DIRIGENTI nordest

Anno XVII
n. 7-8-9
luglio-agosto-settembre 2016

BELLUNO • BOLZANO • GORIZIA • PADOVA • PORDENONE • ROVIGO
TREVISO • TRIESTE • UDINE • VENEZIA • VERONA • VICENZA

DIRIGENTI NORDEST - PERIODICO DELL'UNIONE REGIONALE VENETA FEDERMANAGER VENETO - POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% NE/TN

FEDERMANAGER CIDA

Fondirigenti

Innovatori per formazione

CONFINDUSTRIA

FEDERMANAGER

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

16.000 imprese con oltre 80.000 dirigenti lo hanno già scelto.

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

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

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

Fondirigenti G. Taliercio – Viale Pasteur, 10 – 00144 Roma – Tel 06.5903910 – Fax 06.5903912
segreteria@fondirigenti.it – www.fondirigenti.it

editoriale

di **MARZIO BOSCARIOL**
Presidente Federmanager Treviso e Belluno

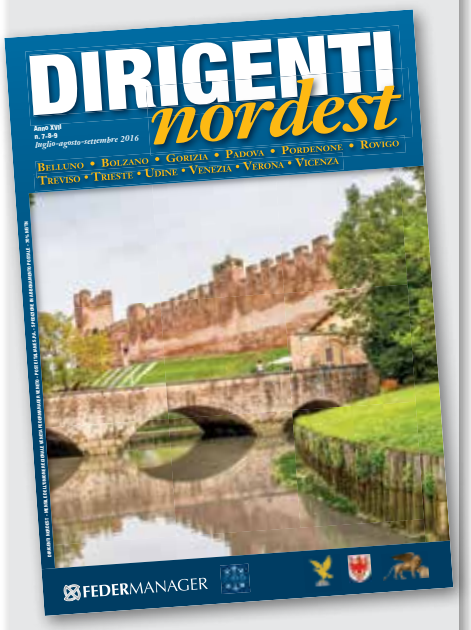
L'ULTIMO MIGLIO

La crisi, la globalizzazione e l'internazionalizzazione richiedono competenze manageriali nelle PMI/Aziende artigiane. Le PMI/Aziende artigiane e famigliari si stanno aprendo sempre più ai manager. Le PMI evidenziano un crescente fabbisogno di nuova managerialità. La managerialità nelle PMI è un passaggio obbligato per la sopravvivenza e sviluppo delle aziende soprattutto di piccole e medie dimensioni.

Tutti assiomi "certificati" da autorevoli studi "scientifici" sui quali da tempo sono impegnati il Governo (v. *incentivi per l'inserimento di competenze manageriali, specificatamente sul versante internazionalizzazione*), le Regioni (*v. Protocollo Regione Veneto - Federmanager finalizzato a favorire l'inserimento di competenze manageriali nel tessuto produttivo regionale, con particolare focus alle PMI, anche destinando finanziamenti regionali dedicati alle specifiche finalità*) e le Parti sociali (*v. Protocolli tra le diverse realtà Federmanager e la rappresentanza delle imprese per il tutoraggio ed inserimento di manager nelle PMI*).
"*Uno degli obiettivi è proprio costruire una cultura manageriale diffusa. Ricerca e sviluppo da un lato, competenze manageriali dall'altro sono i due elementi necessari per far crescere il nostro tessuto imprenditoriale e vincere sul mercati globali. Questo Paese ha manager validi e preparati che potrebbero aiutare il sistema aziendale italiano a non risentire più della visione localistica che ancora è dominante*."
(On. Lorenzo Basso - Commissione Attività produttive, commercio e turismo Camera Deputati / PM PROGETTO MANAGER Luglio - Agosto 2016).
Da un recente studio *Manager@Work* – su di un campione di 405 dirigenti, rispetto ad una popolazione complessiva di soli dirigenti industriali di 6.000 unità in Veneto e Trentino – promosso da Federmanager Veneto, Manageritalia Veneto e Cida e realizzato dal Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Padova è emerso che "*il 53,3% dei dirigenti è attualmente impiegato in organizzazioni di grandi dimensioni, con almeno 250 dipendenti. Inoltre, più della metà degli intervistati lavora in aziende a proprietà famigliare (54,8%). In termini di fatturato, il 60,2% è alle dipendenze di realtà con meno di 100 milioni di fatturato, che costituiscono la spina dorsale del sistema economico del Veneto (e non solo)*".

L'Industria manifatturiera veneta (escluse le "Costruzioni") è costituita da oltre 52.000 aziende attive nella nostra Regione – delle quali il 34,4% industriali e il 65,6% artigian – ed è rappresentata per il 79,2% da aziende fino a 9 dipendenti, il 17,8% da 10 a 49 dipendenti e il solo 3,0% da aziende con oltre 50 dipendenti. Nel Settore dell'artigianato, e in generale nelle realtà sino a 10 addetti, non si registrano significative presenze di competenze manageriali "esterne" – la situazione nel resto del Nord Est non è molto dissimile *(Fonte: Infocamere)*.
Stante la consistenza della nostra Industria manifatturiera, le iniziative intraprese stanno andando nella giusta direzione **percepita**, come tale, dalle PMI e il piccolo/medio imprenditore? …è ciò su cui sono **realmente disponibili ad investire** i manager – per lo più, a seguito della crisi – usciti da aziende di media/grande dimensione?
La realtà dei fatti richiede una doverosa oggettiva riflessione.
Cosa manca per rendere la "macchina" perfetta?
Non da fine statista, non da navigato ricercatore… ma da persona che vive la realtà del territorio rilevo che ai "giusti"/necessari atti istituzionali non seguono ancora i risultati attesi/auspicati/necessari.
Gli inserimenti, più o meno stabili, di competenze manageriali – *disponibili ad investire il proprio futuro nella crescita / sviluppo di PMI / Aziende artigiane*- ed aziende / imprenditori PMI che li hanno accolti – *aprendo per la prima volta il proprio "tesoro di famiglia*" – si contano sulle punte delle dita e, con buona probabilità – a seguito di valutazione puntuale, ne avanzerebbe anche qualcuna!!
Considerato il grande sforzo in atto, l'agevole giustificazione potrebbe essere trovata nella necessità del cambiamento culturale degli attori coinvolti e della conseguente necessità di… **tempo**. C'è però da chiedersi, **abbiamo il tempo necessario?** Il tempo di reazione al cambiamento è fattore di successo/insuccesso in questo particolare momento della nostra economia.
Come parti sociali, a tutti i livelli, ritengo doveroso assumerci la responsabilità di effettuare velocemente "*l'ultimo miglio*". Inserire l'ultimo, essenziale, "*congegno*" per accendere la "*macchina*" della contaminazione manageriale delle PMI / aziende artigiane agendo – ora – concretamente sulle persone (manager/ imprenditori) e sulle imprese.
Gli strumenti ci sono, e andranno certamente ulteriormente affinati/ implementati (v. ad es. attuazione del Protocollo Regione Veneto – Federmanager), è giunto però il momento di coinvolgere direttamente i soggetti attuali e/o potenziali (manager / imprenditori) che governano le imprese – solo con azione concertata / condivisa tra tutti gli Organi di rappresentanza del mondo economico potremo passare dalla teoria ai fatti concreti / tangibili. Solo recependo /

segue a pag. 5 ▶



DIRIGENTI NORDEST
La Voce dei Dirigenti Industriali di:
Belluno, Bolzano, Gorizia, Padova,
Pordenone, Rovigo, Treviso,
Trieste, Udine, Venezia, Verona, Vicenza

Periodico mensile edito da
Unione Reg.le Veneta Dirigenti Aziende Industriali
via Francesco Berni, 9 – 37122 Verona
tel. 045594388 – fax 0458008775
info@federmanagervr.it

presidente
Elisabetta Anastrelli

direttore editoriale
Giangaetano Bissaro

direttore responsabile
Enzo Righetti

redazione di questo numero:
Daniele Damele (Fvg)
Pierluigi Messori (Pd & Ro)
Roberto Trento (Tv & Bl)
Gianni Soleni (Ve)
Alberto Pilotto (Vi)
Sandro Fascetti (Vr)

grafica e impaginazione
Scripta
viale Colombo 29, 37138 - Verona
idea@scriptanet.net

promozione e raccolta pubblicitaria
Dimetec Srl - via Puglie 75 - Verona
tel. 045. 5116015
Per informazioni: www.dimetec.it/dirigenti-nordest
@e-mail: dirigenti-nordest@dimetec.it

Aut. Trib. di Verona n. 1390 RS del 28/2/2000
Iscrizione nel Registro Nazionale della Stampa n. 9982
Iscrizione al ROC n. 6895

stampa
EFFE E ERRE LITOGRAFICA Trento

Periodico associato a:
Unione Stampa Periodica Italiana

Tiratura del numero:
2.793 in formato cartaceo
3.460 in formato digitale
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Castelfranco Veneto (g.c. Scripta).

Questo periodico è aperto a quanti desiderano inviare notizie, scritti, foto, composizioni artistiche e materiali redazionali che, anche se non pubblicati, non vengono restituiti. I contributi giornalistici non sono richiesti dall'editore; di conseguenza la loro pubblicazione, che è subordinata all'insindacabile giudizio della Redazione, non configura alcun rapporto di collaborazione con la testata e l'interessato non può avanzare rivendicazioni di alcun genere per effetto della pubblicazione stessa. Il materiale va spedito a:
Uvdai Federmanager, via Berni 9, 37122 Verona
o alla e-mail: vrtcoop@libero.it

MEMORANDUM

Convegni, incontri, conferenze ed altro organizzati da Federmanager ed Enti collegati per consentire ai dirigenti di perfezionare le proprie conoscenze e aggiornare il bagaglio culturale e professionale, o per trascorrere insieme momenti di arricchimento culturale e di forte aggregazione. La partecipazione è aperta a tutti gli associati e non unicamente a quelli dell'Associazione organizzatrice.

venerdì 21 ottobre 2016, ore 15:30
OPEN DAY Welfare Federmanager
Federmanager Padova&Rovigo

giovedì 10 novembre, ore 18:00
Ciclo incontri FIneco, seconda serata
Successione dei patrimoni familiari e relativa tassazione
presso Fineco Center - Corso Porta Nuova 125a, Verona
Federmanager Verona

mercoledì 16 novembre, ore 18:30
Innovazione e gestione di portafoglio prodotto
sede in corso di definizione
Federmanager Vicenza

venerdì 2 dicembre 2016, ore 20:00
Cena associativa Federmanager Treviso&Belluno
presso Villa Contarini Nenzi a Dosson di Casier (TV)
Federmanager Treviso&Belluno

domenica 4 dicembre 2016, ore 12:30
Pranzo degli auguri Federmanager Padova&Rovigo
presso Ristorante Belvedere a Turri di Montegrotto Terme
Federmanager Padova&Rovigo

giovedì 15 dicembre, ore 18:00
Ciclo incontri FIneco, terza serata
Il Bail-in e le banche italiane; conviene cambiare banca?
presso Fineco Center - Corso Porta Nuova 125a, Verona
Federmanager Verona

SOMMARIO

Costruire la normalità 7
Manager per lo sviluppo delle start-up 8
Uscire dalle imprese e parlare alla società 9
Manager in calo, specchio di un Paese che rinuncia a crescere 10
Welfare aziendale: opera bella ma incompiuta 11
Digitalizzazione, industria 4.0 e politiche attive 13
Pillole di CIDA 14
Conferimento "Stella al Merito del Lavoro" 16

Vita associativa ..... da pag.17

Inserto Welfare 24 Assidai Il fondo sanitario per il tuo benessere ..... I-IV

Quid est veritas? (Giovanni 18, 28 - 38) 27
Prevenzione questa sconosciuta! 28
Paralimpiadi: i più alti valori dello sport 29
Sport e pillole di salute per intraprendenza 30
Tutto inizia con un sorriso 32
Viaggiatore fai da te 33

Lettere ed articoli firmati impegnano tutta e sola la responsabilità degli Autori e non rispecchiano necessariamente l'opinione delle Associazioni di appartenenza né della Redazione.
Gli articoli sono pubblicati a titolo gratuito.

segue da pag. 3 ▶

ascoltando le reali / effettive esigenze / disponibilità / timori potremo dare la scossa da più parti auspicata. Le norme incentivanti, i protocolli, i proclami e le indagini statistiche – ancorché autorevoli – saranno tempo e denari spesi inutilmente (o non spesi) se agli stessi non seguiranno – nel breve – azioni concrete.

È auspicabile, in sintesi e nel breve termine, la costituzione di "Cabina di regia" fra tutti – **allo stato ancora troppi campanili svettano all'orizzonte** – che si faccia da interlocutore / collettore trasversale al mondo delle imprese e della managerialità, che possa fare sintesi di tutte le iniziative in atto, definendo una vera e propria "*cassetta degli attrezzi*" per l'inserimento delle competenze manageriali e l'accompagnamento delle Parti (manager / impresa / imprenditore) nelle prime fasi del loro cammino, anche di cambiamento culturale.

Perché non pensare/stimolare/partecipare, in Veneto, iniziative quali **#Arsenale2022 – Il Veneto Oltre**?

Progetto presentato il 28 luglio 2016 a cui hanno già aderito 11 associazioni di categoria del Veneto: Cisl, Confagricoltura, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confederazione Italiana Agricoltori (CIA), Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola media impresa (CNA), Confesercenti, Confindustria, Confprofessioni, Legacoop.

"*Le 11 associazioni di categoria del Veneto si alleano e si assumono una responsabilità economica e sociale, verso gli associati e il territorio, con l'obiettivo di promuovere una nuova cultura della rappresentanza e creare una nuova "classe dirigente". Lo fanno inaugurando un percorso di analisi, di ricerca e di proposta sui temi in cui si gioca la competitività del sistema delle imprese, delle professioni e del lavoro, per contribuire alla definizione delle politiche territoriali e regionali. Un impegno che evidenzia la consapevolezza del processo di trasformazione che sta interessando il ruolo stesso della rappresentanza e di rappresentare, pur nella specificità degli interessi, le "sentinelle" del nuovo mondo: gli imprenditori, i lavoratori e i professionisti che operano sui mercati internazionali, che sperimentano nuovi modelli di business e di organizzazione sociale. Da questo percorso di approfondimento nascerà ad ottobre 2016 un documento di sintesi, un vero e proprio "piano di lavoro" articolato nella proposta di azioni concrete sui singoli temi, la cui realizzazione sarà costantemente monitorata e misurata. Il documento sarà condiviso all'interno delle associazioni, per accrescere la consapevolezza e l'impegno di tutti. Soprattutto, verrà presentato agli stakeholder: istituzioni, forze politiche, soggetti della finanza, sistema formativo ed organizzazioni culturali riconosciute. Il progetto si inserisce nel dibattito che si sta generando sul tema del futuro istituzionale della Regione Veneto, in riferimento all'iniziativa condotta dalla Regione stessa per negoziare maggiori spazi di autonomia, e nel contesto dei possibili mutamenti dell'assetto costituzionale. L'obiettivo è offrire contenuti e priorità da gestire fin d'ora e con maggiore efficacia, sia in presenza di eventuali acquisite autonomie programmatiche e gestionali, sia nel quadro dell'attuale legislazione che già garantisce alla Regione margini di autonomia da poter mettere a frutto*". (*Fonte: Confindustria Veneto*)

Noi e la rappresentanza della dirigenza veneta, tutta, **non ci siamo.** Solo superando gli attuali "orticelli", provinciali – ma non solo, per una visione / azione unitaria d'insieme – *partendo dai servizi per gli associati* potremo essere parte attiva nelle iniziative in atto per contribuire a costruire, ricostruire e rinnovare il Veneto per lo sviluppo della società e dell'economia regionale.

Occorre guardare al futuro con occhi diversi.

Non possiamo rimanere "al palo" neppure rispetto alle iniziative avviate a livello nazionale dalla Federazione e dal nostro Presidente Stefano Cuzzilla "*Dal punto di vista dei rapporti politici e istituzionali, considero positivo questo primo anno in cui abbiamo portato Federmanager all'attenzione di tutti i decisori. Siamo una realtà sempre più accreditata e capace di incidere anche nelle scelte strategiche di interesse generale. Questa attività proseguirà senza soluzione di continuità nei prossimi mesi e la dobbiamo considerare uno strumento non solo per occuparci del nostro management ma anche per dare un contributo al Paese. Non desidero ripercorrere tutti i goal che abbiamo messo a segno, ma lasciatemi ricordare che dai protocolli regionali per l'inserimento di managerialità nell'industria"* v. Protocollo Federmanager – Regione Veneto – *"fino all'attività di audizione e lobbying parlamentare,* **la nostra Federazione sta concretizzando l'ambizioso progetto di riportare l'Italia a crescere con il contributo dei manager**. *È anche una questione reputazionale. Il ruolo del manager nell'immaginario collettivo deve cambiare, affrancarsi dagli stereotipi, e dimostrare con il "fare" il proprio valore.*"

Troppo spesso, come Parti sociali – anche in Veneto, siano stati apprezzati per il dinamismo delle idee ed iniziative istituzionali e, al contempo, criticati per l'immobilismo nelle azioni / ricadute concrete verso il territorio… è in gioco la nostra credibilità, la tenuta del Sistema economico, se ai proclami / iniziative istituzionali non seguiranno le azioni concrete alle stesse conseguenti**… l'ultimo miglio.**

FEDERMANAGER:

CREA VALORE
PER IL DIRIGENTE,
L'AZIENDA, LA SOCIETÀ.

FEDERMANAGER è L'organizzazione che rappresenta in modo unitario ed esclusivo, in una logica di governance delle strategie contrattuali, i dirigenti di aziende che producono beni e servizi, dell'industria privata, a partecipazione statale e pubblico-economica dei servizi privati e pubblici. Dirigenti al vertice della carriera o di nuova nomina.
Rappresenta, a livello nazionale, oltre 70.000 managers, oltre 6.000 solo nel Veneto e Trentino.
Fa parte della CIDA (Confederazioni Italiana Dirigenti di Aziende e Alte Professionalità).
Federmanager intende stimolare il valore persona e il valore impresa promuovendoli sul piano politico, economico, istituzionale e con la società civile.
Essere iscritti a Federmanager significa disporre di qualificati servizi consulenziali su tutte le tematiche che interessano il manager.
In Federmanager operano esperti in campo contrattuale e previdenziale; vengono offerti servizi e attività per la formazione continua, coperture assicurative, consulenza di carriera e consulenza finanziaria. Viene inoltre offerta consulenza sulle pratiche sanitarie (FASI e ASSIDAI) e assistenza anche in situazioni di emergenza quali: il riposizionamento nel mondo del lavoro, attraverso l'Agenzia per il Lavoro Dirigenziale; il sostegno al reddito ed i Centri di Orientamento e Formazione.

