoiatria** e coperto il rimborso del **super-ticket**. Tra le linee di programma che mi sono dato per i



mesi a venire, prefiguro anche un compito nei confronti del **tema degli stili di vita e del benessere**, che ormai va considerato una priorità nell'interpretazione più ampia del concetto di salute. Anche l'**impegno in favore degli iscritti o familiari non autosufficienti**, che è espressione del patto di solidarietà tra generazioni su cui si basa il FASI, è stato confermato con il rinnovo della polizza socio-sanitaria e la copertura estesa a 270 giorni all'anno che comprende, tra le altre, prestazioni di fisiokinesi e massoterapia a fini riabilitativi e di recupero.

Una gestione trasparente e oculata

È stata finalizzata anche l'attività di recupero crediti, attraverso una gestione interna al FASI che si occupa direttamente dell'istruzione delle pratiche e degli altri adempimenti legali. Quanto alla necessaria **ottimizzazione delle risorse finanziarie**, ci serviamo di *advisor* specializzati e abbiamo certificato il bilancio del Fondo, adempimento a cui non siamo tenuti. Entro la fine dell'anno, infine, completeremo le procedure previste dal decreto legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità degli Enti.

FASI più vicino agli iscritti

Appartiene alla *vision* del FASI l'idea di porsi al servizio delle necessità dei propri assistiti. Ecco perché **abbiamo rafforzato i canali di comunicazione, puntato sul confronto reciproco e sul**

contatto con i territori. La Presidenza, la Direzione Generale e i funzionari FASI hanno realizzato, nel corso del 2014, **numerosissimi incontri sul territorio**, confrontandosi con i Colleghi e partecipando alle assemblee annuali delle sedi locali di Federmanager e di Confindustria. Abbiamo potenziato i servizi telefonici di assistenza e di *customer care*, oltre a inaugurare un ciclo di iniziative dedicato al progetto di invio telematico delle pratiche che partirà nel 2015.

Partecipazione al dibattito istituzionale

Infine, è opportuno almeno un accenno al posizionamento che il Fondo ha guadagnato nel contesto della Sanità italiana. **Oggi il FASI è chiamato ai Tavoli istituzionali e di governo, è stato audito dalla Camera dei Deputati, e si è accreditato a partecipare al dibattito sul futuro della Sanità e del Welfare integrativo.**

Attraverso l'investimento in ricerca e sviluppo, poi, stiamo dando il nostro contributo alla conoscenza del sistema sanitario, indagando l'evoluzione della domanda di cura della popolazione italiana e della nostra popolazione dirigenziale.

Certamente, il prossimo anno dovremo affrontare nuove sfide. Ci sono imperativi che vengono dal progresso tecnologico e dall'Europa (si pensi, ad esempio, al progetto *e-health* oppure alla rivoluzione che ci aspettiamo dalla normativa sulle cure transfrontaliere), altri che invece derivano dalle esigenze di revisione di spesa dei nostri sistemi sanitari.

Di fronte a questa prospettiva, il FASI non potrà che beneficiare delle sinergie che imprese e dirigenti sapranno trovare nell'interesse comune, consolidando la propria funzione di punto di riferimento essenziale sia per i Colleghi più giovani sia per i meno giovani. ■

La rete di assistenza convenzionata in forma diretta così ampliata copre ormai l'intero territorio nazionale e annovera strutture sanitarie di eccellenza, sia pubbliche sia private, alle quale è possibile rivolgersi a costi controllati.



ISTUD Business School

Convenzione ISTUD-ALDAI

40% di sconto per figli e nipoti degli iscritti ALDAI sui costi di iscrizione a:

- **Master in Risorse Umane e Organizzazione**
Realizzato con l'Università Cattolica del Sacro Cuore, universitario di I Livello e Specialistico accreditato ASFOR. Rivolto a giovani laureati di tutte le facoltà. Full time, 6 mesi di formazione e minimo 3 di stage in azienda.
- **Master in Marketing Management**
Specialistico accreditato ASFOR, rivolto a giovani laureati di tutte le facoltà. Full time, 6 mesi di formazione e minimo 3 di stage in azienda.
- **Programma Retail Your Talent**
Percorso di specializzazione per giovani laureati sul mondo del Retail Management. Full time, 3 mesi di formazione, study tour all'estero, 6 mesi di stage in azienda.
- **Programma Scienziati in Azienda**
Percorso di specializzazione per giovani laureati in discipline scientifiche. Full time, 3 mesi di formazione e 6 mesi di stage in azienda.



Per informazioni sui Master e programmi Post Laurea:
ISTUD Business School
Tel. 0323 933801 - area_giovani@istud.it
www.istud.it



Domande e risposte...

Rubrica del Servizio Fasi e Assidai di ALDAI

Cristiana Scarpa

Servizio Fasi e Assidai di ALDAI

...PARLANDO DI DEMATERIALIZZAZIONE

"Gran parte del progresso sta nella volontà di progredire" - Lucio Anneo Seneca

È questo l'aforisma che meglio introduce le risposte alle faq di questo mese che, oltre a voler dare un valido aiuto sul *modus operandi*, devono avere come principale obiettivo quello di assicurare i nostri assistiti.

Le nuove tecniche di comunicazione introdotte da Fasi e Assidai, le nuove procedure per la richiesta di rimborso e per la variazione dei propri dati non devono spaventare; semmai, devono essere considerati l'inizio del futuro dei nostri Fondi, l'inizio di un nuovo processo che porterà a tutti gli assistiti notevoli vantaggi.

La tecnologia, con il suo costante sviluppo, influenza quotidianamente cultura e società; molto spesso, ci spaventa, a volte ci coglie impreparati, ma senza dubbio migliora la nostra esistenza, soprattutto quando si tratta di comunicazione.

La radio, il telefono, la televisione, il computer, Internet, l'email ed i cellulari hanno contribuito, nel tempo, ad ottimizzare l'informazione rendendola più rapida e diretta. Di questo progresso bisogna saper usufruire nella misura e nei modi che più si ritengono opportuni e con gli strumenti che ci sono messi a disposizione.

Perché la dematerializzazione non deve spaventare?

Le nuove procedure di comunicazione predisposte da Fasi e Assidai portano solo ed esclusivamente numerosi vantaggi, tra i quali:

- riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche,
- contenimento dei costi,
- maggiore efficienza dei Fondi grazie allo scambio di informazioni "in tempo reale",
- semplificazione delle procedure.

Non ho la possibilità di utilizzare i mezzi informatici, posso ancora servirmi della procedura finora utilizzata (posta ordinaria, raccomandata, fax) per le comunicazioni e le richieste di prestazioni ai Fondi?

Certamente. È ancora possibile l'invio di comunicazioni e/o richieste di prestazioni attraverso i metodi finora in uso.

In questo nuovo contesto, qual è il ruolo di ALDAI e quali sono i servizi che mi vengono offerti per poter beneficiare con tranquillità delle nuove metodologie proposte da Fasi e Assidai?

Tutti gli iscritti ALDAI hanno la possibilità di essere supportati dal Servizio Fasi e Assidai per quanto riguarda le comunicazioni relative alla propria posizione anagrafica, contributiva e, più in generale alle informazioni relative alla loro posizione.

Inoltre ALDAI si occupa di istruire la richiesta di rimborso offrendo così al proprio Socio anche i seguenti vantaggi:

- verifica dell'idoneità della documentazione da inviare,
- invio ai Fondi della richiesta di rimborso senza l'utilizzo dei moduli prestampati,
- nessun costo postale per l'invio della documentazione.

Inoltre, durante l'appuntamento, l'Addetto al Servizio si occuperà di verificare lo stato delle pratiche, controllerà che il profilo telematico dell'assistito sia correttamente aggiornato e che la posizione personale non presenti anomalie di alcun tipo.

Qual è la documentazione necessaria per istruire correttamente una richiesta di rimborso?

Pubblichiamo, da conservare, il nostro vademecum che riporta l'elenco della documentazione utile.

Cosa portare per le pratiche di rimborso

USB CARD FASI

* in caso di primo utilizzo portare lettera contenente i codici per l'attivazione

FATTURE IN ORIGINALE

** ed eventuale documentazione di accompagnamento

COPIA DELLA CARTELLA CLINICA

Solo in caso di ricovero / anche Day Hospital

DESCRIZIONE INTERVENTI AMBULATORIALI

OBBLIGHI POST CURA PER LE PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE CHE LO PREVEDONO

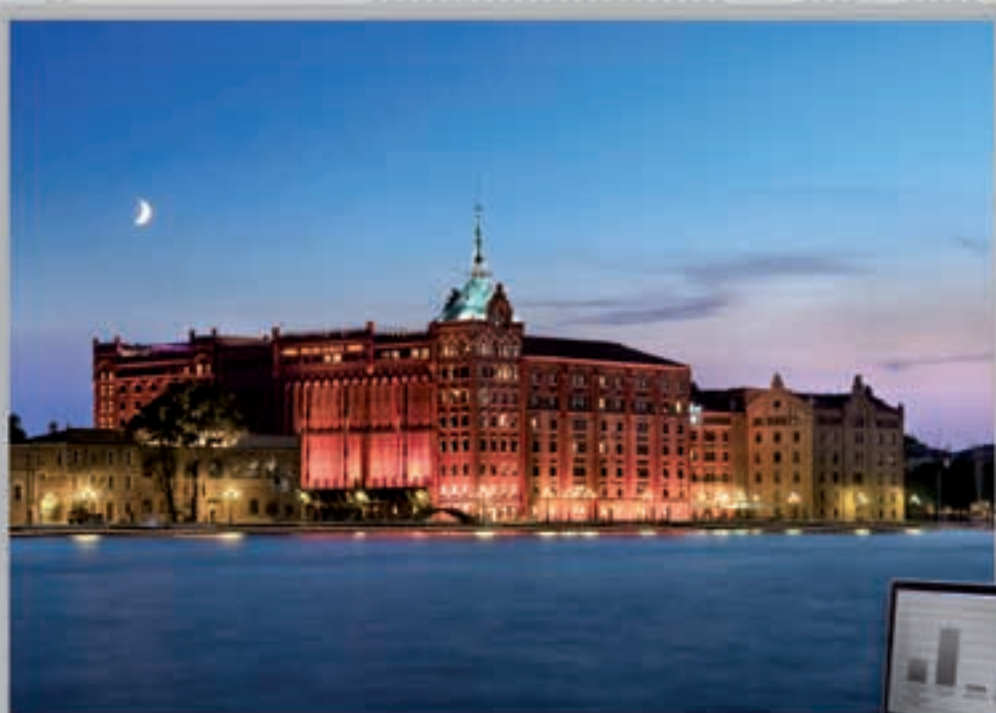
NUMERO DI POSIZIONE E PASSWORD

per l'accesso all'area riservata ASSIDAI del dirigente

PRESCRIZIONE MEDICA O REFERTO MEDICO

indicante la patologia che ha richiesto l'accertamento clinico

	 FASI	 ASSIDAI Il fondo sanitario per il tuo benessere
USB CARD FASI * in caso di primo utilizzo portare lettera contenente i codici per l'attivazione	✓	✓
FATTURE IN ORIGINALE ** ed eventuale documentazione di accompagnamento	✓	✓
COPIA DELLA CARTELLA CLINICA Solo in caso di ricovero / anche Day Hospital	✓	✓
DESCRIZIONE INTERVENTI AMBULATORIALI	✓	✓
OBBLIGHI POST CURA PER LE PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE CHE LO PREVEDONO	✓	
NUMERO DI POSIZIONE E PASSWORD per l'accesso all'area riservata ASSIDAI del dirigente		✓
PRESCRIZIONE MEDICA O REFERTO MEDICO indicante la patologia che ha richiesto l'accertamento clinico		✓



PLACE US ON YOUR MEETING AGENDA

Organizza il tuo prossimo meeting a Venezia e con noi potrai avere dei vantaggi unici!