FEDERMANAGER

Costruire la normalità

di **Stefano Cuzzilla** – *Presidente Nazionale di Federmanager*

"A matrice vuole tornare alla normalità il prima possibile". Si legge questo messaggio sul sito web del Comune reatino distrutto dal sisma dello scorso 24 agosto. Accanto, l'elenco delle abitazioni che finora la Protezione civile ha dichiarato agibili: sono il 30% di quelle rimaste in piedi.
A un mese dal terremoto che ha sconvolto il cuore del nostro Paese, sgretolando interi centri abitati e portando via tante vite, ci chiediamo qual è la normalità a cui desideriamo tornare. L'apertura dell'anno scolastico, con le prime strutture prefabbricate che hanno consentito ai ragazzi di sedere dietro a un banco lo stesso giorno in cui partivano le lezioni nel resto d'Italia, è stato un importante e doveroso segnale. La gestione della fase acuta del post-terremoto è affidata a una task force di professionisti e volontari con cui siamo in contatto, per il tramite delle autorità preposte, per coordinare con loro iniziative di solidarietà che siano mirate a una ricostruzione pianificata nel medio periodo. Intendiamo agire con senso di concretezza, facendo leva sulla solidarietà del sistema Federmanager e sulla esperienza di **Vises**, la nostra Ong di riferimento, che da anni promuove progetti di solidarietà nelle aree più svantaggiate del mondo. **Il contributo dei manager è teso verso gli interventi strutturali, in stretto raccordo con il territorio, con la Protezione civile e con il ministero delle Infrastrutture e Trasporti.**
Abbiamo tutti applaudito alla grande generosità dei cittadini italiani che fa onore e incoraggia. Dal canto nostro, ci siamo messi al servizio del progetto di ricostruzione con le nostre competenze tecniche e capacità di management dando disponibilità piena sia nella fase di realizzazione delle opere nuove sia in quella di ripristino degli edifici danneggiati. **La visione però è più ampia e coinvolge tutto il territorio nazionale. Necessariamente. Possiamo scegliere se tornare alla normalità, o decidere di costruirne una nuova**. Ricordiamoci che non poco tempo addietro veniva alla luce la "Strategia nazionale delle aree interne" che interessa 66 zone e che dovrebbe valorizzare in primo luogo i piccoli centri e Comuni. Quando diciamo che essi rappresentano "il cuore dell'Italia" non facciamo retorica, ma riconosciamo la vivacità e l'unicità di una ricchezza diffusa in termini economici, culturali, produttivi.
Oggi, rivolti verso questo ecosistema multiforme di 8.000 Comuni, ci viene proposto un piano "Casa Italia" che vanta una dotazione di 2 miliardi di euro l'anno e un orizzonte di almeno un decennio. Il premier Renzi ha affidato a Giovanni Azzone del Politecnico di Milano l'obiettivo, assai più ambizioso dello stanziamento, di guidare la messa in sicurezza del Paese agendo per la ristrutturazione di edifici e infrastrutture, per la difesa del suolo, il rilancio del settore edilizio, la diffusione della cultura della prevenzione.
Tutte cose giuste e condivisibili, che tuttavia ci invitano a mantenere ancora più alta l'attenzione, soprattutto quando, fisiologicamente, il sipario mediatico calerà sulle zone colpite dal sisma. Andrebbero approfonditi, in particolare, i numeri del piano del governo, perché dalle sue prime mosse i fondi appaiono inconsistenti e la tempistica troppo ristretta per centrare un risultato di questo tipo.
Il nostro è un Paese esposto a molti rischi (sismico, idrogeologico, vulcanico); questo ci impone di riconsiderare l'efficacia degli investimenti: **non beneficienza e soldi a pioggia, bensì una spesa pubblica e privata dialogante all'interno di un sistema a più voci.** Con questo approccio, "Casa Italia" potrebbe perfino superare se stesso, e realizzare l'ambizione di risarcire il Paese dei danni dell'incuria, dell'approssimazione o, peggio, del malaffare.
Ci sono pertanto alcuni punti da tenere sotto costante osservazione. **Innanzitutto, per favorire realmente la ripresa, bisogna cambiare paradigma e passare rapidamente dall'idea di manutenere gli edifici "a guasto" a quella più lungimirante di una "manutenzione programmata".** Con manutenzione programmata si intende l'adozione di una strategia di azione edile e urbanistica che sappia individuare le priorità in un'ottica di osservazione di sistema e che sappia collegare anche in chiave logistica gli interventi tecnici.
Inoltre, limitatamente al concetto di prevenzione antisismica, **sarebbe più saggio puntare all'obiettivo dell'abbattimento del rischio sismico**, agendo sulle aree a più elevata esposizione e concentrandosi sulla salvaguardia del numero più alto di vite umane
Bisogna rendersi conto della quantità e qualità dei soggetti da coinvolgere: l'orizzonte temporale in questo si estende esponenzialmente anche in ragione della capacità di congiuntura tra Europa, Stato centrale, enti economici, imprese, amministratori locali, agenzie di garanzia, assicurazioni, professionisti, tecnici e soggetti attuatori.
Tutto questo richiede un approccio sistemico con caratteristiche manageriali. Servono competenze tecniche ma servono anche competenze trasversali e un forte orientamento all'innovazione. Occorre coinvolgere il management della sicurezza, dei trasporti, del settore delle costruzioni e di quello della salute. Pensiamo che soltanto per gli eventi sismici, in Italia nell'ultimo secolo e con una frequenza inferiore al decennio, sono stati registrati complessivamente circa 150.000 morti e 300.000 feriti con una spesa di oltre 300 miliardi di euro per le ricostruzioni.
Quando si decide di avviare un

grande piano di investimenti, è bene dunque che si pongano condizioni solide per la sua prosecuzione quando cambieranno gli amministratori e i governanti. Perciò, i manager dell'industria e del settore edile devono esercitare un ruolo necessario nell'**organizzazione della rete di soggetti coinvolti** e nel **consolidamento dei processi**. Oltre a svolgere una **funzione di controllo** sulla corretta destinazione dei fondi disponibili e sul rispetto delle procedure. Il loro coinvolgimento stimolerà anche una **responsabilizzazione del management della pubblica amministrazione**, che è l'interlocutore elettivo per queste azioni e favorirà il mutuo operare tra istituzioni centrali, PA e conferenze di servizi.

I cittadini, che sono i primi direttamente coinvolti, sentono l'esigenza di una semplificazione delle norme, di un'accelerazione dei processi decisionali e di una garanzia su trasparenza e controllabilità. Il cosiddetto "sisma bonus" che sarà introdotto nella prossima Legge di Stabilità produrrà effetti se sarà percepito come una misura stabile e garantita, secondo una logica programmazione di lungo respiro. Altrimenti sarà fuoco su paglia, un invito a quella normalità di facciata che lascia macerie dietro di sé.

Manager per lo sviluppo delle start-up

di **Stefano Cuzzilla** – *Presidente Nazionale di Federmanager*

Lo sviluppo delle giovani imprese innovative ad alto contenuto tecnologico è un tema di assoluto interesse per noi. Ad esso è collegata la capacità di essere competitivi sui mercati emergenti e di creare occupazione e nuove forme di imprenditorialità.

Su questo terreno è quanto mai strategico avvicinare i nostri manager d'esperienza ai giovani **startupper**: in questi ultimi anni i nostri colleghi si sono già resi protagonisti di molte di queste imprese, partecipando, ad esempio, come "*business angels*" oppure in funzione di "*mentoring*", offrendo un contributo finanziario, organizzativo, formativo e metodologico.

Per assicurare il successo di un'impresa innovativa nel tempo servono finanziamenti adeguati ma anche competenze manageriali. Queste realtà hanno un tasso di mortalità consistente, non riuscendo spesso a superare la delicata fase di consolidamento del business. Un'idea, ancorché innovativa, da sola non basta.

Ecco perché la più recente iniziativa di cui andiamo orgogliosi riguarda **il protocollo firmato con Invitalia per la diffusione della cultura imprenditoriale e la creazione di impresa. L'accordo dà il via a una collaborazione tra Invitalia, Federmanager e Manageritalia per far nascere ma soprattutto per irrobustire le imprese innovative attraverso lo sviluppo delle competenze manageriali.**

I giovani che fanno impresa e puntano sull'innovazione potranno quindi confrontarsi con figure più esperte, che saranno scelte in base agli obiettivi e alle esigenze espresse dai beneficiari. I nostri colleghi svolgeranno servizi di tutoraggio per i talenti che vogliono acquisire capacità di gestione del business o affiancheranno gli imprenditori che sono già sul mercato e hanno bisogno di accrescere la propria preparazione manageriale. **In questo modo mettiamo a disposizione delle generazioni più giovani quelle competenze e quel *know how* che possono favorire l'affermazione del loro progetto.**

Dal *matching* tra industria manifatturiera tradizionale e start-up si possono creare innesti ad alto valore aggiunto. L'attuazione del protocollo appena firmato è affidata a un gruppo di lavoro che si occuperà di declinarne gli aspetti, a partire dalla positiva esperienza di *Smart&Start*, il programma con cui Invitalia ha agevolato la creazione di circa 700 start-up.

Sappiamo che i finanziamenti alle start-up che nascono in Italia non hanno ancora raggiunto una massa critica consistente, anche se incominciamo a vedere segnali positivi sia sul fronte degli stanziamenti pubblici sia su quello dei venture capitalist.

Anche le aziende di dimensioni medio-grandi stanno sperimentando una pianificazione aziendale più aperta, dotandosi direttamente dell'apporto di realtà innovative che forniscono specifici servizi tecnologici e operano come unità satellite dei grandi gruppi.

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

Riteniamo che si debba **investire a tutto campo nella creazione di ecosistemi ad alta concentrazione tecnologica e nella diffusione delle piattaforme e infrastrutture digitali**, che è l'obiettivo che si pone anche **la strategia europea per il Mercato Unico Digitale** che ancora stenta a decollare. Ma è ancora più essenziale garantire l'investimento in competenze e formazione digitali.

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

Uscire dalle imprese e parlare alla società

di **Stefano Cuzzilla** – *Presidente Nazionale di Federmanager*

All'interno delle nostre Commissioni dedicate alle Politiche industriali abbiamo individuato le linee di intervento prioritarie per l'industria italiana. Il primo passo che possiamo compiere, con metodo manageriale, è **concentrarci infatti sugli interventi immediati** ma senza perdere di vista l'orizzonte di lungo periodo. Incremento del Pil e dell'occupazione e, quindi, rafforzamento della coesione sociale sono gli obiettivi verso cui sono tesi i nostri sforzi. Il contesto economico e politico europeo è infatti talmente fragile, esposto a continui rivolgimenti, che un atteggiamento di prudente attesa sarebbe nocivo. Dopo Brexit le stime di crescita per il nostro Paese sono state riviste in negativo. **L'incertezza nel sistema del credito, sommata all'indebolimento della politica economica comunitaria, non agevola l'adozione di piani di investimento strutturati che invece sono necessari e urgenti.** Nel momento attuale, in cui con un soffio di vento vengono spazzate via trattative pluriennali volte a siglare patti internazionali per liberalizzare scambi commerciali e produzioni, è richiesta ai decisori pubblici una capacità di reazione immediata. Sentir avocato il ritorno al localismo produttivo, fa capire quanta confusione ci sia.

Se si alzano muri anche alla libertà di circolazione delle merci e delle persone, **la categoria manageriale deve dare un contributo al rafforzamento dei valori che sono in crisi.** Non solo essa è abituata a sondare tutti gli scenari possibili, ma è anche naturalmente calata nel tessuto imprenditoriale. **Quindi vede, intravede e anticipa il cambiamento, ed è capace di coniugarlo anche in termini di opportunità.**

Faccio questa premessa di contestualizzazione per dire che i 4 gruppi di lavoro (**Siderurgia, Energia, Infrastrutture, trasporti e logistica, e Industria 4.0**), che operano all'interno della Commissione Politiche Industriali che abbiamo appena attivato, partono forti delle competenze manageriali specifiche e motivati dall'essere partecipi di un progetto di sistema. L'intervento è nel merito dei provvedimenti e nel metodo della relativa rielaborazione. Quando lo scorso 1 luglio ci si è seduti per la prima volta a ragionare delle 4 aree strategiche sopraindicate, l'analisi è cominciata dal monitoraggio dell'esistente, da ciò che è in discussione al parlamento italiano e in Europa.

Federmanager è quindi diventata la sede per un confronto tra alcuni rappresentanti di questi settori strategici, una scuola di formazione che aspira a contaminare le esperienze dei singoli manager e a realizzare una interconnessione di competenze da mettere a fattor comune con intelligenza e nell'interesse generale.

Partendo, ad esempio, con l'esaminare alcune criticità del settore energetico, **il gruppo di lavoro Energia** ha saputo contemperare l'esigenza di risolvere vecchi problemi, a partire dalla necessità di una riduzione stabile del **costo dell'energia** con tutto ciò che ne consegue, con quella di aprirsi a nuove frontiere rappresentate dalla **mobilità sostenibile** e dall'**economia circolare**.

La **sub-commissione Siderurgia**, che intende definire soluzioni nel segno della **sostenibilità** ambientale, occupazionale ed economica, a partire dal **gruppo Ilva**, si è messa al lavoro per una valorizzazione del ruolo manageriale con maggiori garanzie rispetto alle responsabilità derivanti da un settore di attività complesso e delicato, e per favorire una revisione della **normativa europea antitrust** che permetta l'aggregazione di realtà sempre più internazionali.

La **terza sessione, quella dedicata a Trasporti e Logistica,** deve fare i conti con una scarsa attività del legislatore. Mentre è stato presentato pochi giorni fa il documento "Connettere Italia" del ministero guidato da Graziano Delrio, che recepisce e aggiorna i contenuti dell'allegato infrastrutture al Def, siamo ancora lontani dall'attuazione e dall'approvazione di un Piano nazionale coordinato. Pertanto, il gruppo di lavoro si sta impegnando a individuare **misure da proporre per la prossima Stabilità** senza rinunciare all'obiettivo di arrivare alla creazione di una **politica dei trasporti** al servizio dello sviluppo dell'industria e del turismo. Ciò significa ridefinire le strategie per la **movimentazione delle merci** e ripensare la **gestione infastrutturale di alcuni poli strategici**.

Infine, la **sub-commissione dedicata a Industria 4.0** ha già iniziato l'interlocuzione con il governo per l'attuazione di un Piano nazionale dedicato alla Quarta rivoluzione industriale, prendendo le mosse dalle iniziative che Federmanager e il gruppo di lavoro hanno avviato negli ultimi mesi partecipando, tra le altre cose, all'**indagine conoscitiva condotta dalla Camera dei Deputati** su questo tema.

L'Industria 4.0 opera trasversalmente a tutti i settori produttivi, a cominciare dalla **manifattura**, e produce effetti a catena che riguardano non tanto il prodotto, quanto piuttosto i modelli aziendali adottati. Su questo terreno dobbiamo pertanto rivendicare un ruolo protagonista, nella consapevolezza che i manager dell'industria sono i primi soggetti coinvolti dal cambiamento e che dal loro livello di preparazione e partecipazione alla governance del processo di "rivoluzione" dipendono le chances di **rilancio e competitività di ogni comparto**.

Le prossime riunioni della Commissione Politiche Industriali, articolata in queste aree che ho brevemente descritto, saranno focalizzate a produrre posizioni politiche e pragmatiche che come Federmanager sentiamo di sostenere. Intendiamo mettere in luce le priorità ma anche offrire le soluzioni. **Uscire dalle imprese e parlare alla società,** intesa nell'accezione più ampia. Questo è l'obiettivo che io per primo mi sono prefisso e che ritengo sia la chiave di volta per un impegno del management industriale a favore di un Paese più coeso e più competitivo.

Manager in calo, specchio di un Paese che rinuncia a crescere

di **Mario Cardoni** – *Direttore Generale Federmanager*

Superare il nanismo delle imprese italiane favorendo una più ampia presenza manageriale è un obiettivo essenziale per dare una prospettiva di crescita economica e occupazionale al Paese in un contesto globale. **Innovazione**, **internazionalizzazione** e, più in generale la **necessità di gestire maggiori complessità**, impongono un ripensamento del nostro modello produttivo che rischia di perdere pezzi significativi.

Il sistema industriale – motore della nostra economia – continua a registrare una riduzione di manager con grande dispersione di competenze non solo qualitativa ma anche valoriale. Le grandi imprese proseguono nelle azioni di consolidamento anche con l'obiettivo di ridurre i costi rivedendo le strutture organizzative, mentre il Governo continua a credere che le imprese possano fare il salto di qualità riducendo gli oneri contributivi e fiscali che gravano sulle stesse o incentivando l'innovazione dei macchinari con il "super ammortamento", interventi utili per dare maggior respiro ma non determinanti per un reale cambiamento.

Occorrerebbe invece incentivare primariamente l'introduzione di nuove competenze per favorire l'investimento sulle persone, che sono il valore vero di un impresa e che fanno davvero la differenza, a partire da un buon management. Proprio su queste convinzioni Federmanager ha messo a punto un servizio di **"certificazione delle competenze"** (temporary manager; export manager, manager di rete e innovation manager) per offrire: ai manager una opportunità di reinserirsi nel mercato del lavoro attestando le proprie competenze e alle imprese, in particolare alle PMI, la possibilità di avere un serbatoio di profili manageriali portatori di esperienze e competenze certificate.

Purtroppo non è quello che sta succedendo. I dati (fonte Inps anno 2015), tendenzialmente in linea con gli anni precedenti, indicano che **sono state circa 7.000 le risoluzioni di rapporti di lavoro dirigenziali,** di cui l'indagine Federmanager monitora un campione ampio e molto significativo. Entrando nell'analisi dei dati relativi al 2015, infatti, si evidenzia che **il numero complessivo delle risoluzione dei rapporti di lavoro gestiti dal nostro sistema** è pari a **4.411 casi (87% uomini e 13% donne),** sostanzialmente in linea con i numeri registrati negli ultimi 5 anni.

Le risoluzioni consensuali (67%) continuano a rappresentare la modalità prevalente di risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale mentre quelle che nascono da provvedimenti di licenziamento sono il 31% del totale (di questi oltre il 14% del totale è avvenuto nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/91). Solo nel 2% dei casi la risoluzione del rapporto di lavoro del manager avviene per dimissioni volontarie.

Da evidenziare che il 75% dei casi di licenziamento si conclude con un accordo transattivo tra le parti. A tale proposito molto indicativo è il dato relativo ai licenziamenti per giusta causa nell'ambito dei quali la percentuale di accordo successivo alla intimazione del provvedimento di licenziamento sale al 96% confermando che cresce il numero di aziende che utilizzano questo approccio "aggressivo" per risolvere il rapporto di lavoro con il dirigente.

I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, cioè quelli di carattere organizzativo, rappresentano oltre l'85% dei casi confermando la prosecuzione, da parte delle aziende, di processi di riorganizzazione se non di ristrutturazione che colpiscono fortemente la componente manageriale: **il 64% avviene per soppressione della posizione, grazie al *favor* della nostra magistratura che normalmente guarda con molta più attenzione le ragioni del lavoratore rispetto a quelle dell'impresa, ma non nel caso del dirigente.**

I licenziamenti adottati per giustificato motivo soggettivo sono il 3,5% del totale. E' da evidenziare, rispetto all'anno precedente, **una crescita significativa (+12%) di quelli per motivi disciplinari e per interruzione del rapporto fiduciario (+ 4%).**

Il numero più elevato di risoluzioni (73%) si è verificato nell'area Nord-Ovest del Paese (Liguria, Lombardia, Piemonte e Val d'Aosta) ovviamente motivato dalla più alta concentrazione in quest'area di aziende e quindi di dirigenti: la Lombardia presenta oltre l'82% del totale delle risoluzioni dell'area Nord - Ovest. Al Centro le risoluzioni si attestano al 14%, nel Nord-Est all'11%. Anche se in aumento rispetto agli scorsi anni, resta di scarsa entità la quota percentuale di risoluzioni rilevata per il Sud e le Isole (2%).

In relazione alle aree aziendali, anche nel 2015, si conferma il dato negativo registrato dalle aree aziendali **Tecnica/Produzione e Commerciale/Marketing che complessivamente registrano oltre il 40% delle risoluzioni avvenute, mentre un sensibile incremento (6%) ha interessato l'area Comunicazione.** Anche per quanto riguarda i settori merceologici maggiormente interessati dalle risoluzioni, la maggior parte dei casi di risoluzione si è registrato nei **settori dell'Informatica/Elettronica/TLC (31%) e del Meccanico/Siderurgico (24%)** confermando i dati già emersi negli scorsi anni.

Questo è il quadro, ancora cupo, che abbiamo registrato! Siamo convinti di essere dalla parte della ragione: **per vincere la sfida della competitività il tema della managerializzazione delle imprese diventa fondamentale ed è la qualità delle risorse umane, e dei manager in particolare, a fare la differenza nei fattori determinanti per il successo.** Speriamo che anche gli altri se ne convincano presto, non abbiamo molto tempo.

Welfare aziendale: opera bella ma incompiuta

di **Mario Cardoni** – *Direttore Generale Federmanager*

Le frontiere del welfare rappresentano un tema di forte presa. Da tempo Federmanager ha orientato la contrattazione collettiva verso una maggiore valorizzazione del welfare che è diventato, via via, un elemento centrale del modello contrattuale. Fasi e Previndai, così come Fasdapi e Previndapi, sono diventati realtà solide, delle vere eccellenze nei rispettivi ambiti e, da semplici benefit, sono ora delle componenti essenziali del trattamento complessivo del dirigente. **Un modello verso cui si sta orientando la contrattazione collettiva delle altre categorie di lavoratori.**

Vediamo affermare la **logica della prossimità**, in cui l'azienda per elevare il livello di produttività e competitività diventa il riferimento centrale per regolamentare gli aspetti economici e gestionali. **Si abbandona la predominanza della libera scelta del datore di lavoro – il "padrone buono" – a favore di una bilateralità** che lascia spazi e premia gli sforzi che, su questo versante, vengano fuori in sede di contrattazione decentrata.

Le novità introdotte con la Legge di stabilità 2016 hanno portato alla ribalta la pratica del c.d. premio sociale che consiste nel concedere al lavoratore la possibilità di scegliere se ricevere o meno parte del premio di risultato sotto forma di benefit a contenuto sociale. Tale possibilità era stata per lungo tempo osteggiata ritenendo difficoltoso tradurre in termini reddituali – e di conseguenza fiscali – i c.d. oneri di utilità sociale di cui all'art. 100 del Tuir che erano lasciati, per l'appunto, alla libera discrezionalità dell'azienda.

Era giunta l'ora di un cambio di rotta: il pilastro della materia, l'art. 51 Tuir, riportava una formulazione arcaica con limiti di deducibilità fissati ancora in lire e soprattutto incapace di intercettare nuovi bisogni e rischi sociali.

La necessità di revisione, inoltre, è derivata certamente anche da un'altra, sopraggiunta, consapevolezza, acquisita negli anni, ossia che **il benessere dei dipendenti è una chiave fondamentale per la prosperità dell'azienda e per un suo rilancio in termini di produttività, innovazione e competitività sul mercato globale.**

La leva principale che si è deciso di azionare è naturalmente quella fiscale. Più nel dettaglio, la Legge di stabilità 2016 ha riformato completamente le lettere f), f)-*bis* e introdotto la lettera f)-*ter* del comma 2 e il comma 3-*bis* dell'art. 51 TUIR riguardante la determinazione del reddito di lavoro dipendente.

In particolare, **le modifiche consentono ad aziende e OO.SS di accedere ai benefit svincolandosi dall'elemento della volontarietà datoriale**, prima unica e assoluta *conditio sine qua non*, che rendeva impossibile fruire delle agevolazioni riconosciute dalla legge attraverso la leva negoziale.

Si è provveduto, altresì, ad ampliare il "bagaglio" dei servizi soggetti ad agevolazioni fiscali e contributive, includendo i servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto, ecc., (c.d. oneri di utilità sociale), tutti i servizi per l'infanzia – o comunque relativi all'età prescolare –, e persino quelli integrativi e di mensa collegati, oltre i servizi di cura per i familiari anziani e non autosufficienti cui il nuovo comma f-*ter* ha aperto la strada.

A completamento del quadro è stato introdotto **un regime fiscale agevolato con tassazione sostitutiva di IRPEF e addizionali al 10% a favore dei premi di risultato** di ammontare variabile legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, corrisposti in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, **nonché delle somme di partecipazione agli utili dell'impresa** – fino a 2.000/2.500 euro –, nei confronti dei dipendenti con un reddito non superiore ai 50.000 euro nell'anno antecedente all'erogazione.

Entro i suddetti limiti reddituali, la Legge di stabilità 2016 ha previsto che **le somme e i valori generalmente ricompresi nel welfare aziendale non concorrano a formare il reddito e siano esenti da IRPEF qualora fruiti in sostituzione**, in tutto o in parte, per scelta del dipendente, **dei premi erogati** in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

Guardando in prospettiva, quanto introdotto è da ritenersi apprezzabile, in principio, almeno per due ordini di ragioni. **Le misure hanno concesso ampi margini alla contrattazione collettiva decentrata, di livello territoriale o aziendale, anche a vantaggio delle imprese di medio-piccole dimensioni** che tramite accordi possono accedere a questo ventaglio di opportunità.

In secondo luogo, **viene offerta una doppia *chance* ai dipendenti** che qualora avessero a disposizione sia premi di

produttività sia benefit aziendali potrebbero liberamente scegliere tra le due possibilità vedendo applicato, di conseguenza, un trattamento fiscale piuttosto che l'altro, ovvero, addirittura, decidere di "mixare" le due soluzioni creando dei piani personalizzati *ad hoc* che rispondano pienamente alle proprie esigenze e volontà.

Per la categoria dei dirigenti ciò risulta, purtroppo, vero solo in parte: nonostante non vi sia alcuna esclusione specifica nel testo di legge, il limite reddituale posto per quanto concerne le retribuzione variabile non consente di fatto l'applicazione delle misure.

Per i manager, quindi, al momento, resta perseguibile soltanto la "via contrattuale" agevolata tracciata dal nuovo art. 51 TUIR, potendo accedere a un panel di benefit deducibili più ampio rispetto al passato.

Per capire se le novità introdotte possano considerarsi effettivamente positive, occorrerà monitorare i riscontri applicativi nel medio-lungo termine.

Difatti, in linea teorica il c.d. "*welfare mix*" dovrebbe apportare indubbi benefici a chi lavora all'interno dell'azienda – specialmente alle donne, ad oggi ancora le principali *caregivers* – con effetti indiretti anche sul territorio in termini di promozione di una nuova rete di servizi alla persona. In concreto, tuttavia, per preservare l'efficacia nel tempo di queste misure, sarà necessario che **le finalità assistenzialistiche che le contraddistinguono prevalgano su logiche legate unicamente ai minori costi aziendali sostenuti.**

La "prova del nove" sul piano dell'efficacia consisterà nel verificare *ex post* che si sia realizzato davvero un allargamento delle tutele e scongiurato il rischio di creare una ulteriore frammentazione dei diritti tra imprese di diverse dimensioni, tra categorie di lavoratori e territori.

Proprio seguendo questa logica, confidando nel fatto che il predetto limite reddituale dei 50.000 euro di cui sopra è già stato incrementato nel corso degli anni, ci siamo già attivati affinché, già nell'ambito della prossima Legge di Stabilità, tale asticella possa ulteriormente elevarsi o, auspicabilmente, venga definitivamente meno.

Digitalizzazione, industria 4.0 e politiche attive

La sfida di Fondirigenti per sostenere crescita e occupabilità

di **Carlo Poledrini** – *Presidente Fondirigenti*

La grande trasformazione in atto nei sistemi produttivi e di conseguenza nel mondo del lavoro non smette di richiedere un particolare impegno ed una grande attenzione sia ai Governi che alle Parti Sociali. In gioco ci sono il concetto stesso di "lavoro" e di "industria" ed i capisaldi di un sistema che hanno retto diritto e relazioni di lavoro dal Novecento ad oggi.

Nell'anno in corso in Fondirigenti abbiamo compiuto un primo passo importante: 20 milioni di Euro assegnati ai migliori progetti presentati da imprese e manager sugli *Avvisi 1 e 2 - 2016* dopo una dura selezione che ha fatto emergere una buona qualità complessiva in tutti gli asset innovativi proposti.

Si è trattato del secondo contributo finanziario complessivo maggiore di tutta la storia del Fondo con oltre 2.000 imprese e migliaia di manager coinvolti. Di grande rilievo strategico i quasi 100 piani per manager in cerca di occupazione perché l'occupabilità dei manager significa capitale umano a disposizione delle imprese, soprattutto quelle di minori dimensioni, la cui grande domanda di formazione rappresenta per noi l'obiettivo prioritario.

Grande successo hanno avuto i temi dell'innovazione organizzativa ed oggi occorre produrre un ulteriore sforzo per il tema cruciale della digitalizzazione, su cui prevediamo di emanare entro la fine dell'anno un Avviso ad hoc.

L'Italia ha bisogno di tornare a crescere, ma deve farlo creando valore per le nostre imprese e i nostri manager. Dobbiamo investire di più e meglio non solo in tecnologie, ma anche e soprattutto nell'innovazione della gestione delle nostre imprese, partendo dalle PMI.

L'obiettivo che ci poniamo, insieme ai nostri soci Confindustria e Federmanager, è di dotare le imprese e i manager di strumenti sempre più in grado di aumentare la loro capacità di competere e di creare nuova occupazione, consapevoli delle comuni responsabilità verso le nuove generazioni.

Il nostro Paese sconta un considerevole ritardo nel processo di digitalizzazione del sistema produttivo. La versione preliminare per la discussione del Piano Nazionale Industria 4.0 predisposto dal Governo prevede quattro direttrici strategiche di intervento con l'obiettivo di colmare i gap entro il 2020: investimenti innovativi, infrastrutture abilitanti, competenze e ricerca, awarness e governance.

Con specifico riferimento al target manageriale per Fondirigenti, le possibili aree strategiche di convergenza con il Piano Nazionale sono riscontrabili nelle iniziative volte alla diffusione della cultura digitale, evidenziandone i vantaggi competitivi e i riflessi finanziari per le imprese, soprattutto per quelle di piccole e medie dimensioni, nonché nella formazione di nuove funzioni specifiche che possano supportare i processi di digitalizzazione.

Lo scenario economico di timida ripresa, non supportata da un sufficiente incremento occupazionale sul fronte manageriale, si connota per un peso rilevante delle innovazioni tecnologiche, con un'enfasi particolare sulla digitalizzazione dei processi e dei prodotti.

Si tratta di promuovere iniziative che possano contribuire, da un lato, a rafforzare i fondamentali delle nostre imprese e dei loro manager sulla digitalizzazione, dall'altro, a costruire un know-how di Fondirigenti sulle principali esigenze formative legate a tali processi.

Ci siamo infine interrogati sulle potenzialità e le prospettive di un collegamento virtuoso tra i temi della digitalizzazione, Industria 4.0 e lo sviluppo delle politiche attive. Riteniamo che in tal senso sia necessario un "patto" con tutti gli attori istituzionali, a partire dalla nuova agenzia nazionale (ANPAL), anche attraverso una progettazione sperimentale da proporre come modello per alleanze ancor più strutturate.

Un possibile tema sul quale confrontarsi fin da subito, è quello di una ricollocazione di manager qualificati per la valorizzazione delle reti d'impresa. Si tratterebbe di partire da un territorio o settore per ricollocare i più qualificati manager 1.0 (settori vecchi) verso i settori del management 4.0 (settori giovani), inserendo nei processi organizzativi e produttivi l'impostazione di Industria 4.0, ora oggetto di un Piano Nazionale ad hoc che dovrebbe essere presentato a breve alle parti sociali.

Fondirigenti può fungere da cabina di regia, promuovendo questo tipo di progetto in collaborazione con i territori interessati per farne un modello replicabile anche in altri settori/territori. In questo modo si accrediterebbe anche come soggetto propositivo nelle politiche attive.

In conclusione, non sembra semplice prevedere come verrà governata la trasformazione in atto dei nostri sistemi produttivi. È certo però che, se il rapporto tra l'attore pubblico e quelli privati continuerà ad essere intenso e costruttivo, ogni mutamento in atto sarà più gestibile e controllabile. Fondirigenti si sta spendendo con tutte le sue forze, in sinergia con i suoi Soci, per essere un attore di questa sfida decisiva.

Pillole di CIDA

INCONTRO CON IL SOTTOSEGRETARIO NANNICINI

Il 5 settembre il Presidente CIDA ha incontrato il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Tommaso Nannicini per un confronto sulle tematiche inerenti la sua delega: politiche pubbliche in materia economica e sociale. Il Sottosegretario ha condiviso le valutazioni CIDA (supportate da indagini terze) circa l'esigenza di favorire un'evoluzione del capitalismo familiare incentivandone l'apertura a figure manageriali. In questo quadro, ha recepito l'istanza CIDA a che nella prossima Legge di Bilancio (ex Stabilità) venga sostanzialmente elevato il livello retributivo entro cui è applicabile la detassazione del premio di produttività. Pur rendendoci conto dei vincoli di bilancio, abbiamo chiesto di portare detto livello retributivo dagli attuali 50mila euro a 90mila euro. Tale misura coinvolgerebbe una quota rilevante della dirigenza e rilancerebbe il ruolo negoziale delle Federazioni. Il Presidente CIDA ha quindi affrontato il tema pensioni con riferimento specifico al contributo di solidarietà ed all'ipotesi (sempre contestata) di ricalcolo dei trattamenti in essere. Su entrambi i temi, molto avvertiti dalla dirigenza, il Sottosegretario ha dichiarato che nessuna delle due misure è nell'agenda del Governo. Sempre su richiesta del Presidente CIDA, il Sottosegretario ha dichiarato l'interesse del Governo a rafforzare il welfare privato contrattuale mediante un adeguamento dei tetti di deducibilità fiscale fermi da molti anni: ritiene ipotizzabile tale misura con la Legge di Bilancio 2018. Ha concordato sull'esigenza di attribuire un ruolo reale ai Fondi interprofessionali in tema di politiche attive. Il Sottosegretario si è infine impegnato per un incontro in CIDA al fine di illustrare le ipotesi governative in tema di APE che, come noto, appaiono di limitato interesse per la dirigenza.

CONFRONTO CON IL MINISTRO MADIA

Martedì 6 settembre si è svolto un incontro fra una delegazione CIDA, guidata dal Presidente Giorgio Ambrogioni e composta da Giorgio Rembado Presidente di ANP e FP-CIDA e Liana Verzicco Segretario Generale ANPRI (Associazione dei ricercatori aderente a FP-CIDA, ed il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione Marianna Madia. Al centro del confronto due temi: quello della nuova disciplina della dirigenza pubblica e quello sugli enti pubblici di ricerca. Si è portata al Ministro una valutazione complessivamente favorevole sulle finalità dei due decreti e, al tempo stesso, si sono sollevate questioni che, ad avviso della Confederazione, dovranno essere seriamente considerate per garantire piena attuazione agli interventi riformatori. Sulla riforma della dirigenza pubblica si sono apprezzati i propositi di dare piena autonomia gestionale ai dirigenti, svincolandoli da qualsiasi forma di soggezione rispetto al potere politico: diventa di fondamentale importanza la costituzione di Commissioni davvero indipendenti per la gestione di tutte le fasi che contraddistinguono il percorso di carriera di ciascun dirigente. Per la costituzione dei tre ruoli unici, si è sollevata la questione del mancato inserimento al loro interno del profilo della dirigenza scolastica. Nel campo della ricerca, uno dei fondamentali obiettivi è quello di potenziarla anche attraverso un interscambio tra comunità scientifiche appartenenti a due mondi separati, quello universitario e quello degli enti pubblici di ricerca. Un avvicinamento dovrebbe essere favorito anche dal fatto di dare piena attuazione alla Carta europea dei ricercatori, dei quali andrebbe meglio esplicitato il ruolo, anche ricomprendendoli nella governance degli Enti, dalla quale fino ad ora sono risultati per lo più esclusi. L'incontro col Ministro ha offerto l'opportunità dell'apertura di un confronto col Governo che potrà a breve essere ripreso attraverso la partecipazioni alle specifiche audizioni parlamentari su questi

temi, a cui la CIDA prenderà parte. Il pericolo da scongiurare resta quello che finalità e buone intenzioni diventino lettera morta nel caso in cui non siano accompagnate da strumenti attuativi che rendano applicabili le norme.