Chiamaci entro il 31 Dicembre e per ogni mese di anticipo della prenotazione avrai il 2% di sconto sul tuo prossimo meeting aziendale nel 2015.

Hai poco tempo e vorresti venire entro Marzo 2015? Ti offriamo anche trasporto gratuito di gruppo dall'aeroporto* e Internet Wi-Fi gratuito in tutte le aree dell'hotel.

Non aspettare e organizza subito la vostra riunione a Venezia!

Chiama il 041/2723525 oppure scrivi a venice.events@hilton.com



Hilton

MOLINO STUCKY, VENICE

Giudecca 810 | Venice || 30133 | ITALY

Il new deal del turismo italiano

Emilio Valdameri

Head of Hotels & Leisure Italia
Colliers International Italia S.p.A.

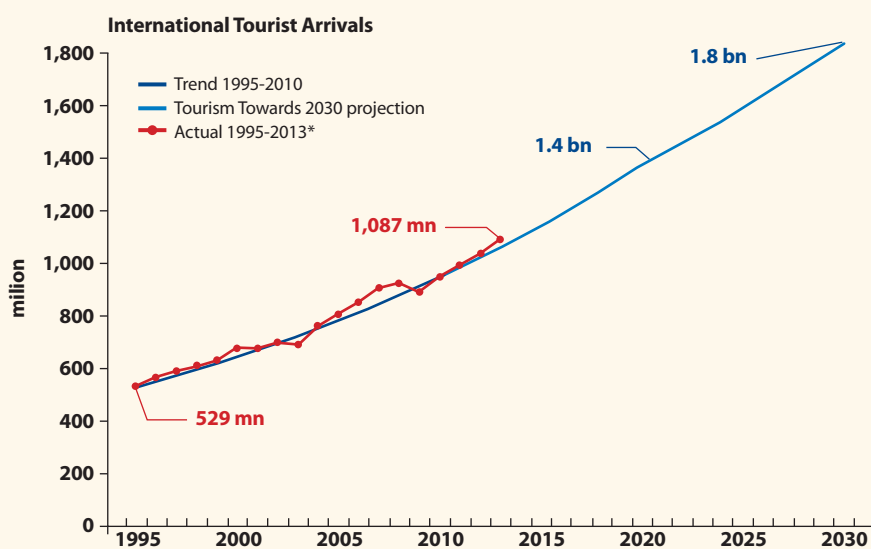
Anche nel 2013 continua l'inarrestabile crescita del Turismo mondiale; i dati consuntivi forniti dall'OMT/WTO (*World Tourism Organization*) evidenziano un ennesimo incremento pari al 5,0% rispetto all'anno precedente con eccellenti prospettive per il futuro. In assoluto sono stati **1.087 milioni** gli arrivi internazionali, di cui quasi 48 milioni sono entrati in Italia, in crescita del 2,9% rispetto all'anno precedente. È una domanda sempre per lo più proveniente dall'Europa Centrale (20 milioni circa, +1,0%), ma sempre più turisti arrivano dai Paesi

extraeuropei (+3,9%) che in proporzione sono aumentati molto più di quelli europei: è una tipologia di turismo più ricca, infatti le entrate registrate per questi turisti sono cresciute del 6,6%. L'Italia si conferma quindi una meta molto appetibile, infatti nel ranking dei Country Brand Index (*Fonte: FutureBrand*) rimane ancora oggi saldamente al primo posto nei segmenti del Turismo e della Cultura. Il turismo è una delle prime industrie in Italia, questo è noto; il valore aggiunto generato dal turismo è di oltre € 161,00 miliardi, secondo in Europa dopo la Francia (€ 202,60 Mld.) ma davanti alla Spagna (€ 187,40 Mld.) e rappresenta il 10,3% del valore aggiunto sul PIL nazionale (*Fonte: World Travel & Tourism Council - WTTC*). Le previsioni per il 2014 sono discrete, in attesa del 2015, anno dell'Expo a Milano; il WTTC prevede infatti che nell'anno in corso l'Italia si attesterà su un numero di arrivi internazionali di poco superiore ai 50 milioni (+3,1%), mantenendosi al terzo posto in Europa e al quinto nel mondo.

Che il turismo internazionale stia diventando preponderante lo dimostra il fatto che i 48 milioni di stranieri arrivati in Italia nel 2013 hanno prodotto nei nostri alberghi quasi 180 milioni di pernottamenti, poco meno di quelli registrati dagli Italiani. La componente domestica è infatti in contrazione (-8,3%), anche se è necessario evidenziare come solo uno su tre dei pernottamenti dei nostri connazionali viene speso in albergo; la maggioranza infatti predilige le seconde case o altre forme di ospitalità diversamente classificata come i Bed&Breakfast, gli ostelli per la gioventù, le case per vacanza, i Residence, gli agriturismi ed i campeggi (*Fonte: Istituto nazionale di statistica - ISTAT*) e qui a farla da padrone sono ancora i nostri connazionali, anche se per queste tipologie le statistiche sono poco attendibili.

Per adeguarsi alle nuove esigenze della domanda internazionale, i nostri alberghi si stanno ingrandendo (i letti sono

Actual Trend vs. Tourism Towards 2030 projection World



Source: World Tourism Organization (UNWTO)

International ...	Tourist arrivals		Tourist receipts	
	Valori assoluti (x1.000)	Var. %	Valori assoluti US \$ - billion	Var. %
Mondo	1.087.000	5,0	873,0	4,1%
Paesi Europei	563.441	5,4	368,4	7,9%
Paesi EU Mediterraneo	201.359	5,7	187,2	8,7%
Italia	47.704	2,9	43,9	6,6%
- Francia	n.a.	n.a.	56,1	4,7%
- Spagna	60.661	5,6	60,4	7,3%

Fonte: World Tourism Organization (UNWTO)

Speciale turismo

aumentati del 17% negli ultimi venticinque anni), ma sono sempre di meno (-7,0%) anche se la dimensione media resta ancora bassa rispetto ai principali Paesi concorrenti. Sono aumentati in maniera esponenziale gli alberghi a 4 e 5 stelle, passati da poco più di 1.500 unità nel 1990 agli oltre 5.700 di oggi (+280%), mentre sono diminuiti quelli di qualità inferiore, ovvero quelli a 1 e 2 stelle, passati dai quasi 25.000 degli anni '90 a poco meno di 10.000 oggi (-150%). Il posizionamento dell'Italia nel mercato internazionale rimane quindi ancora molto forte, lo conferma uno studio dell'Isnat (2011) che ha mostrato come in termini generali l'Italia sia ancora la meta più richiesta in assoluto, seguita con molto distacco da Francia e Spagna. Le ragioni di tale interesse sono le attrazioni naturali, quelle storico-artistiche, quelle enogastronomiche e lo shopping!

Ma a tale interesse non corrispondono poi i risultati che, nonostante tutto, sono di gran lunga inferiori alle potenzialità del Paese. I motivi di tale assenza di performance sembrano essere, secondo un'indagine condotta da BCG (Boston Consulting Group) per il Governo Italiano, prevalentemente il rapporto qualità-prezzo nelle infrastrutture e nel ricettivo, comprendendo in ciò la burocrazia nel rilascio dei visti e la scarsità dei collegamenti aerei con i Paesi emergenti; il che sta a significare che il processo di miglioramento delle nostre strutture è ancora troppo lento.

Servono quindi capitali "freschi" per accelerare il processo di miglioramento qualitativo che però in Italia è difficile reperire per la generale sotto-capitalizzazione delle nostre imprese turistiche (generalmente di piccole dimensioni), per la carenza di capitali privati e per la difficoltà dell'accesso al credito. A ciò si va ad aggiungere una progressiva riduzione dei valori immobiliari causata dalla recente crisi finanziaria internazionale, che ha generato nuove opportunità per gli investitori stranieri.

Alla luce di queste considerazioni appare quindi abbastanza evidente come sussistano tutte le condizioni affinché l'incremento della presenza dei grandi player internazionali in Italia sia oggi un'ottima chance, sia per loro, sia per il sistema ricettivo italiano. A dimostrarlo le recenti acquisizioni di Trophy Asstes da parte

di investitori istituzionali (ad esempio la Costa Smeralda, l'Eden Hotel in Rome, il Gallia Hotel a Milano e il For Season Hotel di Firenze, acquisiti dai Fondi del Qatar). Alcune prossime aperture di marchi prestigiosi (Mandarin Oriental e ME by Melià a Milano, St. Regis a Venezia, Four Seasons a Roma) e gli annunciati programmi di sviluppo di catene come Starwood, Hilton, Marriott, Sol Melià, Barcelò, Falcksteiner e Meininger, in tutti i segmenti del mercato, dal Luxury al Budget.

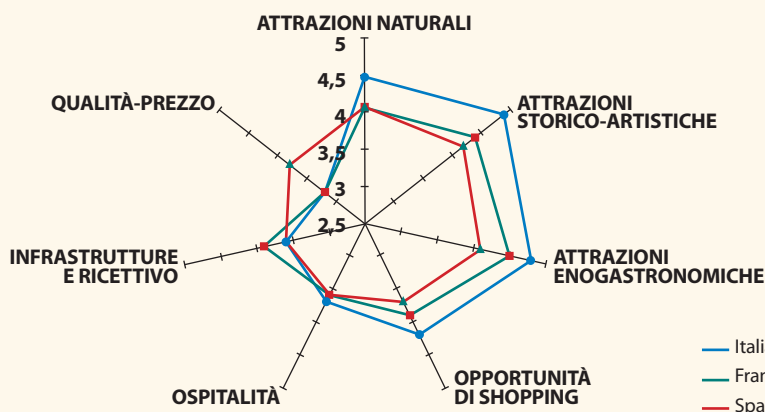
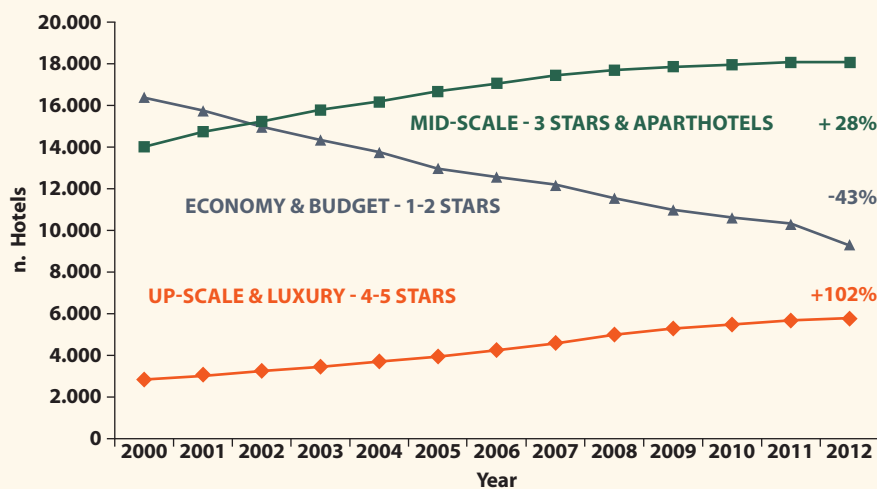
Per il turismo Italiano si prospetta quindi una nuova "era" sempre più rivolta alla domanda internazionale, che sarà comunque positiva, ma che sarà estremamente luminosa solo se verrà sostenuta con norme e azioni adeguate dal nostro Governo e dalle nostre Regioni.

Il Ministro Franceschini ha dichiarato recentemente: "Abbiamo perso troppo tempo, ci sono state colpe della politica" ... "Non abbiamo capito che la più forte arma per vincere contro la globalizzazione e l'economia integrata mondiale è investire sulla nostra migliore risorsa: la bellezza, la storia, la cultura, il turismo" ... "Il paradosso è che negli ultimi anni si è avuta una forte espansione di turisti da nuove, grandi aree del mondo e noi invece abbiamo avuto una flessione nella nostra capacità di accoglienza" ... "Mi sembra che camminiamo su una strada di pepite d'oro e non ce ne accorgiamo" ... "Se la cultura in Italia è da riorganizzare, il turismo è completamente da rifondare". Che dire: capire, ... ha capito, ora ci si aspetta solo che agisca di conseguenza. Per il bene di tutti!

Pernottamenti nelle strutture ricettive italiane e concorrenti

Anno	Variazione	Italiani (x1.000)	Stranieri (x1.000)	Totale
Italia		183.200	179.600	362.800
Francia	assoluta	132.200	273.000	405.200
Spagna		251.900	134.600	386.500
Italia		-8,3%	-0,5%	-4,6%
Francia	percentuale	-1,0%	5,6%	1,1%
Spagna		-3,4%	3,5%	1,0%

Fonte: Eurostat





Ville di Finolhu - Beach Villa

MALDIVE SU MISURA PER TE

Club Med, tour operator internazionale leader dell'All Inclusive, arricchisce la propria gamma di esperienze e servizi di lusso alle Maldive.

Da Febbraio 2015 i clienti potranno scegliere di soggiornare nel Resort 4* con spazio 5* di Kani o nelle nuove ed esclusive Ville di Finolhu. Perdetevi nelle acque turchesi e abbandonatevi su una spiaggia di sabbia bianca nell'idilliaco Resort di Kani, da sempre punta di diamante dell'offerta Club Med.

Il recente rinnovamento delle aree comuni sorprenderà anche i clienti più affezionati: il paradiso è qui!



Kani, 4* con Spazio 5*

Regalati un Capodanno indimenticabile
7 notti a Kani da 3.720€ volo incluso

ESPRIMI UN DESIDERIO

Per chi ricerca un lusso ancora più esclusivo, il 31 gennaio 2015 apriranno le nuove Ville private di Finolhu. Queste spaziose Ville dal design semplice ed elegante hanno libero accesso a servizi, attività e ristorazione del vicinissimo Resort di Kani e sono caratterizzate da raffinatezza, intimità e un design eco-friendly.

Sono pensate per essere l'ultima frontiera del lusso: luoghi armoniosi immersi nella natura incontaminata di questo atollo privato.



Ville di Finolhu

A disposizione degli ospiti una piscina dedicata, un ristorante che offre cucina gourmet e il Centro Benessere by ILA, dove dedicarsi alla cura del corpo e della mente. Moderni, chic e in perfetta sintonia con l'ambiente, questi 52 scrigni adults only si dividono in 22 Beach Villas e 30 Lagoon Villas costruite sul mare, tutte dotate di terrazza e piscina privata.



Ville di Finolhu

DIVING & CROCIERE PRIVATE

Chi soggiorna alle Ville di Finolhu può praticare snorkeling e immersione con bombole, ma anche kayak e vela al Resort di Kani. Su richiesta volo panoramico, crociera privata e tour con pranzo a base di aragosta. Servizi all'insegna dell'esclusività e maggiordomo dedicato: saprà leggere i tuoi pensieri e anticipare le tue esigenze.

ANDRETTA: «LUOGO IDILLIACO»

«Le Ville di Finolhu sono la meta ideale per una fuga romantica»

«Allarme: Gian Andretto, AD di Club Med Italia»

«Qualitativo al vertice ospiti un'esperienza indimenticabile in un luogo idilliaco»

Tutte le Ville sono state progettate secondo i più alti standard di eco-compatibilità in una splendida cornice naturale con servizi di massima emergenza e assistenza di servizio salute»



Ti ricordiamo che a tutti i soci Aldai Lombardia è riservato uno sconto del 10% su tutti i nostri Resort nel mondo (5% per le date di alta stagione), chiamaci per avere un preventivo!

Club Med Ψ

uno spazio fuori dal tempo

VILLE DI FINOLHU, MALDIVE
NOVITÀ 2015

Evento aziendale: un investimento per la qualità

La parola “turismo” fa pensare a spiagge o a visite guidate. L'azienda che convoca la sua gente per un evento fuori sede non fa turismo, fa marketing.

Carla Solari

Giornalista, consulente di comunicazione, fondatore del portale di Italia Convention. carla.solari@italiaconvention.it

Esiste una cultura manageriale che pensa agli eventi aziendali fuori dall'azienda dividendoli in due categorie: quelli (quasi) obbligatori per il goodwill interno (cena di Natale, gite, ecc), e le adunate generali per sentire quello che dice il capo (cavass, lancio di prodotti, obiettivi di vendita, ecc). Questa cultura è superata. È vero che gli eventi collaborano al clima aziendale e sono un canale diretto e rapido di comunicazione, ma possono fare molto di più. Relegarli a quelle due sole funzioni fa perdere opportunità importanti.

Gli incontri aziendali sono uno strumento potente di marketing e di comunicazione a due vie, irrinunciabile per una gestione moderna dell'impresa.

Tanto è vero che, tra i vari investimenti di marketing (pubblicità, promozioni, fiere, direct marketing, PR, ecc), l'investimento per il meeting aziendale è quello che in questi anni di crisi è calato di meno. E l'unico investimento in costante aumento è quello relativo all'attività sul web.

Questi due fenomeni stanno a dimostrare come la cultura manageriale abbia riconosciuto l'importanza e l'efficacia della comunicazione tra l'azienda e i suoi pubblici, sia interno che esterno.

Per questo a volte è necessario “uscire dai canoni” allontanandosi dalla sede dell'azienda e rompere quel legame con i ruoli e le procedure che fanno parte dell'organizzazione del lavoro.

Speciale turismo

Fuori sede, tutto è permesso. O meglio tutto diventa possibile. E tutto può essere guidato verso obiettivi anche insoliti. Si può sperimentare, ci si può confrontare e si può tornare in azienda più contenti, più consapevoli e più motivati al successo.

Come strumento di marketing l'evento aziendale si connota per la capacità di raggiungere il target in modo preciso e senza dispersioni. Sebbene il costo per contatto sia molto elevato è ormai assodato che non esiste una leva più potente del contatto fisico e diretto per indurre i comportamenti desiderati, ottenere consenso, migliorare il lavoro di squadra e in definitiva incrementare le performance generali.

Il salto culturale che ha portato all'evento aziendale moderno è il ribaltamento delle prospettive: da palcoscenico per il management a occasione per l'ascolto e il coinvolgimento dell'audience. Se un tempo l'evento era costruito intorno al manager che lo convocava, oggi si costruisce intorno al partecipante, se ne assecondano i gusti, gli si offre orgoglio di appartenenza, si interpretano i suoi bisogni e soprattutto lo si ascolta.

È quindi importante che l'evento aziendale sia progettato come una normale

operazione di marketing, ne vengano definiti gli obiettivi, le strategie, il budget e si stabiliscano i criteri di misurazione dei risultati. Quando la cultura del Return On Investment (ROI) entra nella gestione degli eventi si può abbandonare la logica del costo per passare a quella dell'investimento.

Oltre al raggiungimento di obiettivi concreti (di formazione, vendita, ecc), un meeting aziendale ben progettato e ben eseguito può lavorare su obiettivi immateriali come:

- orgoglio e senso di appartenenza;
- comprensione delle strategie aziendali;
- apertura di vie di comunicazione diretta tra reparti e/o unità operative;
- miglioramento dello spirito di squadra;
- relazione sburocratizzata tra management e staff, e più fiducia reciproca;
- immagine di modernità dell'azienda, specie se l'evento è improntato a temi di attualità come ad esempio il green o le nuove tecnologie.

Anche per questo negli ultimi anni la cultura dell'evento aziendale è cambiata e si è fatta più sofisticata e matura. Oggi l'offerta propone decine di pratiche e di

soluzioni che sfruttano saperi attinti alla psicologia dei gruppi o ai nuovi format televisivi, che mescolano la richiesta di attenzione con momenti di relax e di puro divertimento (mai "gratuito") e che, grazie alle nuove tecnologie, propongono una modalità diversa di stare insieme, di monitorare in tempo reale i risultati e i feedback, di ricevere e dare informazioni, di fare comunicazione prima, durante e dopo l'evento. Il tempo del tavolo degli oratori e del podio davanti a un pubblico distratto sta definitivamente tramontando.

Il consiglio per i manager d'azienda, coinvolti a diverso titolo nell'organizzazione di un meeting aziendale è, prima di tutto, di scegliere il format di un evento e concentrarsi sugli obiettivi da raggiungere per scoprire un mondo di tecniche, best practice e possibilità sconosciute fino a pochi anni fa.