FONDI DI FORMAZIONE

Ci è pervenuta, da parte del Ministero del Lavoro la bozza della nuova circolare sui Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. Il gruppo di lavoro CIDA, coordinato dal prof. Angelo Pandolfo, ha messo a punto un documento riassuntivo delle posizioni confederali che ha avanzato osservazioni di merito e proposte relative all'impostazione generale della bozza. Contestualmente all'invio di tale documento, il Presidente CIDA ha chiesto un incontro urgente al Ministro del Lavoro su aspetti politici di grande rilevanza per il futuro assetto dei Fondi interprofessionali.

INCONTRO PER L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

La CIDA è stata invitata a partecipare ad un incontro sull'Alternanza Scuola Lavoro tenutosi all'interno delle "Giornate della scuola" organizzate dal PD a Firenze. Alla tavola rotonda erano seduti l'onorevole Simona Malpezzi della VII Commissione della Camera dei Deputati, Oscar Pasquali responsabile della Segreteria tecnica del Ministro dell'Istruzione, Giorgio Rembado Vice Presidente CIDA e Presidente della FP-CIDA e Claudio Gentili di Confindustria. È stata un'occasione per fare il punto su quella che è una delle principali innovazioni introdotte dalla legge sulla "Buona scuola" e sul primo anno di attuazione della stessa, con particolare riferimento all'istituto dell'Alternanza Scuola Lavoro. Si è sottolineato l'enorme sforzo, non solo organizzativo, che la scuola superiore sta facendo per attrezzarsi nel modo migliore al compito che, per venir correttamente interpretato, comporta in primo luogo l'instaurazione di un dialogo permanente con il mondo del lavoro, sia esso quello dell'azienda privata che quello in ambito pubblico. Sono state segnalate criticità che vanno ancora superate, da quelle in ambito normativo, ad esempio in materia di sicurezza, agli aspetti assicurativi e all'assenza di incentivi alle aziende, particolarmente rilevante per le piccole e medie imprese, fino alla formazione dei tutor scolastici e dei tutor d'impresa, sui quali la CIDA ha già avuto modo di proporre un suo qualificato contributo attraverso la disponibilità espressa da alcune avanguardie di dirigenti senior, pronti a mettersi in gioco, che dovranno essere preparati al compito attraverso specifiche Agenzie di formazione manageriale. Per la riuscita delle iniziative di alternanza quel che conta è l'incrocio di competenze e culture professionali diverse. È per questo che la CIDA ha riproposto la costituzione di una vera e propria "Cabina di Regia" che raccolga l'esperienza di tutti e realizzi un'indispensabile collaborazione tra tutti i soggetti in campo: Governo, rappresentanze manageriali e scolastiche, rappresentanze datoriali.

CIDA A FIANCO DELLE POPOLAZIONI COLPITE DAL TERREMOTO

Il Consiglio dei Presidenti, riunito si il 15 settembre, ha deliberato di dare vita ad una iniziativa unitaria di solidarietà nei confronti delle popolazioni colpite dal terremoto di fine agosto attraverso un conto corrente sul quale sarà possibile eseguire dei versamenti individuali, che andranno ad aggiungersi a quelli effettuati dalle Federazioni aderenti. La destinazione dei fondi raccolti sarà individuata insieme agli amministratori locali e/o alla Protezione civile. Appena possibile renderemo noto il numero di conto corrente. In coda alla stessa riunione del Consiglio, si è tenuto un incontro con il Prof. Roberto D'Alimonte, politologo e professore alla LUISS sui

temi inerenti il prossimo referendum costituzionale e la riforma della legge elettorale.

INCONTRO DEI "BIG 5" A BERLINO

Il Presidente CIDA ha preso parte ad un incontro informale, che si è tenuto a Berlino, fra le cinque maggiori Organizzazioni (Italia, Germania, Francia, Danimarca e Svezia) facenti parte della CEC (Confederazione Europea dei Manager). Nel corso della riunione è stata presa in considerazione l'esigenza di un riposizionamento strategico della CEC, attraverso nuove modalità operative e nuovi obiettivi. CIDA, dopo aver prospettato l'adozione del Manifesto valoriale, ha lanciato l'idea di creare un osservatorio permanente sul management europeo (riferito alla contrattazione, al ruolo, al welfare ecc.), con la finalità di comprendere meglio le dinamiche esistenti in ogni Paese al fine di poter proporre una strategia CEC più incisiva.

Conferimento "Stella al Merito del Lavoro"

Istruzioni per l'anno 2017

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato, con lettera del 15 luglio 2016, di cui si riporta il contenuto, che il 1 maggio 2017 saranno conferite le decorazioni della "Stella al merito del lavoro", secondo le norme della legge 5 febbraio 1992, n. 143. Le proposte devono essere presentate alle competenti Direzioni del Lavoro non oltre il 31 ottobre 2016. Si ricorda che presso tali Direzioni, la Cida ha un proprio rappresentante nelle Commissioni per l'istruttoria delle pratiche. Raccomandiamo, in modo particolare, che tutte le proposte relative agli iscritti siano complete della documentazione anche per facilitare il nostro interessamento.

Preghiamo pertanto le Organizzazioni di dare la massima diffusione ai contenuti della presente lettera segnalandoci i nominativi proposti per questa onorificenza, in modo da consentirci l'interessamento in sede ministeriale.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Informativa sulla Legge 5.2.1992, n. 143 "Stella al merito del lavoro" - Anno 2017.

Come è noto, ogni anno nel giorno della festa del lavoro, il 1 maggio, si rinnovano le cerimonie per la consegna della "Stella al merito del lavoro" ai soggetti insigniti, così come previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 143.

Nel ricordare che, ai fini della concessione dell'onorificenza, il Ministero cura l'istruttoria delle proposte di conferimento per la selezione dei candidati meritevoli, si richiama l'attenzione dei Soggetti e delle varie organizzazioni sulla consueta informativa a titolo di pubblicità. La consueta informativa potrà interessare anche i lavoratori italiani all'estero di cui all'art. 5 della legge in argomento, specificando, al fine di una corretta divulgazione rivolta ad Aziende nazionali ivi operanti, che le eventuali candidature dovranno essere presentate alla Rappresentanza diplomatica o all'Ufficio consolare di riferimento.

A tal fine, si sottolinea che la presente informativa, previo parere favorevole dell'ufficio legislativo, acquisito con nota prot. n. 29/4220 dell'8 luglio 2016, intervenendo nelle more del completamento del processo di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, relativamente all'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che saranno destinati ad impattare notevolmente sull'assetto organizzativo dell'Amministrazione, ha lo scopo di consentire la continuità e la correntezza dell'azione amministrativa.

Ci si riserva, pertanto, sin d'ora la possibilità di fornire ulteriori chiarimenti una volta realizzato il nuovo assetto organizzativo.

Tutto ciò premesso, tenuto conto della nuova articolazione dell'Amministrazione territoriale di questo Ministero, introdotta con il D.P.C.M. 14 febbraio 2014, n. 121 e successivo D.M. 4 novembre 2014, con riferimento anche alle note circolari di questa Direzione da ultimo prot. n. 38/10633 del 19 febbraio 2015, nonché al D.D.G. del 3 luglio 2015, n. 375, recante "Criteri generali per l'articolazione organizzativa interna delle DIL e delle DTL" e sua nota esplicativa n. 38/39035 del 6 luglio 2015, le proposte di candidatura, fermo restando l'osservanza dei requisiti previsti dalla predetta legge 5 febbraio 1992, n. 143, possono essere inoltrate, seguendo le modalità già in uso, dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali ed assistenziali e direttamente dai lavoratori interessati alle Direzioni Interregionali del Lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro aventi sede nei capoluoghi di Regione diversi da quelli su cui insistono le DIL, nonché, in considerazione della peculiarità della Regione Calabria, alla DTL di Reggio Calabria, anche per il tramite delle relative Direzioni Territoriali, entro e non oltre il termine del 31 ottobre 2016, corredate dei seguenti documenti in carta semplice:

1) Autocertificazione relativa alla nascita;
2) Autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana;
3) Attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento indicando l'attuale o l'ultima sede di lavoro;
4) Attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
5) Curriculum vitae;
6) Autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196);
7) residenza, recapito telefonico ed e-mail ove disponibile.

Le attestazioni di cui ai punti 3) e 4) ed eventualmente il curriculum vitae di cui al punto 5) possono essere anche contenuti in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio. Nel caso in cui l'interessato abbia prestato servizio presso più aziende, occorrerà allegare gli attestati relativi ai servizi precedenti.

Per ogni eventuale informazione, il candidato potrà rivolgersi direttamente alle strutture competenti, Direzioni Interregionali del Lavoro e Direzioni Territoriali del Lavoro, aventi sede nei capoluoghi di regione diversi da quelli su cui insistono le DIL di questo Ministero.

Con l'occasione si ringrazia della consueta e preziosa collaborazione.

Roma, 14.07.2016 - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Il Direttore Generale - Dr. Edoardo Gambacciani

FEDERMANAGER FRIULI VENEZIA GIULIA

Associazione Dirigenti Aziende Industriali Friuli Venezia Giulia

Sede e Circoscrizione di Trieste. Circoscrizioni di Gorizia, Pordenone e Udine

sito: www.fvg.federmanager.it

TRIESTE

Via Cesare Beccaria, 7 – 34133 TRIESTE
Tel. 040 371090 – Fax 040 634358
e-mail: **adaifvg@tin.it**

orario uffici
lunedì, martedì, giovedì e venerdì
dalle 9:00 alle 12:00

UDINE

Via Tolmezzo 1/1 – 33100 UDINE
Tel. 0432 478470 – Fax 0432 478759
e-mail: **adaiud@tin.it**

orario uffici
lunedì 16:30 – 19:00
martedì, mercoledì, giovedì, venerdì 10:00 – 12:30

PORDENONE

Via S. Quirino, 37 – 33170 PORDENONE
Tel. 0434 365213 – Fax 0434 1691102
e-mail: **pordenone@federmanager.it**

orario uffici
da lunedì al venerdì 16:00 – 19:00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 234,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00 –** Pensionati ante 1988 **euro 110,00** – Seniores (over 85) **euro 50,00**
Albo speciale **euro 120,00** – Coniuge superstite **euro 50,00** – Quadri superiori **euro 180,00** – Quadri apicali **euro 120,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:
- bonifico bancario su Banca Fineco: **IBAN IT68 W 03015 03200 000003126746**
- bonifico bancario su Banca Cividale: **IBAN IT05 I 05484 02201 074570421165**
- bollettino di c/c postale n. **14428346**
- direttamente presso le sedi dell'Associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali Friuli Venezia Giulia

L'importanza delle architetture nello sviluppo modulare del prodotto

Per molti anni l'industria ha continuato a sviluppare prodotti sequenziali, non influenzati dall'esperienza acquisita durante lo sviluppo dei prodotti precedenti. Questo ovviamente poteva avere le sue buone motivazioni: necessità di sviluppare specifici prodotti per specifici mercati, necessità di lottare nel controllo del costo del prodotto, prodotti di alta specifica e molte altre. Le conseguenze comunque risultano evidenti: una grossa offerta di prodotti con poche "comunalità", che portano inevitabilmente ad una grossa complessità con conseguenti altissimi costi di gestione. La necessità di "reinventare la ruota" ad ogni nuovo sviluppo comportava anche dei lunghi tempi di realizzazione con problemi di innovazione sul mercato. Pur se spesso contestato, questo metodo di sviluppo ha continuato a sussistere per molti anni per una difficoltà intrinseca nel valutare i reali costi della complessità ed una umana tendenza ad accettare lo status quo.
Come principio tutti concordano, dal consiglio direttivo ad una qualunque organizzazione industriale, che razionalizzare il prodotto comporta una maggiore agilità nel sviluppare prodotti innovativi ad un migliore costo ed in tempi più brevi. Nella pratica però ci si scontra spesso con affermazioni tipo: "abbiamo già il prodotto di cui abbiamo bisogno", "tutti i nostri prodotti sono

competitivi e rispecchiano le esigenze del mercato". Affermazioni difficili da contestare sulla carta, prima della reale implementazione di una architettura del prodotto modulare con interfacce standardizzate.
Introdurre un nuovo concetto di prodotto modulare in una organizzazione esistente ha pure degli aspetti umani non trascurabili. La Progettazione si sente immediatamente sotto accusa di non aver sviluppato fino ad adesso un prodotto valido; gli Acquisti di non aver utilizzato al meglio le economie di scala e non ultimo la paura dell'Organizzazione Vendita di vedersi diminuita la sua possibilità di diversificazione dell'offerta.
Nonostante questa situazione, il concetto di "Architettura e Modularizzazione" dei prodotti in questi ultimi anni sta prendendo sempre più piede. Pur se a tutt'oggi non esiste un perfetto accordo nella definizione pura, le aziende adattano questo concetto alle loro necessità. Sezionare il prodotto nelle sue varie unità funzionali comporta una progettazione dedicata con ottima competenza. Avere un Integratore di Sistema che garantisca l'utilizzo del modulo più conveniente crea la necessità di lavorare per Architetture. Ecco che i moduli per potersi combinare fra di loro necessitano di interfacciarsi in maniera standard.
I benefici sono chiari: l'innovazione su un singolo modulo può essere velocemente lanciata sul mercato senza dover aspettare lo sviluppo di un intero nuovo prodotto. Lanciare un nuovo modulo di fatto per il mercato è un nuovo prodotto che crea quindi intorno a se l'immagine di un'azienda innovativa. Parallelamente l'utilizzo di moduli stabili aiuta il processo di miglioramento della qualità e la possibilità di una migliore economia di scala nel controllo dei costi.
Interfacce stabili garantiscono una più lunga vita agli investimenti di automazione in fabbrica, con un migliore ammortamento degli stessi, dando così un ulteriore impulso verso quella che viene generalmente chiamata Industry 4.0. Ma questo è un altro argomento!

Alessandro Pellis
Consigliere nazionale FVG

All'Arena di Verona per "TURANDOT" di Giacomo Puccini

La circoscrizione di Udine, ripetendo una tradizione annuale che dura già da otto anni, ha organizzato un viaggio per assistere ad uno spettacolo di lirica all'Arena di Verona.
Quest'anno la scelta dell'opera è stata per la "Turandot" di Giacomo Puccini con regia e scenografia di Franco Zeffirelli.
Il programma della gita culturale, collaudato negli anni, si è dunque ripetuto; venerdì 19 agosto partenza nel primo pomeriggio da Udine in pullman, una veloce fermata a San Giorgio di Nogaro per far salire quattro amici di Pordenone, ed arrivo a Verona verso le 17,10.
Anche quest'anno abbiamo avuto fortuna con il tempo meteorologico, anche se nei

due giorni prima aveva diluviato incessantemente, ci siamo ritrovati una giornata con nuvolosità sparsa e con una temperatura gradevole.
Viaggio tranquillo e senza intoppi, in pullman da 28 posti, con una veloce sosta all'autogrill di Villa Morosini.
Presente naturalmente il collega Ferruccio Camilotti che ci ha riassunto in maniera dettagliata la trama dell'opera, preparandoci così allo spettacolo che andavamo ad assistere.
Scesi dal pullman nelle vicinanze dell'Arena ove c'è il nuovo parcheggio riservato ai bus, vicino al cimitero monumentale Campo Marzio, in attesa dell'ora di cena è stato piacevole passeggiare per il centro storico/commerciale della città per poi ritrovarci alle 18,30 al ristorante per la cena. La scelta del ristorante è stata quella dello scorso anno "Al Bacaro dell'Arena", risultato positivo sia per la vicinanza all'Arena (a 200 metri dall'ingresso) sia per la qualità dei piatti preparati.
Alle 20,10 ci siamo avviati verso l'Arena per l'ingresso allo spettacolo che è iniziato alle 20,45.
Anche questa volta ci siamo ritrovati una serata bellissima con una splendida luna piena, che è venuta a salutarci apparendo dietro al palcoscenico inaspettatamente, ed una temperatura gradevole con una leggera brezza.
L'opera è stata più che mai apprezzabile per merito dei protagonisti, degli allestimenti realizzati con un insieme di scene, costumi, effetti di luci, musica, cori e balletti. Dopo l'emozionante esecuzione del "Nessun dorma" e del "Vincerò" ci sono stati vari scroscianti battimani durati parecchi minuti. Lo spettacolo è finito alle 23,40, poi abbiamo ripreso il nostro pullman felici e soddisfatti; dormitina generale, piccola sosta ad San Giorgio di Nogaro e quindi arrivo a Udine verso le 3,15 di mattina.
Ancora una volta invitiamo tutti gli appassionati di lirica, che ancora non conosciamo, a dare la loro adesione in sede a Udine, per poterli così inserire nell'elenco degli interessati a questo gradevole appuntamento annuale.