Per uno stimolo in più spero vi possano essere utili i quasi 100 articoli del sito www.italiaconvention.it. Sono scritti da operatori professionali della meeting industry e illustrano in modo facile molti degli aspetti del settore, permettono di capirne i meccanismi, aiutano a fare le richieste giuste ai fornitori e a valutarne le risposte. *Buon lavoro!* ■



SPECIALE 6 GIORNI

ARRIVO DOMENICA E PARTENZA SABATO

...in più

- 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 •

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 Classic - prezzo barattato per periodi di bassa stagione)

*Offerta valida dal 7/01/2013 al 31/12/2013, escluso periodo Pasquale e Ferragosto. Per usufruire di questa offerta, non cumulabile con altre promozioni, è indispensabile consegnare questa pagina all'albergo!



Situato nel centro della città termale, nei pressi dell'isola pedonale, a pochi passi dai migliori negozi della zona, l'hotel si trova ai piedi dei ventimila ettari di natura incontaminata del Parco Regionale dei Colli Euganei, in una regione, il Veneto, famosa nel mondo per le sue città d'arte e ricca di tesori nascosti.

Acqua rigenerante

Dotato di sorgenti termali l'hotel garantisce la comodità di raggiungere direttamente dalla camera le quattro piscine interamente termali, la grotta sudatoria, la palestra fitness ed i reparti dedicati ai trattamenti di Cura, Bellezza e Benessere.

Corpo ritrovato

Abano Wellness: 1500 mq di un rinnovato Centro Benessere e l'arte dell'ospitalità di una qualificata équipe di professionisti del benessere per programmare, già prima dell'arrivo in Hotel, il vero benessere su misura.

Thermalcare

Un approccio e una metodologia finalizzati a dare delle risposte concrete nel "management" della propria salute, attraverso lo sviluppo di proposte sempre all'avanguardia in termini di specializzazione:

- cura termale,
- riabilitazione,
- Dieta e Detox,
- De-Stress: armonia psicofisica.

Ricordiamo inoltre che l'hotel President Terme è una struttura sanitaria dotata di un'équipe medico-riabilitativa.

Lo Stabilimento Termale ha ottenuto dal Ministero della Sanità Italiano il livello di qualificazione "1° Super" che indica l'eccellenza del prodotto terapeutico sia come fangoterapia (fango maturo D.O.C.) che come inalazioni.

Il fango termale, definito «farmaco» dall'Ufficio Europeo Brevetti è convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) italiano e unitamente alle terapie riabilitative fisioterapiche è riconosciuto dalle assicurazioni sanitarie private.

SPECIALE Soci ALDAI (Dirigenti Industria)

Speciale riduzione del 15%
sul trattamento di pensione completa
o di mezza pensione
e del 10% su tutti i trattamenti benessere
e/o sulle offerte Thermalcare.

Offerta valida fino al 6 gennaio 2015



hotel **PRESIDENT** terme
abano terme

Hotel President Terme

Via Montirone, 31 - 35031 Abano Terme (PD) Italy

Tel +39.049.8668 288 - Fax +39.049.667 909

Email: info@presidentterme.it - www.presidentterme.it



PECOS4SMEs

Un modo nuovo di fare commercio

Gianluca Coppola e Salvatore Iuculano

Con l'espressione *e-commerce* si fa di solito riferimento all'insieme delle transazioni per la commercializzazione di prodotti e/o servizi tra produttore (offerta) e consumatore (domanda) realizzate tramite *Internet*.

Questo nuovo "modo di fare commercio" sembra particolarmente indicato per alcune tipologie di prodotti o servizi digitali come supporti di archiviazione, brani musicali, film, corsi e i materiali didattici e software, servizi di intermediazione finanziaria.

Tuttavia l'evidenza empirica ha dimostrato che gli acquisti on-line riguardano sempre più frequentemente anche prodotti e servizi non digitali, come quei prodotti che hanno caratteristiche "standard" e che non necessitano di essere provati o valutati "dal vivo" (es. i libri), come anche i servizi turistici o molti prodotti di abbigliamento.

Il mercato dell'e-commerce è il settore in maggiore crescita in Europa. Ci si aspetta che le vendite nel Regno Unito, Germania, Francia, Svezia, Paesi Bassi, Italia, Polonia e Spagna raggiungano un totale di circa 155 MLD di euro nel corso del 2014. Secondo uno studio condotto da Poste Italiane il trend di crescita dell'e-commerce in Italia per i prossimi anni sarà del 20%, con una previsione di fatturato nel 2016 che si aggirerà intorno ai 20 miliardi di euro. Dati confermati an-

che dall'ottava edizione del Netcomm e-commerce Forum 2013, secondo i quali la previsione di sviluppo in Italia per il 2014 sarà del 17%, con un fatturato che si attesterebbe sugli undici miliardi di euro. Il fenomeno si è sviluppato grazie alla diffusione dei social network e degli strumenti di pagamento elettronici, seguendo l'esigenza sempre più avvertita dalle aziende di trovare nuovi mercati di sbocco per la propria produzione in un mondo sempre più globalizzato, complesso e caratterizzato dall'ingresso nel mercato mondiale di nuovi competitor appartenenti a Paesi con bassissimi costi di produzione (come la Cina o altri Paesi del Sud/Est asiatico), i quali riescono a collocare i propri prodotti nei mercati mondiali a prezzi abbastanza contenuti. A fronte delle recenti crisi economica, i consumatori ricercano prodotti e servizi aderenti alle proprie aspettative qualitative, ma a prezzi più bassi, preferendo quindi acquistare anche prodotti stranieri a scapito di quelli locali o nazionali. È per questo motivo che ad oggi diventa cruciale per le piccole e medie imprese europee ridurre i prezzi di vendita mantenendo invariata la qualità dei propri prodotti/servizi offerti.

Un modo per raggiungere questo obiettivo è proprio quello di ridurre i costi di struttura (spesso elevati a causa delle grandi superfici degli spazi destinati all'esposizione e alla vendita), i costi di transazione e di trasporto.

L'e-commerce si presenta come l'innovazione con tutte le carte in regola per superare questi ostacoli, ma non tutte le aziende sono in grado di adottarlo a causa degli elevati investimenti necessari alla formazione di risorse umane in grado di implementare efficaci strategie al riguardo.

Per colmare queste lacune, nel 2012 la Commissione Europea ha approvato e dato il via ad un progetto chiamato "PECOS4SMEs" (www.pecos4smes.eu), un programma formativo mirante a fornire un'adeguata preparazione e gli strumenti adatti alle PMI che vogliono farne uso per aumentare il loro giro di affari legato al commercio online.

Quello che il progetto offre è un percorso formativo personalizzato per le PMI (attraverso una piattaforma on-line di training personalizzato presente nel sito) incentrato sul tema delle strategie di vendita online oltre i confini nazionali, grazie all'utilizzo di social media per favorire il contatto con i clienti, di attività di SEO (Search Engine Optimization) e SEM (Search Engine Marketing), all'adozione di pratiche che rendono i siti Internet più accessibili ai clienti stranieri (ad esempio: usabilità dei siti, prodotti personalizzati, trasparenza, sicurezza delle transazioni, opzioni per la consegna e il ritiro, eccetera), al Web 2.0 ed ad altro ancora.

La speranza per il futuro è che le aziende sappiano utilizzare al meglio uno strumento così innovativo e all'avanguardia in grado di offrire loro tutto il sostegno necessario alla formulazione di strategie mirate a rinforzare la loro presenza nei mercati locali, nazionali e mondiali, contribuendo in questo modo a combattere la stagnazione economica che in questi ultimi anni sta caratterizzando l'Europa ed in particolare le regioni meridionali della stessa.

Il sito "PECOS4SMEs" www.pecos4smes.eu

Il sito "PECOS4SMEs"
www.pecos4smes.eu

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.





Valorizziamo il merito e il talento delle donne per una società migliore

Paola Poli

Coordinatrice Gruppo Donne Manager ALDAI

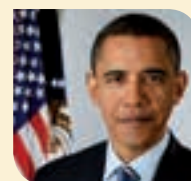
Nonostante si siano fatti molti passi avanti proprio negli ultimi anni emerge ancora dal Global Gender Gap report 2014 una situazione di forte disparità. L'Italia perde 17 posizioni in termini di partecipazione socio-economica delle donne, arrivando 114esima su 142 Paesi.

Ogni anno dal 2006 il World Economic Forum (WEF) pubblica una ricerca che quantifica le disparità di genere in vari Paesi del mondo: il Global Gender Gap Report. Il rapporto permette di fare una comparazione tra Paesi e individuare i miglioramenti e i peggioramenti in base a quattro criteri: **economia** (si considerano salari, partecipazione e leadership), **salute** (aspettative di vita e rapporto tra sessi alla nascita), **istruzione** (accesso all'istruzione elementare e superiore) e **politica**.

Per quanto riguarda il settore economico, l'Italia nel 2014 è peggiorata notevolmente rispetto all'anno precedente passando dal 97esimo posto al 114esimo, la posizione più bassa mai registrata dal 2006.

Uno degli indici peggiori in questo ambito riguarda la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro (88esima posizione) e la retribuzione a parità di mansioni, per cui l'Italia è 129esima (nel 2014 una donna ha guadagnato il 48% dello stipendio medio di un uomo). Per fare un paragone: in Danimarca le donne guadagnano il 71% degli uomini che svolgono lo stesso lavoro, in Germania il 63, in Francia il 50, in Spagna il 54.

Ha fatto il giro del mondo il discorso di Barack Obama: *“Mai più donne pagate meno degli uomini!”*, *“Le donne devono avere una paga equa e le stesse possibilità di successo sul lavoro”*.



Ad aver fatto migliorare l'Italia nella classifica generale è il fattore della rappresentanza politica (l'Italia è al 37esimo posto). Per differenza nel livello di scolarizzazione tra uomini e donne, l'Italia è al 62esimo posto; per quanto riguarda le aspettative di vita in buona salute è al 70esimo. Come rappresentante di 1.000 donne dirigenti, ALDAI può avere un ruolo costruttivo sia nell'evidenziare esigenze sia nel promuovere esperienze positive.

Società leader nella formazione come Il Sole 24 Ore, MIP, Bocconi hanno messo a disposizione delle nostre associate i loro corsi per crescere nel management

e nei CDA a condizioni esclusive. Il Sole 24 Ore ha regalato alle nostre premiate 36 corsi di mgmt e leadership, Boston Consulting ci ha regalato 200 libri su come sta crescendo il mercato delle donne. Il Comune di Milano ci ha messo a disposizione Palazzo Marino per le donne di merito e ci ha inserito nella procedura informatizzata per i bandi CDA delle società partecipate. Abbiamo sviluppato sinergie con le principali Associazioni, in particolare sui temi CDA con Valore D e la Fondazione Bellisario che in questi anni hanno realizzato importanti programmi di sostegno alle donne su questo tema. ■



Premiazione Merito e Talento 2014

GRUPPO DONNE MANAGER ALDAI

Segnala le donne di merito e talento



Vogliamo promuovere una realtà sempre più popolata di modelli del merito e del talento.

Donne che rappresentino modelli positivi di management per diffondere ed innescare un circolo virtuoso e costruire una realtà migliore.



Paola Poli
Coordinatrice
Gruppo Donne ALDAI

Segnalaci la donna dirigente di azienda industriale della Lombardia che ritieni meritevole, **inviando una e-mail entro il 30 gennaio 2015 a:**

comunicazione@aldai.it

con il nome, cognome, indirizzo e-mail e la motivazione in uno dei sei ambiti proposti.

La giuria prenderà in esame le donne segnalate da uomini e donne dirigenti Federmanager Lombardia.

Vogliamo far emergere le eccellenze in sei settori del management:

1. *innovazione*
2. *gestione economica*
3. *gestione collaboratori*
4. *lancio di nuovi business*
5. *giovani potenziali (non ancora dirigenti)*
6. *diversity best practice*

**Pensaci un attimo, chi ti viene in mente fra le tue conoscenze?
Bastano cinque minuti per regalare un'opportunità alla collega meritevole.**

Invia subito una e-mail @



**Seguici su Twitter:
#MeritoeTalento**

Incontri Banca Generali “Saper Scegliere!...”

di Grazia Mallus

ì

Il 20 Novembre si è svolto in ALDAI il secondo incontro del ciclo di serate “Saper Scegliere” con il Prof. Fabrizio Crespi docente dell’Università Cattolica di Milano e dell’Università di Cagliari.

Nella serata è stato esaminato il tema “**La situazione economica italiana e la tutela del Patrimonio con alcune riflessioni**”.

Il Prof. Crespi ha analizzato l’argomento passando prima dai dati economici dei vari Paesi Internazionali (Usa, Europa, Giappone e Paesi Emergenti) fino a giungere alla specificità della situazione italiana, le relative ricadute sugli investimenti degli italiani e concludendo con degli spunti su strumenti e strategie possibili per la protezione dei patrimoni oggi in Italia.

Si è soffermato su quali fossero gli attori principali di questo sistema finanziario, parlando dei Governatori delle varie Banche Centrali, soprattutto quella Americana, Giapponese ed Europea e sull’incidenza delle loro scelte monetarie sul sistema economico dei vari Paesi. Si sono raffrontate le varie politiche monetarie delle Banche Centrali e le loro manovre di emissione di liquidità nel mercato dal 2009 ad oggi.

Il **Q.E.** fatto negli ultimi anni da parte della Fed, con immissioni massicce di liquidità nel sistema, ha determinato crescita in America ed ha ridotto la disoccupazione avvicinandosi al valore del 5,6%. Valore buono ma non pienamente soddisfacente per la Banca Centrale che aveva come obiettivo un maggiore inserimento nel mondo del lavoro delle persone sfiduciate ed aveva prefissato con queste manovre un valore di disoccupazione al 5%. Questo sposta in avanti il rialzo dei tassi americani che dovrebbe essere comunque prossimo. In Giappone hanno incominciato ad immettere moneta nel mercato per fare rialzare la crescita dell’economia Giapponese. Anche il Giappone ha un debito altissimo.

L’Europa è stata la Cenerentola delle Banche Centrali ma ora per sostenere l’erogazione di prestiti bancari a favore delle famiglie e delle società (escluso l’acquisto di case) ha deciso che condurrà una serie di operazioni mirate al rifinanziamento nel lungo termine che scadranno nel settembre 2018: il valore iniziale ammonta a 400 miliardi di Euro. Ma oltre le parole oggi dovranno esserci ancora altre manovre e fatti concreti.

Con tutta la liquidità inserita nel sistema si dovrebbe aver il problema dell’inflazione, ma stiamo vivendo un periodo anomalo con situazioni nuove e senza precedenti ed il timore di una crescita stentata o addirittura inesistente paventa, in Europa ma soprattutto in Italia, il problema di una deflazione che sarebbe molto più pesante di un periodo inflattivo!

Il debito italiano ormai ha raggiunto livelli sempre più alti per via di un denominatore PIL sempre più basso. Oggettivamente questo debito può essere coperto dai beni dello Stato e dalla ricchezza degli Italiani, ma avendo già una tassazione esageratamente alta è difficile trovare risorse per abbassarlo - si parla di abbatterlo di minimo 400 milioni di Euro - e questo comporta ovviamente

una scelta politica su chi si abatterà ancora la scure delle tasse ed è il motivo dei toni accesi sempre più irruenti negli ultimi mesi. Naturalmente si è già parlato in questi anni di tassazione sulle **rendite finanziarie** che dal 12,5% sono passate al 20% ed ora al 26% (con pochi distinguo). Si è voluto tassare anche il bene principe degli italiani - **la casa** - con Tasi, Imu, rivalutazioni sugli estimi catastali e potrebbe non essere ancora finita qui! Si parla timidamente della rivisitazione delle tasse sulle successioni, sia nella percentuale dell’imposta, sia nell’importo minimo esente, oggi al valore di un milione di Euro (compresi gli immobili) e si sta considerando l’abbassamento della soglia di esenzione a meno della metà di quella esistente. Si pensa che possa essere inserita nella prossima manovra del governo.

In questo scenario di discesa dei prezzi del settore immobiliare, di crescita inesistente e di continue tassazioni sulla ricchezza degli italiani, il Prof. Crespi ha voluto dare spunti per la protezione del Patrimonio, con alcuni strumenti che hanno delle caratteristiche con una duplice accezione:

- **Legale** (protezione da terzi creditori, protezione in caso di passaggio generazionale, schermatura fiscale);
- **Finanziaria** (Protezione da andamenti negativi dei mercati finanziari, specie in situazioni estreme).

Tra gli strumenti presi ad esempio dal Professore, possiamo trovare prodotti finanziari con alcune delle tutele sopracitate, ed altri, invece, con la presenza di molte di queste tutele. Stiamo parlando di strumenti garantiti, strumenti a capitale protetto, certificati a capitale garantito/protetto (ma con alto rischio finanziario per derivati e su una percentuale massima di leva oltre alla quale non si è più protetti), prodotti assicurativi tradizionali e prodotti assicurativi finanziari; questi ultimi uniscono classiche protezioni (anche giuridiche) dei contratti assicurativi e modalità di investimento tipiche dei prodotti finanziari. Spesso permettono l’investimento diversificato in ottica multibrand e godono di vantaggi fiscali che possono essere determinanti per il rendimento, specialmente in un mondo di tassi così bassi.

Naturalmente Banca Generali è presente alle nuove esigenze dei clienti italiani e pertanto si è mossa implementando gli strumenti a sua disposizione già citati dal Prof. Crespi; ultimissima generazione è per l’appunto il servizio “Stile Libero”, prodotto assicurativo finanziario che, come ha evidenziato il Prof. Crespi, unisce classiche protezioni assicurative con modalità di investimenti in ottica multibrand con vantaggi fiscali.

Mi auguro di incontrarvi anche alla prossima serata che si terrà, con il Prof. Crespi, a Gennaio 2015 o in altri incontri sempre da me organizzati. Ricordandovi che per chi volesse informazioni può contattarmi ai seguenti recapiti: cell. 335.6749.622 oppure scrivermi: grazia.mallus@bancagenerali.it.

Da parte mia un augurio di Buon Natale e un Felice Anno Nuovo!



Animo indipendente.



 **BANCA
GENERALI**
FINANGIAL PLANNER

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



Occorre veramente cambiare

Sergio Zeme

Presidente Onorario Comitato Nazionale di Coordinamento Dirigenti Pensionati

Coerentemente con il titolo del presente articolo ritengo opportuno prendere lo spunto dalla manifestazione organizzata dalla maggiore Confederazione Generale del Lavoro, la CGIL, sabato 25 ottobre scorso, una manifestazione rivelatasi decisamente folta per quanto riguarda l'entità dei partecipanti alla stessa, per fare in proposito qualche considerazione, qualche riflessione.

Incomincerei con il constatare che la citata iniziativa non serve per raggiungere il vero obiettivo della nostra era, che non è più quello di contrapporsi come lavoratori ai datori di lavoro mostrando tuttora una capacità di influenzare, di condizionare le masse per una prova di forza, ma di collaborare attivamente gli uni con gli altri innanzitutto per cercare, per "creare lavoro", ovunque esista questa possibilità per poi adeguatamente svilupparla. Ecco il primo vero cambiamento che si impone: è finita l'era della contrapposizione ed è iniziata quella della collaborazione necessaria ed indispensabile per raggiungere una comune finalità, **anche se non tutti se ne sono ancora resi conto.**



È finita l'era della contrapposizione ed è iniziata quella della collaborazione necessaria ed indispensabile per raggiungere una comune finalità.



Certamente tutto ciò presuppone un altro cambiamento, quello vero, sostanziale, che deve coinvolgere la *forma mentis* e che richiede soprattutto del tempo per la sua concretizzazione. Altrettanto certamente però senza questo sostanziale cambiamento non si va da nessuna parte: in altre parole **questo cambiamento non è necessario, è indispensabile.** Tutti devono rendersene conto, tutti gli uomini "di buona volontà" tutti coloro che nell'ambito di questo scenario sono i veri attori, datori di lavoro e lavoratori, partendo dalla constatazione che sono gli stessi che devono adeguarsi alla nuova realtà, per superare le grandi, obiettive difficoltà che si presentano, non viceversa.

Da tanto tempo, in verità, parliamo di cambiamento come di un elemento che necessariamente deve caratterizzare la

nostra era: solo adesso però incominciamo a rendercene conto, a renderci conto della ineluttabilità di questa evoluzione, perché solo adesso vediamo le vere dimensioni del cambiamento che ritengo non sia errato, né esagerato definire epocale.

Emblematiche mi sembrano al riguardo alcune espressioni usate dal Presidente del Consiglio dei Ministri in un suo pubblico intervento: "...basta con la cultura del piagnisteo" e poi ancora "...il posto fisso non c'è più" riferendosi alle caratteristiche del posto di lavoro come si presenta d'ora in avanti.