Antonio Pesante
Referente Sede di Udine

Brexit può costare 0,6 punti di Pil in Italia in due anni, i contraccolpi in Friuli

Un seminario sulla Brexit, l'elezione dei neo-consiglieri nazionali, Alessandro Pellis (effettivo) e Guerrino Saina (supplente), ma soprattutto l'approvazione unanime delle linee programmatiche per il prossimo triennio sono statti i punti salienti della prima seduta operativa del direttivo regionale di Federmanager FVG riunitosi a San Daniele del Friuli sotto la presidenza di Daniele Damele.
Ad aprire i lavori dell'organismo associativo è stato il sindaco di San Daniele del Friuli, Paolo Menis, che ha voluto salutare i dirigenti riunitisi facendo riferimento all'importanza e alla valenza dei ruoli direttivi nelle imprese. Nel ringraziare il sindaco per l'ospitalità Damele ha, quindi, evidenziato che "ho voluto partire in questa nuova avventura proprio dalla cittadina collinare friulana alla quale sono particolarmente legato per affetti e ricordi, ma anche per la valenza economica che San Daniele riscuote a livello regionale".
Dicevamo della Brexit. Ebbene, proprio a questo tema si riferisce un capitolo specifico del programma di Federmanager FVG che ha deciso di tenere in settembre alla Moroso di Tavagnacco un seminario di approfondimento. In Friuli il settore del mobile e quello dei coltelli potrebbero, infatti, risentire dell'uscita della Gran Bretagna dall'Ue. IL FVG ha esportato verso il Regno Unito nel 2015 merci per 285,7 milioni di euro pari al 41,6% del totale dell'export verso quel Paese. È quindi una voce importante per le esportazioni del FVG. Inevitabile che questo settore, come quello dei coltelli, risentirà dell'esito del referendum britannico. Gli operatori del settore temono un rallentamento delle esportazioni specie se la sterlina, come pare, si deprezzerà rispetto all'Euro.
Le reazioni finora hanno coinvolto borse e mercati finanziari, ma l'accennata possibile perdita di potere d'acquisto della sterlina non potrà che riversarsi anche sull'economia reale, un dato incontestabile. Il tutto mentre dal livello mondiale a quello di realtà come la nostra il momento imporrebbe di unirsi e non di dividersi. Il Centro studi nazionale di Confindustria valuta l'impatto della Brexit in una perdita di 0,6 punti di Pil in due anni. I timori sono, inoltre, di un effetto domino nel resto dell'Europa perfino, magari, in Paesi come, ad esempio, Ungheria e Polonia che senza l'Ue non sarebbero certo nelle condizioni di oggi, ma starebbero molto peggio.
Ma l'occasione che ci giunge d'oltremanica è anche quella favorevole per una nuova partenza, senza zavorre e con un nuovo slancio verso il futuro. Si pensi alla possibilità di giungere a una vera integrazione fiscale con la riforma dell'Iva, bloccata da decenni per i veti della GB. Si potrebbero dare nuove regole al mercato del lavoro, al sistema previdenziale, giungere a una politica estera condivisa, ma soprattutto alla fine di ruoli egemonici dentro l'Ue. Insomma potremmo pensare finalmente a una Germania europea e non solo a un'Europa tedesca.

In foto da sinistra: Bacicchi (vicepresidente), Damele (presidente), Menis (sindaco) e Del Piccolo (vicepresidente vicario)

Il Sole 24 ORE Radiocor
Agenzia d'informazione

Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

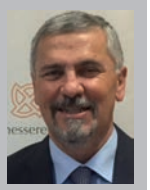
Assidai
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Welfare aziendale, zero tasse per le erogazioni dei datori di lavoro

Primo passo con la Legge di Stabilità 2016 e circolari successive. Tassazione agevolata al 10% dei premi di risultato

LA PAROLA AL PRESIDENTE

di Tiziano Neviani - Presidente Assidai



Prevenzione, detassazione, iscrizione. Mi piace partire da queste tre parole chiave per riassumere il contenuto di questo numero, che dà il benvenuto agli iscritti dopo la pausa estiva. La prevenzione, come sapete, è un punto fermo di Assidai: perciò abbiamo accolto con grande soddisfazione i risultati di "Manager in Salute" con adesioni record in Lombardia e Lazio e un significativo riscontro in Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna.

Passiamo alla detassazione. L'ultima Legge di Stabilità e le successive circolari dell'Agenzia delle Entrate prevedono importanti novità: tassazione agevolata dei premi di risultato e una loro detassazione totale nel caso, al verificarsi di determinate condizioni, vengano convertiti in benefit associabili al welfare aziendale. Una categoria, quest'ultima, che il legislatore ha anche ridefinito inserendo l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti. Una svolta che conferma come misure di sistema possono creare un circolo virtuoso con i fondi sanitari integrativi e dunque anche con Assidai.

Per chiudere, ricordo la campagna per l'iscrizione (o il rinnovo) al nostro Fondo. L'invito è di contattarci per conoscere ciò che facciamo e iscrivervi, o rinnovarci la vostra fiducia, ove possibile avvalendosi della domiciliazione bancaria, uno strumento che presenta notevoli vantaggi per gli iscritti e garantisce maggiori efficienze al Fondo. Buona lettura.

Un "allargamento" del perimetro del welfare aziendale, che non concorrerà al calcolo dell'Irpef, e tassazione zero per i dipendenti che scelgono di convertire i premi di risultato del settore privato di ammontare variabile in benefit compresi nell'universo del welfare aziendale stesso. In alternativa i benefit saranno soggetti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%. Sono queste le principali novità chiave previste nella Legge di Stabilità 2016 che, anche in base ai successivi e recenti chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate, potrebbero fornire ulteriori stimoli allo sviluppo di questo settore in Italia.

La Legge ha ridefinito le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto "welfare aziendale". Si tratta di prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o in forma di rimborso per spese aventi finalità di rilevanza sociale. Questi benefit sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente: per questo, qualora il lavoratore decidesse di convertire - entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi - i premi di risultato agevolati nei benefit appartenenti al "welfare aziendale", potrebbe detassarli completamente. Il perimetro è stato allargato e ora comprende anche servizi come l'educazione, l'istruzione, anche in età prescolare, la frequenza di ludoteche, di centri estivi e invernali oppure ulteriori benefit, sempre erogati dal datore di lavoro, per fruire di servizi di assistenza destinati a familiari anziani o comunque non autosufficienti. Insomma, una consistente area di servizi a tassazione zero di cui possono usufruire solo i dipendenti entro i 50mila euro di reddito, i quali scelgono di convertire in questa forma di supporto alla vita familiare i premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali nella misura del 10%. È chiaro che si tratta di un primo passo per incentivare la diffusione del welfare aziendale nelle imprese e che, in attesa di iniziative più significative, aumenta i margini di azione e di diffusione dei servizi di Assidai.

BATTERE LA CRONICITÀ CON LA PREVENZIONE

DA FEDERMANAGER UNA PROPOSTA DOCUMENTATA E SOSTENIBILE, DA INSERIRE NELLA PROSSIMA LEGGE DI STABILITÀ, PER LIMITARE L'IMPATTO SOCIALE E FINANZIARIO DELLE PATOLOGIE

Una proposta precisa, documentata e sostenibile dal punto di vista finanziario per limitare l'impatto delle patologie croniche. La Commissione Sanità di Federmanager - di cui fa parte Assidai - è partita proprio dall'analisi del neo Piano nazionale della Cronicità, attualmente all'esame della Conferenza Stato-Regioni, per ragionare su un intervento specifico da costruire in un'ottica di sinergia tra Sistema sanitario nazionale e Sanità integrativa.

L'iniziativa parte da un dato di fatto: le cronicità più diffuse nel nostro Paese sono obesità, diabete, ipertensione, dislipidemie e altre malattie cardiovascolari, problematiche respiratorie, oltre ovviamente alle patologie oncologiche. Ad oggi, il loro impatto clinico, sociale ed economico è rilevante, ma potrebbe essere ancora di più in futuro a causa del progressivo invecchiamento della popolazione. Ecco perché un tema cruciale è quello della prevenzione, che per essere utile deve essere mirata e personalizzata, e degli stili di vita corretti. Per questo, secondo Federmanager, non solo la prevenzione dovrebbe essere ricompresa nell'elenco delle "prestazioni vincolate" (quelle che i Fondi sanitari integrativi devono assicurare nella misura del 20% delle proprie risorse) ma è importante che sia incentivata con appropriatezza, con una programmazione basata su studi epidemiologici e diagnostici precisi.

L'idea è quella di farsi promotori di modifiche legislative che sono necessarie sia presso il ministero della Salute sia presso la Presidenza del Consiglio, istituzionalizzando il dialogo già avviato con un duplice obiettivo: individuare le soluzioni più idonee per la sostenibilità del sistema sanitario e dare impulso alla sanità integrativa, sostenendo la diffusione del welfare sanitario in azienda attraverso l'adozione di misure di fiscalità di vantaggio da inserire già nella prossima Legge di Stabilità.

Gli aspetti tecnici che riguardano la possibilità di incentivare ulteriormente il welfare saranno oggetto di un confronto diretto tra gli economisti di Palazzo Chigi e la struttura federale, mentre si è già al lavoro per offrire un contributo manageriale alle attività che il ministro Beatrice Lorenzin e il direttore generale alla programmazione sanitaria, Renato Botti, stanno portando avanti al ministero della Salute.

IL PUNTO DI VISTA

DIALOGO APERTO CON IL GOVERNO

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER

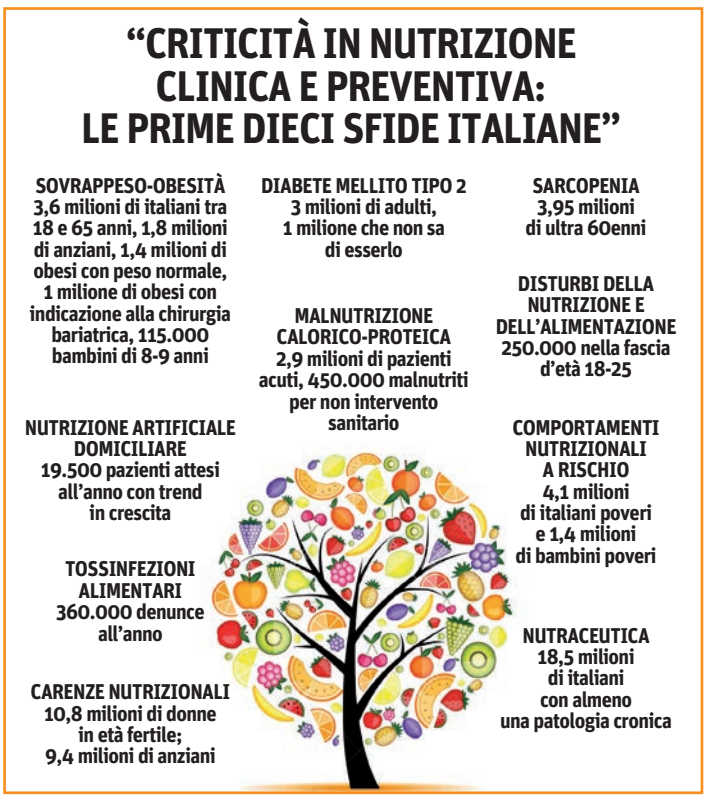
Innovazione, ampliamento dei servizi e responsabilità sociale sono tre linee guida vincolanti per i Fondi sanitari integrativi del sistema Federmanager. Intendiamo svilupparle in modo propulsivo: investire nella sanità digitale e nelle tecnologie, mettere in rete le best practice, connettere l'industria della medicina con la ricerca, occuparsi della long term care e della cronicità, diffondere una vera cultura della prevenzione, promuovere formazione e informazione corrette. La sanità integrativa è sempre più presente nelle aziende e nei contratti di lavoro, ma di fatto non ha ancora raggiunto una massa critica. Per diffondere il welfare integrativo, e il suo effetto win-win sul mondo del lavoro e della sanità, stiamo dialogando con la Presidenza del Consiglio. Ho avuto modo di confrontarmi con il Sottosegretario Tommaso Nannicini e con il Professor Marco Leonardi, che sta lavorando direttamente alla stesura della prossima Legge di Stabilità, per favorire misure fiscali che, sulla scia di quanto già avvenuto quest'anno, estendano la detassazione agli interventi di welfare aziendale. L'idea, su cui il governo sta mostrando sensibilità, è di sostenere gli sforzi di imprese e lavoratori per irrobustire il sistema sanitario attraverso un utilizzo intelligente della contrattazione.

UNA METROPOLI DA VIVERE IN SALUTE

ECCO IL DECALOGO, REALIZZATO DA HEALTH CITY THINK TANK, PER UNA CITTÀ CHE INTERPRETA IL BENESSERE COME BENE COLLETTIVO

Nei prossimi decenni la popolazione urbana rappresenterà il 70% di quella globale, mentre in Italia il 37% della popolazione già risiede nelle 14 Città Metropolitane. Bastano questi numeri per intuire come l'urbanizzazione e la configurazione attuale delle città offrano per la salute pubblica e individuale tanti rischi quante opportunità, anche e soprattutto nell'ottica della prevenzione. Per questo l'Organizzazione mondiale della Sanità ha coniato il termine "healthy city", che descrive una città finalmente conscia dell'importanza della salute come bene collettivo e che, quindi, mette in atto delle politiche chiare per tutelarla e migliorarla.
In questo contesto si colloca Il Manifesto "La Salute nelle Città: il bene comune", realizzato dall'Health City Think Tank: esso delinea i punti chiave che possono guidare le città a studiare e approfondire i determinanti della salute nei propri contesti urbani e a fare leva su di essi per escogitare strategie per migliorare gli stili di vita e lo stato di salute del cittadino. Ogni punto del Manifesto contiene le azioni prioritarie per il raggiungimento di questo obiettivo, promuovendo partenariati pubblico-privato per l'attuazione di progetti di studio sull'impatto dei determinanti di salute nei contesti urbani.

LA VERA SVOLTA PARTE DALLA NUTRIZIONE



A LIVELLO MONDIALE, IL FUMO DI SIGARETTA E IL BINOMIO GUERRE-TERRORISMO "COSTANO" ECONOMICAMENTE PIÙ DELL'OBESITÀ

Sono almeno 17 milioni gli italiani che soffrono di malattie legate a problematiche nutrizionali, con un impegno economico per la collettività non inferiore ai 25 miliardi di euro l'anno. Un trend in crescita, purtroppo, sia per il nostro Paese sia per il resto del mondo, fortemente correlato alla diffusione di stili di vita errati, non contrastabili con il solo intervento sanitario (preventivo e curativo). Basta pensare che, in termini di aggravio economico a livello mondiale, la sola obesità si colloca al terzo posto dopo il fumo di sigaretta e il binomio guerre-terrorismo. Per la prevenzione, poi, in Italia attualmente si spende circa il 4,2% della spesa sanitaria, a fronte del 5% prestabilito, laddove già uno studio Ocse 2010 ha evidenziato come in alcune nazioni (Canada, Olanda, Spagna, Francia, Usa) un incremento (+1%) della spesa in prevenzione abbia portato a una progressiva riduzione (-3%) della spesa per prestazioni curative.
Ecco perché serve una stretta interazione fra i vari "attori" del sistema: consumatori, nutrizionisti, mondo agricolo, ma anche politici e amministratori. In questo senso, l'Adi - l'Associazione italiana di Dietetica e Nutrizione Clinica - con il "Manifesto delle criticità in Nutrizione Clinica e Preventiva per il quadriennio 2015-2018" ha voluto affrontare questa problematica in maniera strutturale e concreta.

RUSH FINALE SU ISCRIZIONI E RINNOVI

C'È TEMPO FINO AL 31 DICEMBRE. TERMINE A FINE OTTOBRE PER IL CAMBIO DEL PIANO SANITARIO

Ancora tre mesi abbondanti. Scade il prossimo 31 dicembre il termine per effettuare nuove iscrizioni ad Assidai (o per rinnovarle) mentre fino al 31 ottobre coloro che sono già iscritti possono effettuare l'eventuale cambio di piano sanitario o comunicare l'eventuale disdetta.

Partiamo da una premessa, che è anche una domanda: chi si può iscrivere ad Assidai? Tutti i dirigenti e i quadri in servizio, pensionati o inoccupati iscritti alle organizzazioni territoriali che aderiscono a Federmanager oppure associati ad altra Federazione aderente alla Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità; oppure, ancora, i consulenti che svolgono attività di lavoro autonoma iscritti a Federprofessional. A tutti coloro che non sono ancora iscritti ad Assidai va ricordato che nessun altro fondo sanitario integrativo offre lo stesso ventaglio di agevolazioni e vantaggi a livello di benessere individuale e familiare. Tra questi spiccano: nessun limite di

età e nessun questionario anamnestico, il mantenimento dell'iscrizione ad Assidai anche in caso di cambio di azienda, la validità delle coperture assistenziali in tutto il mondo, contributi ridotti per i più giovani e nessun anticipo del pagamento per le prestazioni effettuate in centri clinici convenzionati.

Del resto, anche nel 2016, Assidai ha continuato la sua politica di introduzione di significativi miglioramenti a favore degli iscritti. Nel 2015 erano già stati mossi passi importanti in questo senso: il Fondo, per esempio, si era fatto carico dell'Iva non più rimborsata dal Fasi a seguito del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) tra Federmanager e Confindustria (fine 2014) e aveva esteso la copertura sulla non autosufficienza anche al coniuge o al convivente more uxorio.

Inoltre, continuano a confermarsi tempi medi di rimborso inferiori alla metà dei 60 giorni previsti dallo statuto, a fronte di un ampio network convenzionato presente su tutto il territorio nazionale e utilizzato con sempre maggior frequenza.

MANAGER IN SALUTE, SUCCESSO PER LA CAMPAGNA

La prevenzione "chiama" e gli iscritti rispondono presente. I risultati della campagna "Manager in Salute", promossa da Federmanager e Assidai in collaborazione con RBM Salute, sono stati incoraggianti e hanno registrato molte adesioni in Lombardia e Lazio senza trascurare i significativi risultati ottenuti anche in Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna.

Innanzitutto va rilevato che, a dispetto del ristretto lasso di tempo (giugno e luglio) per sottoscrivere l'iniziativa, le adesioni sono state numericamente soddisfacenti e al di sopra delle aspettative. Del resto, il tema della prevenzione è sempre più attuale: il recente Rapporto Osservasalute 2015 ha evidenziato come in Italia, per la prima volta nella storia, l'aspettativa di vita risulta in calo proprio a causa della scarsa attenzione a stili di vista corretti e soprattutto sani. La campagna "Manager in Salute" prevedeva, per tutti gli iscritti Assidai, la possibilità di fruire, senza alcun costo aggiuntivo, di un test cardiovascolare da sforzo (il cosiddetto "ecg sotto sforzo") e di un controllo bioimpedenziometrico, che permette di misurare l'idratazione dell'individuo e il corretto bilanciamento tra la massa grassa e quella magra. Nei mesi di giugno e luglio 2016 è stato possibile prenotare il pacchetto contattando direttamente i Centri Autorizzati Previmedical per usufruirne subito o entro la fine dell'anno.