Ecco perché "occorre veramente cambiare", nel senso di cambiare mentalità se si vuole sopravvivere dignitosamente come lavoratori nel contesto di una nuova "dignità di lavoro" che equivale poi ad una nuova "realtà di lavoro". ■

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 (Previdai, Previdapi, 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 PREVIDAI il modello è scaricabile dal sito: **www.previdai.it**





44° Golf Day & Trophy ALDAI

Golf Club Castello di Tolcinasco

Vladimiro Sacchetti

Coordinatore Gruppo Golfisti ALDAI
golfmanager@golfmanager.it

Martedì 7 ottobre 2014, si è tenuta la finale del Circuito golfistico Golfmanager 2014 presso il prestigioso Golf Club Castello di Tolcinasco, che è stato anche sede di numerosi Open d'Italia.

Nonostante la giornata piovosa, oltre 110 partecipanti si sono confrontati per aggiudicarsi la grande coppa "Campione Golfmanager 2014" ed i numerosi premi speciali: una settimana Hotel per due persone a Castellaneta Mare, tre weekend per due persone a Donnafugata, corso BMW di guida veloce e molti altri.

Sponsor della gara: **Allianz Bank**.

Dopo la cerimonia di premiazione dei vincitori, la giornata si è felicemente conclusa con l'abituale allegra cena presso il ristorante del Golf di Tolcinasco e con un arrivederci all'isola Gran Canaria. ■



44° Golf Day & Trophy
8° tappa del Circuito Golfmanager 2014
7 ottobre 2014

Gara Stableford 18 buche
Presso il Golf Castello di Tolcinasco

VINCITORI DELLA COPPA MANAGER

Categoria	Finalisti	Punti	Circolo
1° NETTO	Gazzetta Mario	36	Golf Ctl3
2° NETTO	Arosio Luigi	35	Golf Brianza
1° LORDO	Rigamonti Stefano	21	Golf Is Molas
1° Categoria			
1° NETTO	Ferrandi Mario	37	Golf Mediolanum
2° NETTO	Corti Massimo	35	Golf Green Club
2° Categoria			
1° NETTO	Petrella Fernando	41	Golf Rovedine
2° NETTO	Palumbo Luigi	34	Golf Lago Salasco
Categoria Amici			
1° NETTO	Fornasier Ermes	32	Golf Tolcinasco
Premi speciali			
1° LADY	Redana Marina	30	Golf Villa Paradiso
Nearest to the Pin - Menoncin Attilio - 18 mt - Golf Brianza			

Premi a estrazione: Luigi Vacchini, Gianpiero Perotto, Angelo Tresoldi, Luigi Vialba, Giovanni Franco, Angelo Marelli, Fausto Talenti.



In alto:
I vincitori della finale al Castello Tolcinasco.

In basso:
La premiazione.

Dirigenti Industria 2014: gli articoli e le copertine

Gabriella Canuti

EDITORIALE

Gennaio	Welfare dei dirigenti a tutto campo	R. Ambrogi
Febbraio	La formazione, motore di sviluppo per manager e imprese	R. Ambrogi
Marzo	Genio e talento italiano: patrimonio industriale del Paese	R. Ambrogi
Aprile	Primi segnali di svolta e l'impegno ALDAI	R. Ambrogi
Maggio	Rilancio dell'industria: sfida del Paese	R. Ambrogi
Giugno	Agenda delle riforme e Agenda Digitale	R. Ambrogi
Luglio	Rilancio dell'industria lombarda e ruolo del dirigente	R. Ambrogi
Ago.-Sett.	Manager, innovazione e sviluppo	R. Ambrogi
Ottobre	Politica, cultura, industria: la formazione dell'autocoscienza per i dirigenti industriali	R. Ambrogi
Novembre	Rappresentanza e welfare	R. Ambrogi
Dicembre	Contratto Collettivo: lettera del Presidente Federale	G. Ambrogioni

LETTERE

Febbraio	Duroni - Corbetta
Marzo	A. B. Bruno Nunziati
Giugno	Cedri - Giavarini
Ago.-Sett.	Pellegrini - Moretti
Novembre	Luciano Rossi, Annalisa Sala, D.G. Socio ALDAI
Dicembre	Enrico - T.C - R.R. - Isabella Sinopoli

FOCUS

Gennaio Welfare	Un segnale positivo	S. Zeme
	Pensioni in prospettiva	G. de Varda
	Uno spiraglio di luce	S. De Masi
	Previdenza integrativa	C. Cecere
Febbraio Formazione	La Sanità Integrativa al centro del dibattito (quartino a centro rivista)	S. Cuzzilla
	Placement: un percorso per generare occupazione e crescita	C. Bergamini
	L'albo dei tutor ALDAI	V. Sacchetti
	La leadership umanistica: chiave umana ed etica per la formazione di un leader	V. Sacchetti
Marzo Meccatronica	Università e formazione manageriale: una lunga storia	G. Fumi
	Progetto TIME	S. Romagnoli / M. Bondi
	Meccatronica	F. Del Vecchio
	Innovare non è rottamare	M. Giambone
Aprile Assemblea ALDAI	Trenta pagine di speciale assemblea 2014 (da 17 a 46)	B. Lodi
Maggio Rilancio industriale	Droni per l'impiego civile: un settore di grandi prospettive	CIDA Lombardia
	Dillo alla Lombardia	R.O. Valentini/R. Zambetti
Giugno ICT	Un pugno dai dirigenti industriali - Agenda Digitale e rilancio del Paese	F. Del Vecchio
	ICT: leva strategica di sviluppo	F. Del Vecchio
Luglio Assemblea ALDAI	Approvazione unanime di Bilancio e Relazione ALDAI	G. Caraffini
	Difesa delle pensioni e della salute	M. Garzia
	Forever young!	F. Del Vecchio
	La ripresa dell'Italia, una sfida per industria e dirigenti	C. Tiraboschi
Ago.-Sett. Management	Le persone al centro del successo	S. Grigoli
	Servizi IT: vista cliente e vista fornitore	E. Ceschin / F. Vanoncini
	+ Dirigenti + Industria + Italia	M. Giambone
	Genio e talento... "per andare oltre"	L. Napoli
Ottobre Chimica	Meeting Giovani Dirigenti	G. de Varda
	Assemblea ALDAI 2014: rifocalizziamo due momenti	V. Da Dalt
	Ruolo e prospettive dell'industria chimica in Italia	R. Bellintani
	Mantova: eccellenza globale nel settore chimico e materie plastiche	G. Possanzini
Novembre Welfare	Dove va Versalis?	A. Cassinelli Lavezzo
	Cosmetici per auto made in Italy	G. de Varda
	Welfare di categoria	M. Cannata
	La prospettiva di un "nuovo welfare"	S. Cuzzilla
Dicembre Risultati 2014	FASI, molto più di un'assicurazione	F. Del Vecchio
	Un anno che finisce per un 2015 di aspettative	

MANAGEMENT

Febbraio	L'impresa che genera impresa	C. Tiraboschi
	Come pesci nell'acquario. Trovare lavoro 2.0	S. Grigoli
	Smart Working: più facile lavorare, più facile conciliare	P. Poli
Marzo	La funzione dirigenziale in prospettiva	F. Del Vecchio
	Aggregazioni tra imprese e competenze manageriali	A. Censi / M. Volonghi
	Atteggiamenti di successo	F. Del Vecchio
Aprile	Premio ALDAI merito e talento	P. Poli
	Dal Sales Funnel alla Spirale: cosa cambia nel management con l'e-business	F. Barbarossa
	Business Innovation e Simulazione	S. Augelloni Fabbri
Maggio	Merito e Talento Premio Donna ALDAI 2014	P. Forcina / P. Poli
	Come diventare competitivi	D. Brioni

Giugno	Ricette per i tempi di guerra	S. Grigolli / P. Pavero
Luglio	Un tutor racconta...	E. Locatelli
Ottobre	Valori per tornare a crescere	U. Panerai
	La simulazione dinamica a supporto delle decisioni complesse	S. Augelloni Fabbri
	Tutoring e Multibrand: orientati all'eccellenza	
Novembre	Produzione digitale e stampa 3D	G. Magnaghi
Dicembre	Guardare avanti ma...	M. Giambone
	Beni confiscati alla criminalità organizzata	C. Tiraboschi
	I valori Olivetti per tornare a crescere oggi	M. Giambone

NOTIZIE DA FEDERMANAGER

Gennaio	Uscire dalla sindrome di Calimero	G. Ambrogioni
Febbraio	Federmanager: bene Governo su fisco e pensioni	G. Ambrogioni
Maggio	Tra Renzi e Squinzi	G. Ambrogioni
Luglio	Risorse sovraumane	G. Ambrogioni
Ottobre	Un autunno molto, molto caldo	G. Ambrogioni

NOTIZIE DAL CONSIGLIO DIRETTIVO

Gennaio	Rinnovo quota associativa 2014	M. Bitetti
	Preparazione al rinnovo CCNL Confindustria-Federmanager	F. Del Vecchio
Febbraio	Rinnovo quota associativa 2014	M. Bitetti
Marzo	Approvato il bilancio 2014: preventivo in pareggio	A. Zenatelli
Giugno	Contributo ALDAI al programma di rinnovamento della Federazione ed Enti Collaterali	
Ago.-Sett.	Proposte ALDAI per il rinnovamento Federmanager	

SERVIZI AGLI ASSOCIATI

Febbraio	Aumentano i benefici per gli associati	A. Rovida
	Convenzione Assocaaf 2014 - Assistenza fiscale - (1 p.)	E. Radice
	ALDAI è di più: rinnovata la convenzione con 50&Più	Servizio Sindacale ALDAI
Marzo	Convenzione Assocaaf 2014 - Assistenza fiscale - (2 p.)	E. Radice
Aprile	ALDAI Young	C. Tiraboschi
Giugno	Più garanzie per i dirigenti	M. Cannata
Luglio	Sviluppo Carriera 2.0	M. Bitetti
Novembre	Da grande farò...	C. Tiraboschi / E. Zonca
	Progetto DIGITA	C. Tiraboschi
	Il Servizio Tutoring ALDAI compie un anno (1p.)	V. Sacchetti
Dicembre	Iniziative Young & Senior	C. Tiraboschi
	Il Servizio Tutoring ALDAI compie un anno (2 p.)	V. Sacchetti
	ALDAI e i Dirigenti Senior	M. Garzia

WELFARE

Dicembre	Giovani a sessant'anni: rivoluzione o illusione?	P. Belleri
-----------------	--	------------

ECONOMIA

Gennaio	Il vero Bilancio Integrato	A. Gasperini / P. Giorgetti
	Più manager per risalire la classifica della competitività	F. Del Vecchio
Febbraio	Horizon 2020	F. Del Vecchio
Maggio	"Tributo di sangue" o salvezza per l'Italia e l'Europa?	G. Mazzoni
	Verso Europa 2020	G. Coppola
	L'epoca della longevità	S. Bandini / L. Ciferri
	"Far volare Milano"	M. Giambone
Luglio	Crescita e tassazione	S. Zeme
Ago.-Sett.	Horizon 2020 e le Key Enabling	L. De Stefani
	La via della ripresa non sarà né breve né facile	G. Fossati
Ottobre	Futuro in rete per lo sviluppo	F. Del Vecchio
	La Spagna taglia le tasse	S. Zeme
	Evoluzione delle imprese manifatturiere	O. Mazzoni

FORMAZIONE

Gennaio	Dote Unica Lavoro	F. Del Vecchio
Febbraio	Occupazione manageriale e crescita delle PMI	F. Del Vecchio
Marzo	I dirigenti contribuiscono alla Dote Unica Lavoro	M. Valentini
Aprile	Gestione strategica delle vendite	G. Caraffini
	Un orientamento Multibrand	A. Sala
Giugno	Socrate e il coaching: una bella storia di sviluppo del capitale umano	E. Toffetti
Luglio	24° Borsa di studio "Giacomo Bonaiuti"	O. Eliantonio
	Tabella convenzioni ALDAI per il placement	S. Romagnoli
Ago.-Sett.	Manager in prima linea	M. Bondi / S. Romagnoli
	Service landscapes	S. Maffei / B. Villari
Ottobre	Nasce la "casa" delle PMI	M. Cannata
Dicembre	Design-Driven Innovation	C. Dell'Era

LAVORO

Gennaio	ALDAI promuove la carriera dei giovani talenti	C. Tiraboschi
	Un Patto Lombardia: + manager per rilanciare occupazione e crescita	F. Del Vecchio
	Innovazione e Managerialità	F. Calvo
Febbraio	L'Associazione InnoVits	A. Monterosso
Marzo	Dirigenti e politica industriale: cosa possiamo fare	G. Colombi
Giugno	Quando l'e-learning incontra il welfare aziendale	M. Boni
	Stelle al Merito 2014. Un motivo d'orgoglio	M. Giambone
Ago.-Sett.	Stella al Merito del Lavoro 2015	G. Canuti
	Il lavoro agile: a che punto siamo	F. Del Vecchio
Ottobre	Il Progetto ASTRO	S. Romagnoli
Novembre	Crescono le assunzioni di manager in Italia?	S. Grigolli
Dicembre	Emigrazione e Managerialità	M. Muraro



SINDACATO

Gennaio	Una riunione di Consiglio per il rinnovo contrattuale	G. Colombi / F. Soletti
Giugno	Esodati: ancora 17.000 salvaguardati	L. Peretto
Ago.-Sett.	Assemblee delle Associazioni Federmanager Lombardia	F. Del Vecchio
Novembre	Sumul Stabunt, Simul Cadent	G. Colombi
Dicembre	La disdetta del Contratto Collettivo	A. D'Arco
	Sesta procedura di salvaguardia per i lavoratori esodati	Servizio Sindacale ALDAI

ASPETTI LEGALI

Febbraio	Un caso limite	A. D'Arco
Ottobre	Indennità giornaliera per rimborso spese non documentabili	A. Sbarra

FISCO

Aprile	Legge europea: monitoraggio fiscale	G. Mura
Maggio	Detrazioni IRPEF delle spese sanitarie	G. Mura
Giugno	Rientro di capitali detenuti all'estero	G. Mura
Ago.-Sett.	Imposta di registro, imposte ipotecarie e catastali, imposta di bollo	G. Mura
Novembre	Quesiti all'Agenzia Centrale delle Entrate	G. Mura

PREVIDENZA

Gennaio	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Martorelli
Febbraio	Legge di Stabilità 2014	S. Zeme
	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Martorelli
Marzo	INDAGINE ALDAI - Pensioni, previdenza e tutela sanitaria	G. De Varda
	Federmanager a tutela dei diritti dei dirigenti pensionati	G. Ambrogioni
	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Martorelli
Maggio	"Fuori le pensioni dalla Spending Review"	S. Zeme
Giugno	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Martorelli
Luglio	Piazza Affari ospita il tavolo dei Fondi sanitari	S. Cuzzilla
	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Cuzzilla
	Spunti sulla previdenza complementare: Previdai	C. Cecere
Novembre	Pensioni: basta interventi punitivi	S. Zeme

ASSISTENZA SANITARIA

Marzo	INDAGINE ALDAI - Pensioni, previdenza e tutela sanitaria	G. De Varda
	Federmanager a tutela dei diritti dei dirigenti pensionati	G. Ambrogioni
	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Martorelli
Maggio	"Fuori le pensioni dalla Spending Review"	S. Zeme
	Federmanager a tutela dei diritti dei dirigenti pensionati	G. Ambrogioni
Giugno	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Martorelli
	Federmanager a tutela dei diritti dei dirigenti pensionati	G. Ambrogioni
Luglio	Piazza Affari ospita il tavolo dei Fondi sanitari	S. Cuzzilla
	Hot mail con il nostro esperto INPS	S. Cuzzilla
Ottobre	Il Progetto ASTRO	S. Romagnoli
Novembre	Crescono le assunzioni di manager in Italia?	S. Grigolli
Dicembre	Emigrazione e Managerialità	M. Muraro

VITA ASSOCIATIVA

Febbraio	Europa: dal sogno di Mazzini alla realtà odierna	M. Giambone
	Alla presenza del Sindaco di Pavia premiati i soci senior	E. Lazzati
Marzo	News da Vises	F. Trabucchi / M. Valentini
Aprile	La mobilità condivisa	M. Giambone
Giugno	Le forze del futuro	A. Rovelli
	Guardando l'Europa	M. Giambone
	Avanti... a tutta Europa!	G. Corradini
Ago.-Sett.	Italia chiama Europa	G. Corradini
Novembre	È l'Europa o l'Italia che non funziona?	G. Corradini
	Progetto outplacement verso il sociale	M. Vaiani
	Barca a vela nel Golfo di Lecco	S. Chiappa
Dicembre	Pecos4smes	G. Coppola / S. Iuculano
	Valorizziamo il merito e il talento delle donne per una società migliore	P. Poli

OPINIONI

Marzo	La legge di stabilità... democristiana	E. Lazzati
--------------	--	------------



	La parola d'ordine è "destabilizzare"	V. Nastari
	Il lavoro	S. Bollani
Maggio	Ultima chiamata	G. Dalla Casa
	Privatizzare sì... ma?!	E. Lazzati
Giugno	La fantasia impositiva	S. Bollani
	Alcune considerazioni (fuori ordinanza) sulla previdenza integrativa	G. Colombi
	Politica industriale o cosa?	E. Lazzati
Luglio	La triste realtà	S. Bollani
Ago.-Sett.	Deindustrializzazione: l'economia tripartita e l'euro	A. Venier
Ottobre	In Italia o si torna a fare industria o si muore	A. Ratti
	Immigrazione	S. Bollani
Novembre	Senatus mala bestia, Senatores...?	E. Lazzati
	Gli scandali	S. Bollani
Dicembre	Occorre veramente cambiare	S. Zeme

CULTURA & TEMPO LIBERO

Gennaio	Un concerto da... film!	A. D'Arco
	Kandinsky... e l'ultimo globale	A. Cantoni
Febbraio	I paradossi della fisica	L. Fasiani
	Viaggio a Marrakech	V. Sacchetti
	Crisi persistente... è giunto il momento di riscoprire la cucina povera	G. Mura
	Millenni di leggende cinesi riportati in vita attraverso la danza	D. Metz
Marzo	Arte e Italia del Novecento: un ricordo	A. Cantoni
	GdL Cultura ALDAI - Bando concorso letterario	B. Clerici / M. Garassino
Aprile	GdL Cultura ALDAI - Collezionismo	
Maggio	Concerto di Primavera ALDAI - La vera gioia è un affare serio	J. Oskar
	Programma Golf 2014	V. Sacchetti
Giugno	Viaggio a Marrakech 2014	V. Sacchetti
	37° e 38° Golf Day & Trophy ALDAI (Golf Club Molinetto e Monticello)	V. Sacchetti
Luglio	Concerto d'Autunno ALDAI	R. Re / G. Canuti
	39° e 40° Golf Day & Trophy ALDAI (Golf Club Ambrosiano e Albenza)	V. Sacchetti
Ago.-Sett.	Concerto d'Autunno ALDAI	R. Re / G. Canuti
	Il grande jazz per una serata da ricordare	J. Oskar
	41° Golf Day & Trophy ALDAI (Golf Club Asiago)	V. Sacchetti
	Viaggio Venezia	V. Sacchetti
	Viaggio Gran Canaria	V. Sacchetti
Ottobre	Messico: un'opportunità culturale	
	Concerto d'Autunno ALDAI	R. Re / G. Canuti
	Marc Chagall: un sognatore e la sua favola	M. Garassino
	42° Golf Day & Trophy ALDAI (Golf Club La Pinetina)	V. Sacchetti
Novembre	Alberto Giacometti	A. Cantoni
	Go: il gioco che batte tutti i giochi	J. Oskar
	43° Golf Day & Trophy ALDAI (Golf Club Margara)	V. Sacchetti
Dicembre	44° Golf Day & Trophy ALDAI (Golf Club Castello di Tolcinasco)	V. Sacchetti

I LIBRI DEL MESE

Gennaio	I vent'anni d'oro dell'idroelettrico italiano	recensione F. Pansa Cedronio
Febbraio	La nuova geografia del lavoro	recensione F. Del Vecchio
	Storia linguistica di Milano	recensione G. Fossati
Maggio	Il vento è un'autostrada per pollini	recensione G. Fossati
	L'altra Italia	
Giugno	L'Unione, in pratica	
	Locali storici d'Italia	
	La guerra del lavoro	recensione G. Fossati
Luglio	Social CRM	
	39° e 40° Golf Day & Trophy ALDAI (Golf Club Ambrosiano e Albenza)	V. Sacchetti
Ottobre	La lezione di Obama	recensione C. Tiraboschi
	A volte sogno	
Novembre	Previsioni e controllo nelle vendite complesse	recensione F. Del Vecchio
Dicembre	Dall'atomo all'energia nucleare	V. Sacchetti
	In cerca di Emily	

SPECIALI O SUPPLEMENTI

Aprile	Speciale Assemblea ALDAI 2014	
---------------	-------------------------------	--

Novità Assidai per il 2015

Assidai, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di Federmanager, consolidando l'importante livello raggiunto nell'erogazione dei servizi resi e dei prodotti offerti, **si presenta, in occasione del rinnovo delle iscrizioni per il 2015, con importanti novità da offrire ai propri aderenti.**

L'anno che sta per concludersi è stato, infatti, per il Fondo un anno di assestamento a fronte del cambio della compagnia assicurativa e di altre variazioni sui piani sanitari intervenute nel 2013.