IL JOLLY DOMICILIAZIONE

Semplicità, comodità, velocità, tracciabilità e sicurezza. Rinnovare l'iscrizione ad Assidai usando la domiciliazione bancaria presenta vantaggi sia per il Fondo, che diventa più efficiente grazie alla riduzione dei costi amministrativi e di gestione, sia per gli iscritti. Le parole chiave sono cinque e riassumono il senso e la razionalità di questa scelta:

- **Semplicità**: basta compilare e firmare il modulo SEPA che Assidai predispone e inviarlo tramite posta (Via Ravenna 14, 00161 Roma) o fax ai numeri 06 44252612 - 06 92958406.
- **Comodità**: una volta inviato il modulo, l'iscritto non dovrà più fare nulla.
- **Velocità**: l'uso della domiciliazione evita inutili code agli sportelli bancari.
- **Tracciabilità**: ciascun iscritto avrà direttamente sul proprio conto corrente traccia del contributo versato.
- **Sicurezza**: l'iscritto non correrà il rischio di dimenticare di versare il contributo ad Assidai e sarà così sempre tutelato.

Welfare24 Il Valore delle Persone per Assidai
Il Sole 24 Ore Radiocor Agenzia di Informazione
Registrato al n. 185 del 16.5.2014
presso il Tribunale di Milano
Direttore responsabile: Lorenzo Lanfrancone
Proprietario ed editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.
Sede legale e redazione: via Monte Rosa 91, 20149 Milano Tel: 02.3022.4602-3 - Fax 02.3022.481
Progetto grafico e artwork: Lucia Carenini
Copyright 2016 - Il Sole 24 Ore S.p.A.
Radiocor Agenzia di Informazione
È vietata la riproduzione anche parziale o a uso interno con qualsiasi mezzo, non autorizzata.

Pavan (Uniocamere FVG): ottime le nuove figure dirigenziali

PORDENONE – "Le nuove figure dirigenziali sono ottime e portano frutti positivi alle imprese, anche di modeste dimensioni": è quanto dichiarato da Giovanni Pavan, presidente di Unioncamere Fvg, ricevendo una delegazione di Federmanager Fvg guidata dal presidente Daniele Damele e composta dai vice-presidenti Gelindo del Piccolo (vicario) e Giorgio Bacicchi e dal tesoriere Antonio Bizzarini.

Pavan si è riferito al temporary manager, figura di elevata professionalità che fornisce la sua competenza per un periodo di tempo limitato e concordato con l'azienda. "È uno strumento di grande utilità specialmente per le PMI – ha detto il presidente di Unioncamere Fvg – che possono ottenere un supporto con alte competenze a costi competitivi e certi. Un manager a tempo può essere una risorsa fondamentale nel diretto coinvolgimento della gestione operativa di un'azienda per favorire innovazione, sviluppo internazionale, passaggi generazionali, aggregazioni di più imprese, ristrutturazioni". Pavan ha definito ottime anche le figure dell'innovation manager, dell'export manager e del manager di rete, "tutte posizioni in grado di attrarre mercato, favorire occupazione e permettere la crescita".

La delegazione di Federmanager ha, poi, illustrato a Pavan i contenuti del seminario proposto a settembre alla Moroso di Udine sulla Brexit. "Si tratta di attuare uno sforzo di analisi pensando ai dati". Il settore del mobile potrebbe, infatti, risentire dell'uscita della Gran Bretagna dall'Ue. IL FVG ha esportato verso il Regno Unito nel 2015 merci per 285,7 milioni di euro pari al 41,6% del totale dell'export verso quel Paese. È quindi una voce importante per le esportazioni del FVG. Inevitabile che questo settore, come quello dei coltelli, risentirà dell'esito del referendum britannico. Gli operatori del settore temono un rallentamento delle esportazioni specie se la sterlina, come pare, si deprezzerà rispetto all'Euro.

In foto: da sinistra: Bizzarini, Bacicchi, Pavan, Damele e Del Piccolo

Le reazioni finora hanno coinvolto in parte solo borse e mercati finanziaria, ma l'accennata possibile perdita di potere d'acquisto della sterlina non potrà che riversarsi anche sull'economia reale, un dato incontestabile. Il tutto mentre dal livello mondiale a quello di realtà come la nostra il momento imporrebbe di unirsi e non di dividersi. Il Centro studi nazionale di Confindustria valuta l'impatto della Brexit in una perdita di 0,6 punti di Pil in due anni.

Anche in questo caso Pavan ha lodato l'iniziativa di Federmanager Fvg chiedendo di rimanere aggiornato su studi e analisi garantendo l'attuazione di percorsi comuni per favorire lo sviluppo socio-economico regionale.

Ancora sulla Brexit: giusto prepararsi, occorre più Europa

UDINE – "È ancora presto per dire quali sono gli effetti della Brexit, ma occorre prepararsi al futuro chiedendo a voce alta più Europa e zero populismi": questo l'appello comune lanciato al seminario proposto da Federmanager FVG nello show room della Moroso SpA dal titolo "Brexit: quali effetti in Italia e in Friuli Venezia Giulia?" e i cui i lavori sono stati coordinati da Daniele Damele, presidente Federmanager FVG.

Dopo i saluti del sindaco di Tavagnacco, Gianluca Maiarelli, e di Roberto Moroso, amministratore delegato Moroso SpA, è intervenuto Matteo Tonon, presidente Confindustria Udine, che ha chiesto alla politica di "scegliere rapidamente evitando il cosiddetto movimento piatto" mentre Marco Cappellin, export sales director Moroso SpA, e Nicola Castenetto, director product support Cranes Gru Comedil Srl (Gruppo Terex) hanno convenuto sui possibili pericoli derivanti dalla svalutazione della sterlina cui occorre prepararsi. Dal canto suo Franco Di Fonzo, membro della giunta nazionale di Federlegno, ha affermato che "noi vendiamo eccellenze in Inghilterra che nessun altro sa produrre".

Le conclusioni sono state tratte a più mani: il vice-presidente nazionale di Federmanager, Eros Andronaco, ha specificato che le nuove figure manageriali sono pronte a gestire i mutamenti impressi da Brexit mentre Furio Honsell, sindaco di Udine, ha auspicato l'avvento della mobilità tra manager pubblici e privati. Il deputato Giorgio Brandolin, vice-presidente del Comitato parlamentare Schengen / Europol / Immigrazione, ha detto, infine, che in un futuro, non molto lontano, un terzo dei giovani attuali lavorerà nei differenti Paesi europei, un altro terzo si occuperà di servizi alle persone e il rimanente e ultimo terzo sarà occupato nei mestieri attuali. È un disegno cui occorre prepararsi evitando di compiere errori clamorosi come quello inglese della Brexit".

FEDERMANAGER TREVISO&BELLUNO
Associazione Dirigenti Industriali delle Provincie di Treviso e Belluno

Viale della Repubblica, 108, scala B – 31100 TREVISO
Tel. 0422 541378 - Fax 0422 231486
e-mail: **info@federmanagertv.it**
sito: **www.trevisobelluno.federmanager.it**

orario uffici
dal lunedì al venerdì 9:30/12:30
lunedì pomeriggio su appuntamento

TESSERAMENTO 2016

Sollecitiamo gli Associati che non hanno ancora rinnovato l'iscrizione all'Associazione a provvedere quanto prima a regolarizzare la posizione in quanto le entrate a sostegno delle attività istituzionali e di erogazione dei diversi servizi a vantaggio degli iscritti sono esclusivamente quelle derivanti dalle quote di iscrizione.

IBAN: IT46 Q03 1 0412001 000000821266

Visita aziendale - Lattebusche

Stiamo organizzando per il mese di novembre una visita Aziendale in Lattebusche. Maggiori informazioni le potrete trovare contattando la nostra Segreteria.
Nata nel 1954 per tutelare i piccoli produttori di montagna, Lattebusche rappresenta oggi una moderna realtà produttiva che lavora esclusivamente latte locale, raccolto quotidianamente nelle stalle dei 357 soci.
Dislocata su 5 stabilimenti produttivi (Busche BL, Chioggia VE, Sandrigo VI, Camazzole PD e San Pietro in Gù PD), conta 266 dipendenti, 50 agenti, e 13 punti di vendita diretta (Bar Bianco). Lattebusche lavora giornalmente oltre 3.600 hl di latte che danno vita ad un'ampia gamma di prodotti; dal latte fresco Alta Qualità, allo yogurt, al gelato, fino ai formaggi, sia freschi che stagionati, il più noto dei quali è il Piave DOP.
La vasta gamma di prodotti che Lattebusche offre sul mercato permette di incontrare i gusti di tutti i consumatori, anche quelli con i palati più esigenti.
Gli sforzi aziendali, da sempre orientati alla soddisfazione del Cliente e ad unire il rispetto delle tradizioni casearie con l'aggiornamento tecnologico degli impianti di produzione, sono stati riconosciuti ed apprezzati dai consumatori.
Un'incisiva politica commerciale orientata al mercato ha inoltre permesso di allargare il campo di azione dell'azienda, che da semplice realtà locale è riuscita ad affermare la presenza del proprio marchio anche nelle altre regioni d'Italia e, con i formaggi stagionati, in tutto il mondo.

PREVINDAI mancata deduzione dei contributi: mod. 059

Le sarà noto che i contributi versati a Previndai sono deducibili dal reddito complessivo per un ammontare annuo non superiore a euro **5.164,57** (Art. 10, comma 1, lett. e-bis del TUIR, come modificato dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 252/2005).
Nel determinare il reddito da lavoro dipendente, il datore di lavoro è tenuto ad operare la deduzione di tali contributi entro detto limite, come previsto dall'art. 51, comma 2, lett. h, del medesimo TUIR. Anche i contributi volontari rientrano nella previsione di cui sopra; la deduzione può essere operata in sede di dichiarazione dei redditi direttamente dall'interessato.
La prestazione riferita alla quota eccedente il limite di deducibilità sarà esente da tassazione al momento della liquidazione a condizione che venga comunicato al Fondo quanto non dedotto. **Le ricordiamo che entro il 31 dicembre 2016 occorre presentare la dichiarazione dei contributi non dedotti relativi all'anno 2015.**

Per rendere più semplice e diretta la comunicazione di tale dato, suggeriamo di utilizzare l'apposita funzione **"059: Mancata deduzione"** presente nel sito Previndai nell'area riservata.

RICORDIAMO CHE L'IMPORTO DA DICHIARARE NEL MOD. 059 È RIPORTATO NEL CU 2016, RELATIVO AI REDDITI DEL 2015, AL RIGO 413 VOCE "CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE NON DEDOTTI DAI REDDITI".

PRAESIDIUM

INCONTRO PRAESIDIUM
A BELLUNO IN COLLABORAZIONE CON CONFINDUSTRIA BELLUNO DOLOMITI
Si svolgerà martedì **18 ottobre alle ore 17.00** presso Villa Doglioni Dalmas, sede di rappresentanza di Confindustria Belluno Dolomiti, un incontro con dirigenti, quadri, amministratori delle aziende del territorio in cui Praesidium interverrà sulle seguenti tematiche: Welfare e Fiscalità; Assidai; Expat & Mission; D&O. Al termine della riunione ci sarà un buffet per tutti i presenti.

Stelle al Merito 2017

Come di consueto il 1° maggio 2017 saranno conferite le "Stelle al Merito del Lavoro" secondo le norme della legge n. 143 del 5 febbraio 1992. Il termine tassativo per la presentazione della documentazione è il 31 ottobre 2016. Per maggiori informazioni rimandiamo alla email inviata in data 21 luglio 2016 o vi preghiamo di contattare la nostra Segreteria. Tutte le info dettagliate a pag. 16.

PIN INPS

Ricordiamo a tutti i dirigenti Associati l'importanza di richiedere il codice PIN all'INPS per poter accedere alla propria posizione previdenziale personale. L'Istituto si sta sempre più informatizzando riducendo al minimo il rapporto diretto con gli utenti allo sportello. L'accesso alla propria posizione personale tramite Codice Fiscale e Codice PIN permette la verifica continua della propria posizione previdenziale per il dirigente in servizio e la verifica e stampa importi pensionistici e CU previdenziale per i dirigenti in quiescenza. Permette inoltre di richiedere chiarimenti ed eventuale documentazione riguardante la propria posizione senza dover accedere agli sportelli.

Cena associativa di fine anno Federmanager Treviso Belluno

Quest'anno la tradizionale Cena Associativa si svolgerà **venerdì 2 dicembre alle ore 20.00 presso Villa Contarini Nenzi** a Dosson di Casier (Tv). La Villa è un'antica residenza d'epoca del XVIII secolo nel cuore della Marca Trevigiana, situate in fondo al **parco secolare** e utilizzate durante la Grande Guerra come magazzini ad uso militare, le **antiche scuderie** che oggi ospitano il **Ristorante "Le Scuderie"** sono state riportate, dopo un lungo **restauro**, alla loro bellezza originaria. La **cucina** nasce dalla **cultura tradizionale veneta** e trae dalla laguna adriatica, dalle sue terre e colline, i **prodotti stagionali** sempre freschi ed abbinati tra loro.

FEDERMANAGER PADOVA&ROVIGO
Associazione Dirigenti Industriali delle Provincie di Padova e Rovigo
Via del Risorgimento, 8 - 35137 PADOVA
Tel. 049665510 - Fax 0498750657
e-mail: **adaipd@tin.it**
sito: **www.padova.federmanager.it**

orario uffici
dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 12:30
lunedì e mercoledì dalle 15:30 alle 18:00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio o in attesa di nuova occupazione euro **euro 240,00**
Dirigenti pensionati non più in attività di servizio **euro 120,00**
Dirigenti pensionati ante 01/01/1988 **euro 110,00**
Quadri Apicali (con contratto Confindustria) **euro 126,00**
Quadri Superiori (con contratto Confapi **euro 192,00**

È possibile effettuare il versamento
con le seguenti modalità:
- bollett. di c/c postale n. **10436350** a noi intestato;
- bonifico su Banca Fineco: **IBAN IT18 R 03015 03200 000003120496**
- in contanti o con assegno presso la Segreteria.

I nuovi orari della Segreteria

Gli uffici dell'Associazione sono aperti
il mattino dal LUNEDÌ al VENERDÌ
dalle ore 9:00 alle ore 12;30;
nel pomeriggio di LUNEDÌ e MERCOLEDÌ
dalle ore 15:30 alle ore 18:00.

Assistenza pratiche FASI e ASSIDAI

Vi ricordiamo che presso la nostra sede si effettua il servizio di **assistenza alle pratiche FASI e ASSIDAI** su appuntamento telefonando alla nostra Segreteria 049 665510.

Console Regionale

Vi informiamo che l'Assemblea generale dei Consolati Provinciali dei Maestri del Lavoro del Veneto, con delibera del 01/07/2016, ha conferito il mandato di **Console Regionale** della FEDERAZIONE MAESTRI DEL LAVORO per il triennio 2016-2018, al nostro associato **Erminio Gambato**.
Le nostre più vive congratulazioni!

Pranzo degli auguri di Natale

Segnatevi sull'AGENDA questa data:

domenica 4 dicembre 2016
alle ore 12:30

Si terrà la consueta **Conviviale degli Auguri di Natale presso il ristorante BELVEDERE di Turri di Montegrotto Terme.**

Qualcuno potrebbe non partecipare, pur avendone piacere, per questioni di difficoltà logistiche ed allora anche per quest'anno un **pullman turistico** partirà da Prato della Valle per rientrare nel pomeriggio, sempre se si dovessero raggiungere un numero sufficiente di adesioni.

Non ci siamo dimenticati dei bambini: fino ai 12 anni avranno un trattamento di favore. Bene, ci sembra che le condizioni per essere presenti ci siano tutte: manca solo la vostra adesione che sarà raccolta dalla Segreteria o all'indirizzo di posta elettronica: adaipd@tin.it, prenotando contemporaneamente anche il servizio di trasporto.

SAVE THE DATE OPEN DAY WELFARE FEDERMANAGER

Gli Enti incontrano gli iscritti e associati

Il **21 ottobre 2016**, dalle 15:30 alle 18:30, gli **Enti del Sistema Federmanager**: FASI, PREVINDAI, FONDIRIGENTI, IDI, PRAESIDIUM, FEDERMANAGER ACADEMY, incontreranno gli iscritti sui temi e novità del **Welfare sanitario, previdenziale, formativo, assicurativo.**

Saranno presenti i vertici degli Enti e il personale delle strutture degli Enti stessi per rispondere e analizzare eventuali problematiche personali.

Il programma dell'evento e i partecipanti saranno comunicati, in tempo utile, al Vostro indirizzo di posta elettronica.

FEDERMANAGER VENEZIA

Associazione Dirigenti Industriali di Venezia

Via Pescheria Vecchia, 26 – 30174 MESTRE VENEZIA
Tel. 041 5040728 - Fax 041 5042328
e-mail: **fndaive@tin.it**
sito: **www.venezia.federmanager.it**

orario uffici
lunedì e giovedì 15:30/19:30
martedì, mercoledì e venerdì 8:30/12:30

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio ed ex-Dirigenti in attività **euro 240,00**
Dirigenti in pensione ed ex-Dirigenti in cerca di nuova occupazione **euro 130,00**
Quadri superiori **euro 180,00**
Quadri apicali **euro 130,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:
- bonifico bancario su Intesa Sanpaolo: **IT77 F 03069 02117 074000445750**
- bollettino di c/c postale n. **14582308**
- direttamente alla sede dell'associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali della Provincia di Venezia

Stella al Merito del Lavoro 2017

Il primo maggio 2017 verranno conferite, come di consueto, le nuove onorificenze "Stella al Merito del Lavoro", come stabilito dalla legge n° 143 del 05/02/1992.
Ricordiamo che le proposte di conferimento dell'onorificenza dovranno essere inviate alla Direzione Regionale del Lavoro di Venezia (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) entro e non oltre il giorno 31 ottobre 2016.
Eventuali proposte già trasmesse per gli anni precedenti non saranno prese in considerazione e dovranno perciò eventualmente essere ripresentate. Il referente regionale anche quest'anno per l'argomento"Stella al Merito del Lavoro" è il collega Antonio Russo (e-mail cadoge@alice.it, cellulare 3280075961). Anche presso la segreteria della nostra Associazione si possono reperire eventuali informazioni sull'argomento. Tutte le info dettagliate a pag. 16.