Il Fondo ha, quindi, concentrato i propri sforzi per consolidare e rendere maggiormente efficienti i processi liquidativi. Dato fondamentale da evidenziare per gli iscritti Assidai: **si è passati da una media di circa 39 giorni nel 2010 per liquidare le pratiche ad una media di 22 giorni nel 2014.**

Contemporaneamente, si è cercato di **potenziare i servizi già in essere, incrementando quelli erogati attraverso il canale web.** Tra essi si segnala che è disponibile gratuitamente l'App Assidai su Google Play Store ed Apple App Store, per accedere ai servizi offerta dal Fondo in modo ancora più veloce e da qualsiasi luogo, e che dal 1° aprile è stata resa disponibile **nell'area riservata degli iscritti del sito www.assidai.it la funzionalità di richiesta di rimborso on-line** che permette d'inviare la documentazione di spesa e la relativa richiesta di rimborso integralmente per via telematica. **Delle 100.694 fatture pervenute al Fondo dal 1° di aprile 2014, 31.231 sono state inserite on-line, quindi più del 31% del totale delle fatture inviate.**



Sito www.assidai.it

Nonostante, quindi, le importanti implementazioni realizzate, in un contesto socio economico come quello attuale, **Assidai per l'annualità 2015 propone ai propri iscritti - aderenti a piani sanitari standard - un rinnovo a condizioni economiche invariate, quindi, senza alcun aggravio per gli aderenti.** **Un risultato raggiunto sia grazie al comportamento virtuoso degli assistiti,** che hanno fatto spesso ricorso al network di strutture e medici convenzionati per godere delle prestazioni garantite dal piano sanitario di appartenenza

(le prestazioni gestite tramite network sono passate dal 29% registrato nel 2012, al 40% del 2014), con un conseguente contenimento della spesa sanitaria per Assidai, **sia grazie all'attività di monitoraggio continua effettuata dal Fondo sui processi liquidativi.**

Inoltre, si segnala che sono stati definiti **importanti miglioramenti in termini di prestazioni**, in ambito **Long Term Care (non autosufficienza)**. Il Fondo, infatti, estenderà la copertura sulla non autosufficienza anche al coniuge o al convivente more uxorio che, a partire dal 1° gennaio 2015, dovesse risultare non autosufficiente. Assidai si farà carico dei costi di questo importantissimo ampliamento di garanzia.

Importante: il Fondo, oltre ad offrire i propri piani sanitari a manager, quadri ed alte professionalità, accompagnandoli in tutte le fasi del ciclo di vita professionale, personale e post-professionale, **propone la propria assistenza sanitaria ai figli, che ne sono sprovvisti e che superano il 26° anno di età.** Infatti, **i figli tra 26 - 55 anni possono aderire ad un'opzione realizzata ad hoc: il piano sanitario familiari** eventualmente estendibile, in caso di convivenza o matrimonio, anche al relativo nucleo familiare.

Per coloro che non sono ancora iscritti ad Assidai ricordiamo che dal 1° dicembre sarà possibile far pervenire le nuove domande di iscrizione. A tal fine sarà sufficiente accedere al sito www.assidai.it e compilare, all'interno dell'area **Iscrizione**, il form "Richiesta modulo d'iscrizione in forma individuale"

► **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.**





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

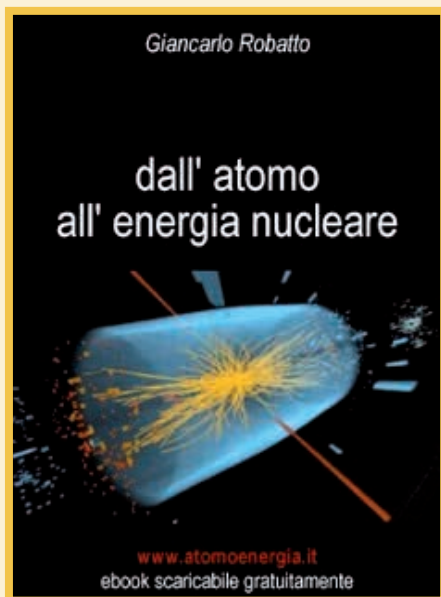
FASI • FASI OPEN • PRONTO-CARE • PREVIMEDICAL • FASCHIM • FISDAF

☎ 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

I libri di dicembre 2014



Giancarlo Robatto (Socio ALDAI)
DALL'ATOMO ALL'ENERGIA NUCLEARE
 www.atomoenergia.it
 ebook scaricabile gratuitamente
 34 capitoli e bibliografia in versione
 desktop, smartphone e tablet.

Enrico Fermi, nel 1952 durante un Congresso, affermò: "La fisica nucleare è una fisica superba!" Che cosa intendeva Fermi, che la conosceva molto bene, con la parola "superba"? Sicuramente possiamo affermare che si tratta di una fisica esaltante, appassionante, imponente, solenne, anche e soprattutto per la sua enorme capacità di fornire energia, e al contempo difficile, complessa, carica anche di pericoli, e quindi superba. L'energia nucleare è l'energia interna di un atomo. Quella prodotta ed utilizzata oggi, nel XXI secolo, somma in sé tutte le straordinarie intuizioni, conoscenze, studi, scoperte ed esperienze di grandi personaggi ed eminenti studiosi vissuti nei secoli passati.

"Dall'atomo all'energia nucleare" esplora e racconta la storia dell'energia nucleare a partire dai Greci, da Democrito con il suo atomo filosofico, attraversa la fisica degli ultimi 100 anni, fino agli ultimi e recentissimi esperimenti dell'LHC di Ginevra, con l'intento divulgativo di rendere

accessibile anche ai non addetti ai lavori una materia vasta e complessa.

Dopo una breve introduzione sui filosofi greci il testo espone i principi fondamentali della fisica atomica, l'atomo, il Modello Standard, le particelle elementari, la meccanica quantistica, i neutrini, gli orbitali, la nascita degli atomi.

Successivamente vengono trattati: la radioattività, cenni storici sui personaggi più significativi nella storia dell'energia nucleare, la teoria della relatività di Einstein, $E = mc^2$, la teoria della fissione, la pila di Fermi, la teoria della fusione, le armi nucleari, il progetto Manhattan, Hiroshima e Nagasaki, le centrali nucleari, i reattori nucleari a fissione, i tipi di reattori a fissione, i tipi di combustibile nucleare, i reattori nucleari a fusione, gli incidenti nucleari, lo smantellamento degli impianti nucleari, i rifiuti radioattivi, la sicurezza nel nucleare, le energie rinnovabili e alternative, le centrali nucleari nel mondo, gli acceleratori di particelle LEP, LHC e FERMILAB.



Aldo Morri (Socio ALDAI)
IN CERCA DI EMILY
 Società Editrice "Il Ponte Vecchio"
 www.ilpontevecchio.com
 Pagine: 183
 Euro: 12,00

All'inizio degli anni '90, Hendrik, un olandese, general manager della filiale italiana di una multinazionale, soffre il dramma del neoliberalismo adottato nella politica aziendale e così pure la sua segretaria Emily, amante dell'arte.

Entrambi lasciano il Gruppo: Hendrik va in pensione ed Emily si licenzia poco dopo per discordanze con il nuovo capo. Gli eventi li separano.

Hendrik, nella sua bella casa di Wassenaar, coltiva l'hobby della musica, ma è vivo in lui il desiderio di rintracciare Emily. Visita Firenze, Roma e Venezia con la speranza di trovarla, ma invano.

Nel frattempo, ha un'interessante relazione con un'inquietante pianista, Karen, la quale, per liberarsi dei suoi turbamenti, fugge a Boston.

Emily ricompare e si ricongiunge con Hendrik. Di nuovo insieme, impostano un piano ambizioso volto a creare effetti sinergici tra arte e musica. Purtroppo per difficoltà contingenti sono obbligati a operare separati. Entrambi riescono ugualmente a cogliere situazioni esemplari, per lo sviluppo del

loro progetto, che permettano anche di capire come l'Italia sia capace di affascinare il mondo con i suoi beni artistici, le sue opere musicali e i suoi meravigliosi paesaggi.

Aldo Morri, nato a Coriano di Rimini il 27 febbraio 1933, dopo il diploma di perito chimico al "Guglielmo Marconi" di Forlì, ha lavorato per cinque anni all'Istituto Ricerche Idrocarburi della Montecatini di Ferrara e per trent'anni in Shell Italia per l'H.S.E. (Health, Safety, Environment).

In questa sua attività ha partecipato a riunioni internazionali di lavoro, con permanenze anche prolungate in molti Paesi del mondo. Vive a Rimini.

Per i tipi del "Ponte Vecchio", ha pubblicato *Il viaggio, la vita e l'universo* (2007); *La sinfonia del vento* (2010), edito anche in inglese con il titolo di *The Wind's Symphony*.

L'edizione inglese si è avvalsa della cooperazione dell'amico americano Joe 'Giuseppe' Foster, la cui madre era originaria di Costigliole d'Asti in Piemonte.

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 Caracciolo 90/A - 20155 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
Inserito PI - quartino 210x297 mm (fronte retro)

HANNO COLLABORATO A QUESTO NUMERO

Giorgio Ambrogioni, Patrizia Belleri,
Gabriella Canuti, Gianluca Coppola,
Stefano Cuzzilla, Agostino D'Arco,
Luciano De Stefani, Franco Del Vecchio,
Claudio Dell'Era, Mario Giambone,
Salvatore Iuculano, Marzio Muraro, Paola Poli,
Vladimiro Sacchetti, Cristiana Scarpa,
Chiara Tiraboschi, Sergio Zeme.

**QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO
IN TIPOGRAFIA IL 27 NOVEMBRE 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@alda.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".



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



IMPLANTOLOGIA
COMPUTER
ASSISTITA



ORTODONZIA
TECNICA
INVISIBILE
PER ADULTI
E BAMBINI



ODONTOIATRIA
A 360 GRADI



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.itMICHELA 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

“In un solo giorno ho ritrovato il sorriso vincente di una volta.”

Marco Bianchi
Manager Aziendale

AllOn4



Immediata

Grazie a All On Four potrai ritrovare il sorriso di un tempo in una sola giornata.



Computerizzata, senza bisturi

All On Four viene eseguita senza l'utilizzo di bisturi e senza punti di sutura grazie all'implantologia computerizzata.



Definitiva

Finalmente potrai dire addio alla tua vecchia protesi. All On Four è una soluzione fissa e definitiva anche in casi di scarsità ossea.

ODONTOBI è una dental clinic specializzata negli anni in diversi ambiti della salute e dell'estetica dentale, è oggi una realtà che offre molteplici servizi personalizzati, dalla diagnosi alla terapia; avvalendosi della più avanzata tecnologia del settore.

La struttura offre una gamma completa di servizi e trattamenti tra i quali:

- **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

CENTRO IMPLANTOLOGICO TRAMONTE

LA CURA E IL BENESSERE DEL SORRISO.



- ESPERTI 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!