Rinnovo iscrizione - Quota associativa

Siamo oltre il giro di boa del 2016: mancano ormai pochi mesi al termine dell'anno, ma alcuni soci non hanno ancora rinnovato la loro iscrizione alla associazione.
Li invitiamo da questa pagina a voler recuperare al più presto la loro dimenticanza regolarizzando la loro posizione con il pagamento della quota annuale, il cui importo è evidenziato nella testata di questa pagina.
Inutile segnalare l'importanza che ha per la vita dell'associazione la singola iscrizione di ogni socio, così come è superfluo ricordare i vantaggi dell'essere iscritti ad una associazione di categoria quale è la nostra, in questi tempi quando sembrano non esistere più certezze né diritti consolidati, ma tutto viene rimesso continuamente in discussione

Posta elettronica e Sito istituzionale

Aiutateci a tenere aggiornato l'indirizzario e-mail, informando la nostra segreteria su eventuali cambiamenti del vostro indirizzo elettronico.
Potrete così godere di informazioni ed avvisi tempestivi sulle attività proposte dall'associazione con la modalità più rapida e sicura.
Ricordiamo anche che sul nostro sito istituzionale **www.venezia.federmanager.it** vengono pubblicate tempestivamente tutte le Notizie di interesse dei nostri soci, così come tutti gli Eventi di varia natura che in qualche maniera possono interessarli. Vi invitiamo quindi a visitarlo con assidua periodicità per rimanere al passo con le informazioni, le attività e le novità proposte dalla associazione a livello locale ma anche nazionale.

FEDERMANAGER VERONA

Associazione Dirigenti Industriali di Verona

Via Berni, 9 – 37122 VERONA
Tel. 045 594388 - Fax 045 8008775
e-mail: **info@federmanagervr.it**
sito: **www.verona.federmanager.it**

orario uffici
dal lunedì al venerdì 9:00/12:30

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00**
Quadri Superiori **euro 180,00** – Quadri Apicali **euro 114,00**
Pensionati ante 1988 (si prega di segnalare il requisito) **euro 112,00**
Reversibilità **euro 66,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:
- bonifico bancario su Banco Popolare di Verona: **IT97N 05034 11734 0000 0000 3930**
- bollettino di c/c postale n. **16806374**
- pagamento bancario in via continuativa (RID)
- direttamente presso la Segreteria
- con carta di credito attraverso il nostro sito

Eccellenza e innovazione per il doppio evento di inizio settembre di Federmanager Verona

Venerdì 2 settembre i numerosi soci che hanno raggiunto la nuova Tenuta Canova di Masi a Lazise del Garda, hanno incontrato nella bella cornice della bottaia **Marco De Rossi, Responsabile della Comunicazione di H-Campus**, centro di formazione di H-Farm, la piattaforma digitale nata nel 2005 con l'obiettivo di aiutare giovani imprenditori nel lancio di iniziative innovative e supportare la trasformazione delle aziende italiane, che ha parlato sul tema de **"L'innovazione manageriale del futuro"** con un occhio speciale alla formazione. "*Sono un giornalista passato attraverso le pagine di cronaca dei quotidiani e la vita di redazione – dice Marco di se – mi sono seduto alla scrivania per coordinare la comunicazione di qualche campagna elettorale o di una Università e mi sono fermato davanti a un computer per fare da ufficio stampa e marketing di aziende, società e progetti. Con interesse, passione e curiosità. Oggi questo per me vuol dire scegliere e combinare parole, frasi, immagini e colori capaci di descrivere il futuro della formazione, dai tre anni ai master post universitari. Si chiama H-CAMPUS ed è allo stesso tempo un progetto formativo che sta muovendo decisi passi e un luogo fisico dove dare forma a un nuovo modo di imparare, di insegnare e di disegnare il futuro del lavoro".*

Al termine dell'intervento, tutti i partecipanti sono stati accompagnati alla visita della Tenuta cui è seguito un ottimo risotto all'Amarone (Masi naturalmente) e altre amenità gastronomiche.

A conclusione di una già godibilissima serata, si è tenuto nel fruttaio **il concerto per pianoforte e sax del Magdus duo** *(prima foto)* inserito nel programma del prestigioso Concorso Internazionale di musica da camera "Salieri-Zinetti" sponsorizzato da Federmanager Verona. È infatti stato il presidente G. Cicolin a consegnare, nella serata conclusiva dell'11 settembre presso Villa Sagramoso a Illasi, il terzo premio ex aequo *"Federmanager Verona all'eccellenza"*, consistente in una borsa di studio di 2.000 euro e 2 concerti, al **Duo Sciolto** (Spagna, *seconda foto*), e al **Duo Sonoro** (Ucraina).

Il barbiere di Siviglia

Federmanager Verona ha avuto il piacere di patrocinare la rappresentazione de **Il Barbiere di Siviglia** con orchestra, cantanti, coro e balletto dal vivo che si è tenuto presso il teatro Ristori di Verona i giorni 17 e 18 settembre. Un foltissimo gruppo di associati ha assistito alla doppia rappresentazione dell'opera rossiniana in una versione del tutto nuova e moderna, particolarmente apprezzata dal pubblico. L'idea di integrare tutte le fasi dell'opera con il balletto è risultata vincente e, lungi dal distrarre, ha reso meglio fruibili i passaggi narrativi tra i pezzi famosi cantati dagli artisti. Il merito va principalmente a Giulio Covallero e Francesco Mazzoli, rispettivamente coreografo e direttore d'orchestra, ma anche a tutti gli altri protagonisti dell'opera che si sono spesi con freschezza e generosità regalando al pubblico divertimento e bellezza. Da segnalare inoltre che lo spettacolo non era a scopo di lucro e quanto è stato ricavato sarà **devoluto all'associazione Bambini dell'Arcobaleno - Bambarco Onlus**, con sede a Longarone (BL), onlus legalmente riconosciuta, operante nelle adozioni internazionali e nel sostegno alle famiglie ed ai bambini in difficoltà dei Paesi più lontani.

PRAESIDIUM

CONSULENZA PRAESIDIUM

È ripreso l'appuntamento mensile con la consulenza gratuita Praesidium, il Dott. **Francesco Didoni** riceve i Soci su appuntamento il primo lunedì di ogni mese. Per chiarimenti o prenotazioni contattare la Segreteria.

Progetto mindfulness

PROGETTO MINDFULNESS FEDERMANAGER E UNIVERSITÀ DI VERONA

È ormai ai blocchi di partenza la sperimentazione da parte del gruppo pilota guidato dalla Vicepresidente di Federmanager Verona Monica Dongili e il team di professori universitari coordinati dal Prof. Baccarani sul tema "Mindfulness & Management". Il gruppo, formato da soci Federmanager e soci API, verrà condotto in una particolare forma di training i cui risultati saranno pronti prima di Natale.

Teambuilding a vela

Sabato 24 settembre a Torri del Benaco si è tenuta la terza edizione del Teambuilding a Vela cui ha partecipato un gruppo misto di Soci e non Soci, compreso qualche giovane familiare.
Forza, coraggio, lealtà, i valori del marinaio declinati a favore del cambiamento quale opportunità di sviluppo, sono stati i temi al centro della giornata che, dopo i saluti del Presidente Cicolin, si è svolta in parte a terra, dove i partecipanti hanno ricevuto istruzioni dallo skipper di Est Garda Vela, e poi in acqua. Complice la bella giornata di sole, la giornata si è rivelata divertente e interessante per tutti e i partecipanti, guidati da ottimi formatori, hanno avuto modo di sperimentare, tra cime e onde, il vero spirito di gruppo.

Serate formative sulla leadership

NUOVO CICLO DI PILLOLE FORMATIVE SUL TEMA LEADERSHIP

Federmanager Verona in collaborazione con AIMS International inaugura giovedì 6 ottobre presso la sede di via Berni il primo di una serie di incontri a tema**.** La leadership è "*una relazione che crea un cambiamento positivo per se e per gli altri, attraverso la motivazione, la condivisione e la corresponsabilità nel raggiungere un obiettivo prefissato*".
Questo ciclo di serate si pone l'obbiettivo di illustrare quali siano gli elementi fondamentali per poter creare questo cambiamento e si sviluppa attraverso la comprensione della necessità di diventare leader di se stessi prima di diventare leader di altre persone, delle leve che motivano al cambiamento secondo i più recenti studi della

neuro-leadership e degli elementi che assicurano il successo di un'iniziativa di cambiamento in azienda.
Ne parleranno **Chiara Giacopini e Monica Sivero di AIMS International**, società specializzata in talent acquisition e talent management, con **Marco Paccagnella di Federmanager Verona,** esperto di programmi di sviluppo della leadership e di change management, il primo giovedì del mese.
Alcuni dei temi che verranno affrontati durante gli incontri: La leadership aiuta a volare alto, La leadership personale: the 7 habits of highly effective people, The leadership code: la ricetta per il perfetto leader in azienda, Your brain at work: la motivazione secondo la Neuroleadership, Come motivare se stessi e gli altri: le leve a disposizione, La scommessa del cambiamento personale, Abbracciare il cambiamento in azienda: le chiavi del successo, Testimonianze e casi vissuti.
La partecipazione è gratuita e aperta anche a non iscritti a Federmanager, previa prenotazione presso la Segreteria.

Ciclo di incontri Fineco

Tutti i Soci sono invitati al ciclo di incontri organizzati da Fineco Bank che partiranno **giovedì 13 ottobre alle 18.00** presso il Fineco Center sito in Corso Porta Nuova 125 a Verona.
Il primo incontro avrà come tema "Gli effetti della Brexit sui nostri risparmi: pericoli ed opportunità" sul quale interverrà Franco Scandolara, Personal Financial Advisor. Il ciclo di eventi **proseguirà giovedì 10 novembre** affrontando il tema della "Successione dei patrimoni familiari e relativa tassazione" e **si concluderà il 15 dicembre** con l'incontro "Il Bail-in e le banche italiane; conviene cambiare banca?". La partecipazione è gratuita previa iscrizione mediante comunicazione all'indirizzo franco.scandolara@pfafineco.it, alla conclusione di ogni incontro verrà offerto un rinfresco.

Nuovi contatti

È cambiato l'assetto della Segreteria che, ora, ha questi riferimenti:
Presidenza, Servizio sindacale, RSA
Cicolin Gianfranco (presidente@federmanagervr.it)
Vicepresidenza
Bissaro Giangaetano e Dongili Monica (vicepresidenza@federmanagervr.it)
Direzione e Segreteria di Presidenza
Bidoli Claudia (direzione@federmanagervr.it)
Servizio Fasi, Assidai e Comunicazione
Padovani Stefania (comunicazione@federmanagervr.it)
Amministrazione, Sportello fiscale
Guardini Gianna (amministrazione@federmanagervr.it)
Servizio previdenziale - Ferro Silvana (previdenza@federmanagervr.it)
Tutti i responsabili ricevono solo su appuntamento.
L'assistenza Fasi e Assidai viene erogata in Sede il martedì mattina e giovedì mattina. Per urgenze e assistenza telefonica si prega di chiamare di mattina solo il lunedì, mercoledì e venerdì.

FEDERMANAGER VICENZA

Associazione Dirigenti e Quadri
Aziende Industriali di Vicenza
Via Lussemburgo, 21 – 36100 VICENZA
Tel. 0444 320922 - Fax 0444 323016
e-mail: **segreteria@federmanager.vi.it**
sito: **www.vicenza.federmanager.it**

orario uffici
tutti i giorni dal lunedì al sabato 8:30-12:30
assistenza FASI
su appuntamento nei giorni di martedì e giovedì

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 130,00**
Dirigenti pensionati in attività **euro 240,00** – Quadri **euro 150,00**
Per la prima iscrizione **euro 25,00** – Per coniuge superstite **euro 50,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:
- bonifico bancario su Banca Popolare di Vicenza: **IBAN IT 24 A 05728 11801 017570006924**
- bollettino di c/c postale n. **14754360** intestato a Federmanager Vicenza, via Lussemburgo 21, 36100 Vicenza

PILLOLA IN-FORMATIVA: RESTYLING

Dopo le vacanze estive sono iniziati gli appuntamenti con le ***Pillole In-Formative***.
Questa nuova edizione viene proposta in una **formula più agile**:
- Una nuova location
- Possibilmente di mercoledì
- Invece della tradizionale cena vi proponiamo un **aperitivo**.
- Gli argomenti saranno trattati in modo sintetico attraverso una **pillola**, che coprirà in modo chiaro i concetti principali.
- Al termine della presentazione faremo **un gioco di ruolo o un esercizio a gruppi** per mettere in pratica e approfondire quanto visto nella parte teorica.
- Alla fine di ciascun evento sottoporremo un **questionario di gradimento** dando la possibilità di esprimere giudizi e proposte.

La partecipazione è **gratuita** per gli iscritti Federmanager.

Mercoledì 14 settembre
e Mercoledì 12 ottobre 2016,
dalle ore 18:30 alle ore 21:00,
presso Villa Valmarana Bressan
Via Vigardoletto, 33, 36010 Vigardolo,
Monticello Conte Otto (VI)

COMUNICARE L'IMPRESA: IDENTITÀ, WEB E NUOVE FRONTIERE DEL MARKETING
in 2 serate
a cura di Alessandro Fraccaro e Michele Marcon dell'agenzia di comunicazione Otium di Castelfranco Veneto.

Otium si occupa di comunicazione integrata. Nasce da un gruppo di professionisti di settori diversi ma complementari, con l'intento di seguire progetti complessi garantendo una progettazione condivisa e coerente. Otium si occupa di analisi e strategia generale, grafica, fotografia, video, sviluppo web, editoria e allestimento. Sia in ambito commerciale che culturale, Otium identifica il valore del Cliente e crea nuove identità comunicative.

Hey è un'agenzia di comunicazione specializzata in digital strategy, content e inbound marketing. Dalla scelta del canale giusto alla creazione dei contenuti per sfruttarlo al meglio, fino al monitoraggio e l'analisi dei risultati ottenuti: Hey racconta "storie che funzionano" sfruttando tutti gli strumenti che mette a disposizione il web: social, dem, newsletter, blog, SEO, landing page, advertising… (senza per questo perdere di vista i media tradizionali).

Otium ed Hey insieme hanno creato un binomio collaudato per garantire una gestione a 360° di ogni commessa."

Mercoledì 16 novembre 2016,
dalle ore 18:30 alle ore 21:00,
si terrà l'incontro dal titolo
INNOVAZIONE E GESTIONE DI PORTAFOGLIO PRODOTTO
a cura di Mario Molinari,
Direttore Generale di Euronda S.p.A.
di Montecchio Precalcino

Confermate la vostra adesione presso la nostra Segreteria, sin da ora, tramite email: segreteria@federmanager.vi.it oppure telefonando al numero 0444/320922.

Federveneto e CUOA Business School

Propongono master e corsi executive rivolti a manager e professionisti.
PARTNERSHIP TRA FEDERMANAGER VENETO CUOA BUSINESS SCHOOL
CUOA Business School rappresenta un punto di riferimento qualificato e autorevole nel campo della formazione manageriale, attraverso progetti innovativi e in linea con le reali esigenze delle imprese e degli individui, in un'ottica di formazione continua.
CUOA e Federmanager Veneto collaborano per la creazione, lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze professionali, manageriali e imprenditoriali di persone, imprese e organizzazioni. Nell'ambito di questa partnership, **agli associati Federmanager Veneto è riservato uno sconto del 10%** per la partecipazione ai master e corsi executive CUOA. Contatti: Staff CUOA Executive Education: tel. 0444-333860; executive@cuoa.it

ADHOC

Carlo Perini, coordinatore di ADHOC per il Veneto è **ogni giovedì dalle 10,00 alle 12,00 c/o la sede di Federmanager Vicenza** a disposizione di tutti i soci e di chiunque abbia bisogno di informazioni e chiarimenti. Carlo Perini cell: 3356469983, perini.adhoc@gmail.com - www.adhoc-manager.it.

PRAESIDIUM

Dr. Riccardo Costantini sarà presente il 21/10/2016 dalle ore 10:00 alle ore 12:30 presso i nostri uffici.
È necessario fissare un appuntamento almeno il giorno prima.

AVVISO 1/2016

Vi segnaliamo che il FONDO DIRIGENTI PMI ha pubblicato l'AVVISO 1/2016. Le risorse disponibili con il nuovo Avviso potranno essere utilizzate per finanziare la formazione dei dirigenti occupati presso le piccole aziende aderenti al fondo stesso secondo le seguenti tipologie di piani formativi:
- Piano Interaziendale, con un contributo massimo di euro 15.000,00 a piano;
- Piano Individuale (voucher), ciascuno con un valore massimo di euro 4.000,00;

Il testo integrale dell'Avviso e la relativa modulistica sono disponibili all'interno del sito www.fondodirigentipmi.it nella specifica sezione dedicata agli Avvisi Aperti.

Incontri culturali

8 OTTOBRE 2016
VENEZIA TRA STORIA, ARTE E LETTERATURA

L'itinerario si snoderà tra alcuni dei siti più belli e caratteristici di Venezia con apertura speciale della Chiesa e della Sala della Musica all'Ospedaletto. Guida signora Wilma Barbieri.
Incontro alle ore 14,30 davanti alla Stazione Santa Lucia.

Il ponte di Rialto sarà il nostro punto di partenza e l'itinerario si snoderà tra alcuni dei siti più belli e caratteristici di Venezia, che vedremo attraverso gli occhi e le parole di grandi scrittori e viaggiatori, da Marco Polo a Thomas Mann, da Goldoni a Henry James.
Visiteremo poi con apertura speciale:

Sala della Musica all'Ospedaletto
Il nobile veneziano Girolamo Miani inaugurò qui il metodo, poi divenuto comune in città, di istruire gli orfani nelle arti e nelle lettere, introducendo l'insegnamento del canto ai giovani. Il XVII secolo vide il progressivo evolversi della scuola musicale dell'Ospedaletto, fenomeno socio-educativo ben presto diffuso anche negli altri ospedali cittadini, nei quali si accoglievano fanciulle orfane, così da creare un clima di concorrenza fra i cori.
La sala è decorata dal virtuosismo decorativo di Agostino Mengozzi Colonna che fa quinta architettonica ai vivaci affreschi di Jacopo Guarana.

Chiesa dell'Ospedaletto o Santa Maria dei Derelitti
Realizzata nel 1575 da Andrea Palladio sull'area occupata da un ospedale che accoglieva i poveri, la chiesa fu dotata della fantasiosa facciata di Baldassare Longhena e si arricchì nel corso del '600 e '700 di pregevoli opere d'arte frutto della munificenza dei benefattori dell'ospedale. La chiesa, ospita opere di Jacopo Palma il Giovane e di G.B. Tiepolo.

5 NOVEMBRE 2016
VICENZA, ITINERARIO BELLINIANO

Nel pomeriggio, mostra temporanea del pittore veneziano Giovanni Bellini (1433-1516), museo diffuso tra Palazzo Leoni-Montanari, Palazzo Chiericati il Duomo.
Maggiori informazioni seguiranno prossimamente.

È NECESSARIA LA PRENOTAZIONE IN SEGRETERIA SIG.RA GALLO

25 e 50 anni di iscrizione, premiazione al pranzo di Natale, il 3 dicembre 2016

In occasione del consiglio direttivo dell'8 giugno scorso è stata presa la seguente delibera: si continuerà a premiare la fedeltà all'Associazione per 25 anni di iscrizione (25 anni di iscrizione all'Associazione Vicentina). Sono ormai molte le associazioni che hanno eliminato la tappa dei 25 e premiano i 30 o addirittura i 40 anni. Vicenza pur riconoscendo che si tratta di un impegno notevole per l'Associazione crede sia giusto mostrare ai propri iscritti "di lungo corso" un segno di gratitudine.
La premiazione degli associati con 25 anni e 50 anni di fedeltà a Federmanager con il 2016 avverrà durante l'incontro/simposio Natalizio.

È sembrata l'occasione più idonea al concetto di festa e di celebrazione quale dovrebbe essere la consegna di un riconoscimento.
Quindi gli associati che nel corso del 2016 raggiungeranno i 25 o i 50 di iscrizione a FEDERMANAGER VICENZA riceveranno il riconoscimento di fedeltà durante il prossimo mese di dicembre.
Tenetevi quindi già impegnati a partecipare all'incontro natalizio che al più presto andremo a definire.

I nominativi individuati sono i seguenti:
50 anni di iscrizione: Agostani Umberto e Pegoraro Giuseppe.

25 anni di iscrizione: Balbo Pierluigi, Bertinato Piersandro, Bertoldo Franco, Bolcati Luca, Caldiera Antonio, Cavedon Stefano, Cristofari Giuseppe, Crosara Mariano, Da Schio Giovanni, De Mozzi Silvano, Framarin Mauro Pietro, Gasparotto Ampelio, Lanaro Gianluca, Lionzo Marcello, Manzardo Cesare, Marchioni Graziano, Marelli Alberto, Marin Loris, Maroso Francesco, Marzari Corrado, Massignan Rosalina, Mazzali Ugo, Mendo Vasco, Meneghin Giovanni, Pellichero Giovanni, Pellizzari Silvano, Perdoncin Giulio, Piazza Dario, Riva Giorgio, Rodighiero Lucio, Sartori Daniele, Segala Luigi, Stengert Gunter.

Sport - Sci

A chiusura della passata stagione sportiva ed In preparazione della prossima stagione sciistica e... per rafforzare lo spirito di gruppo, verrà organizzata a breve la **tradizionale cena dello sport**: data e dettagli saranno comunicati.

L'anno che va chiudendosi è stato particolarmente positivo per i nostri colori : primi al campionato nazionale e triveneto di Sci, primi al campionato triveneto di tennis e vittoriosi alla consueta partita di calcio "Solidarietà è...".

Sarebbe cosa buona e giusta poter iniziare bene il 2017: magari in quel di **Selva di Val Gardena, dal 19 al 21 gennaio...**

Quid est veritas? *(Giovanni 18, 28 - 38)*

di **Alberto Pilotto** – *Federmanager Vicenza e CNCGP*

Non era ancora finita l'estate quando, lo scorso 15 settembre presso la sede ALDAI a Milano, il Comitato Nazionale Coordinamento Gruppi Pensionati si è ritrovato per la quinta riunione del 2016. I precedenti quattro incontri si erano svolti due volte a Roma (14 gennaio e 7 aprile), una volta a Bologna (4 marzo) e l'ultima a Milano (24 maggio). Numerosi sono stati gli argomenti all'ordine del giorno discussi dal Comitato con la partecipazione di Mario Cardoni Direttore Generale di Federmanager, Eros Andronaco Vicepresidente Federmanager e di Franco Del Vecchio Segretario Regionale CIDA Lombardia, invitato. Da tempo e anche durante il periodo estivo le varie istituzioni e i mass-media ci avevano fornito abbonante materiale su cui discutere ed è stato fatto il punto della situazione.

Sentenza 173/2016 della Corte Costituzionale

La sentenza contraddice la sentenza 116/203 emessa sull'analogo Contributo di solidarietà del 2011-2013. Le motivazioni della sentenza hanno riconosciuto la validità della diversa finalizzazione del contributo: non più per la stabilizzazione del bilancio pubblico, ma a favore della gestione INPS (esodati). L'impatto economico negativo per i pensionati più che da questo contributo è dato dalla riduzione della perequazione prevista dalla legge Letta, anche essa ritenuta legittima dalla Corte.

Tuttavia, qualche risultato positivo è stato raggiunto, grazie al continuo impegno dei vertici federali con vari autorevoli membri del Governo che ha dichiarato che non riproporrà i contributi di solidarietà e che verrà ridefinito, alla scadenza della proroga di due anni, un nuovo sistema di perequazione che recupererà nella base di calcolo parte della contingenza persa.

Calendario Udienze Cause Pilota

Per la perequazione automatica delle pensioni i tribunali di Palermo e di Brescia hanno rinviato alla Corte Costituzionale e quello di Avellino ha fissato la data della prossima udienza il 30/01/2017.

Per il contributo di solidarietà ex Inpdai: i tribunali di Bologna e di Vicenza hanno respinto e quello di Modena ha fissato la data della prossima udienza il 20/06/2017.

Legge N.190/2014 (Legge di stabilità 2015)

Dal 2012 è stato introdotto il calcolo della pensione con il sistema misto, anche per chi aveva almeno 18 anni di contributi al 31/12/1995. Questa norma era finalizzata a ridurre la spesa pensionistica. Successivamente,dai calcoli effettuati, il legislatore ha realizzato che alcuni pensionati avrebbero avuto un vantaggio da questo calcolo e pertanto ha utilizzato la norma correttiva, prevista dalla legge di stabilità 2015: il ricalcolo viene fatto per tutti dal 2012, ma il recupero degli arretrati deve avvenire solo dal 2015. Alcuni Colleghi avevano ricevuto questa bella sorpresa dall'INPS!

Modifiche alla normativa sulla reversibilità

Nonostante alcuni segnali, comparsi nei mesi scorsi su alcuni giornali, relativi a possibili modifiche, naturalmente in senso peggiorativo, è stato confermato che nella prossima legge di stabilità 2017 non è prevista alcuna modifica.

Sviluppo della comunicazione interna verso i pensionati

La struttura centrale sta creando un CRM (Customer Relationship Management), cioè sta organizzando un database di informazioni per gestire efficacemente il rapporto con gli associati. In aggiunta, è stata anche sottolineata l'importanza di incontri presso le sedi territoriali.

Trasferimento delle best practices territoriali tra le associazioni

Il presidente Schianchi ha segnalato che il prossimo 13 ottobre,presso ALDAI, verrà effettuata la presentazione di alcune significative esperienze di volontariato dei loro associati; i Coordinatori Senior territoriali interessati sono invitati a partecipare. In una riunione precedente era stato anche presentato il programma di "Tutoring", sempre di ALDAI.

Conclusioni

Il Comitato ha ritenuto necessario continuare a sostenere con forza le cause che abbiamo intentato e, soprattutto, cercare di aumentare la nostra influenza sul contesto socio-politico: non dobbiamo essere percepiti come una casta e dobbiamo allargare il consenso sulle nostre posizioni. L'impegno dei vertici federali in tal senso è evidente e le commissioni costituite recentemente ne sono un esempio tangibile; dovremo anche noi a livello territoriale cercare di riprodurre queste strategie. Non sarà facile né immediato, ma bisogna tentare e abbiamo bisogno dell'apporto di tutti.

Un'aforista ceca ha scritto: "Il filosofo ritiene che la verità non esista, il politico che non sia necessaria".

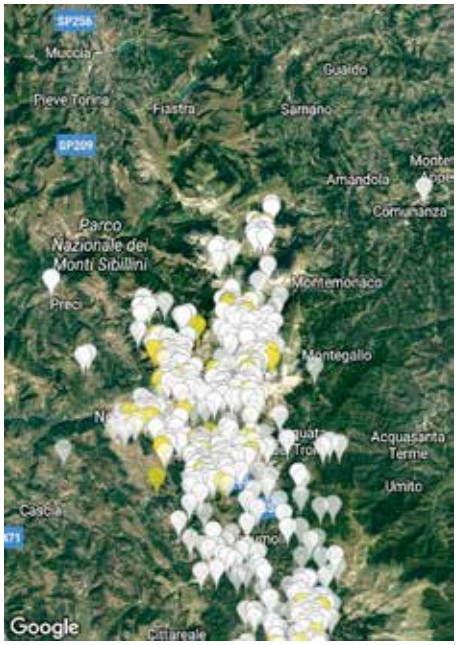
Prevenzione questa sconosciuta!

di **Ljubomir Stelè (Mirco)** – *Federmanager Venezia*

Cari colleghi Dirigenti industriali del Nord-Est, l'anno 2016 scorre inesorabilmente e le notizie dei media, giornali e TV non sono per nulla incoraggianti. Date dei TERREMOTI che rimbombano nel periodo estivo 2016 sono: 24 agosto 2016 ad Amatrice, Accumuli e dintorni, 20 maggio 2012 in Emilia-Romagna, 6 aprile 2009 a L'Aquila, 6 Maggio 1976 nel Friuli, etc. L'Italia trema ed è scossa da terremoti e questo è noto da tempi lontani.
Omaggio dovuto alle vittime di questi eventi naturali ed alle loro famiglie.
Ma la domanda che mi sento di fare è: "LA PREVENZIONE è un'arte sconosciuta agli esperti del settore, ingegneri, geologi e non ultimi poi ai politici? Come mai le scene del poi sono sempre le stesse? Quali sono i motivi che portano alla mancata prevenzione per non fare ogni volta il processo alla mancata prevenzione che non è stata attuata su insegnamenti precedenti? Quali risposte?"
Cercherò di indicare alcuni motivi e riflessioni che ho potuto sintetizzare vista la mia passata esperienza di ingegnere in attività produttive ovviamente con il focus sui terremoti:

- I Terremoti non sono prevedibili con assoluta certezza;
- La Rilevazione dei terremoti è attuata in tempo reale;
- Gli Studi sul passato sono attendibili al fine di poter riassumere la storia del territorio;
- Le Zone a rischio si possono stabilire sulla base dei dati storici;
- Le Norme urbanistiche si possono fissare in base alle zone a rischio;
- I Criteri costruttivi si possono fissare in base all'intensità del fenomeno;
- I Materiali da usare per la costruzione si possono stabilire.

Se tutto ciò è possibile ed è anche noto dalla Scienza delle costruzioni e dalla conoscenza geologica del territorio, come ingegneri e geologi dimostrano, sorge spontanea la domanda di come mai queste conoscenze non vengono applicate per prevenire eventi disastrosi con relativo elenco delle vittime che soccombono sotto le rovine dei fabbricati, come TV e giornali in questi giorni continuamente documentano.
Disponiamo quindi dei dati tecnici per formulare criteri di Prevenzione, ma chi deve attuarli e a quale costo ed a carico di chi? Le Direttive spettano all'organo di Governo raccolti i dati storici sufficienti, mentre la loro Attuazione spetta ai Comuni con piani urbanistici adeguati e con il controllo continuo del territorio.
Ovviamente per le costruzioni nuove tutto ciò è relativamente facile, ma per le costruzioni vecchie e storiche il problema risulta essere immenso.
Proprio nel caso delle strutture vecchie sorge i problema del costo che il proprietario non è sempre in grado di sostenere. Rimane la possibilità del contributo statale per la messa in sicurezza, oppure, come qualcuno propone, l'assicurazione casa obbligatoria nel caso del crollo per la ricostruzione.



Ma nel caso dell'evento repentino l'abitante rischia di rimanere sotto le macerie! Se la struttura non è idonea ed il terremoto non è prevedibile, il rischio di eventi catastrofici mortali è molto alto.
Rimane l'ultima spiaggia della PREVENZIONE: Preavviso alla popolazione del potenziale rischio dell'avvicinarsi di un possibile evento terremoto catastrofico per consentire di ripararsi in luoghi sicuri. Osservando i dati storici dei recenti terremoti i segni premonitori ci sono stati, ma chi ha il potere ed il coraggio di ordinare l'evacuazione di una certa zona ipoteticamente individuata?
Il postumo responso di tale azione, se rivelatesi giusta, è: "Che intuito, bravi, che ottima tecnologia, etc." Nel caso invece che nulla si verifichi nel periodo indicato, partono le accuse di incompetenza, ignoranza, creazione di panico ingiustificato, creazione dei costi, disagi, etc.
Vista tale situazione, assistiamo sempre alle tristi notizie del "dopo". Spero che almeno dopo questi eventi emergano i casi di costruzioni realizzate senza il rispetto rigoroso della normativa edilizia, dell'utilizzo di materiali non conformi e con collaudi compiacenti.
Un ultimo pensiero sorge spontaneo: Se nelle zone sismiche sono state sono rilevate incongruenze costruttive, come si costruisce nelle altre zone italiane?

Paralimpiadi: i più alti valori dello sport

di **Daniele Damele** – *Federmanager FVG*

Quest'estate tutti noi siamo rimasti spesso incollati con passione e gioia dinanzi alla tv per le Olimpiadi e le Paralimpiadi "Rio 2016". Uno spettacolo affascinante, un'emozione continua. Personalmente ho avuto la fortuna di partecipare alle Paralimpiadi di settembre. È stata un'esperienza autenticamente commovente. Lo sport è un salvavita per tutti a qualunque età e in qualunque situazione. Ho visto "atleti eroi" felici e appassionati, allenatori che sanno sapientemente usare la tecnica per servire mente e cuore e capire i propri campioni aiutandoli a esprimersi al meglio coniugando mente, cuore e fisico superando paure e vulnerabilità. Coach che sono, assieme a presidenti e dirigenti delle differenti federazioni, dei veri e propri manager con un approccio e comportamenti che risultano essere dei modelli.

Per molti di questi protagonisti si compie sul campo una vera e propria rinascita dopo tragedie immani come quelle di paralisi senza ritorno. Ho seguito da vicino la friulana Giada Rossi (medaglia di bronzo tennis tavolo) e la sua famiglia presente a Rio. Non ci sono parole per definire come Giada si sia espressa al meglio superando se stessa e ogni limite. Lei e la sua famiglia sono un autentico modello comportamentale di vita, un esempio da seguire.

Ho poi seguito con trepidazione la schermitrice veneta Bebe Vio, medaglia d'oro nel singolo e di bronzo a squadre, capace nell'ultimo match di ribaltare una situazione di svantaggio numerico contro un'atleta di categoria superiore. Coinvolgente sino a farmi scendere le lacrime quando ho visto la reazione di gioia finale, un urlo al mondo lanciato, gridato che non è stato solo scarico di tensione, ma anche gioia infinita per avercela fatta. Mai come stavolta questi due bronzi, di Bebe e Giada, valgono come e più di un oro. Umanità, forza, determinazione, coraggio, sensibilità, generosità, fair play, etica, capacità di far emergere il meglio senza invidie, gelosie, cattiverie, esclusioni, ma con l'esaltazione dei più alti valori dello sport. Questo quanto hanno posto in essere Giada, Bebe e con loro tutte le atlete e gli atleti eroi partecipanti ai Giochi paralimpici brasiliani.

Bebe ha una disabilità derivante dalla meningite ed è ottima, fantastica testimonial per la lotta a questa malattia. Giada è tetraplegica a causa di un tuffo. Era una promettente pallavolista, è diventata una campionessa a livello mondiale di tennis tavolo. Vio e Rossi sono anche risultate rispettivamente prima e seconda nel sondaggio de La Gazzetta dello sport sulle medaglie paralimpiche più belle di Rio 2016.

Bebe Vio

Giada Rossi

Nel mio amato Brasile ho capito, ancora una volta, quanto sia spesso misera la nostra banalità quotidiana di vite trascinate talvolta senza mete e gusto. E poi ci chiamano normodotati, parola triste e brutta. Spesso, infatti, sprechiamo tanto della nostra vita senza assaporare l'enorme fortuna d'essere sani nel fisico, ma, forse, un po' "malati" dentro. Per me vedere nuovamente questi atleti è stata un'ennesima lezione di vita che fa meditare. I dirigenti impegnati meritoriamente in questo settore permettano, quindi, a tutti, nessuno escluso, di avvicinarsi a questo mondo senza pregiudizi o esclusioni (antitesi dell'obiettivo dei diversamente abili) portando avanti una cultura manageriale di livello.

A Rio de Janeiro sono stato invitato dal presidente del Comitato italiano paralimpico, Luca Pancalli, a Casa Italia dove ho rappresentato l'AIDO, associazione italiana per la donazione di organi, tessuti e cellule, ma dove ho anche portato l'indimenticabile Zico (ex-Udinese): momenti di commozione e gioia. Al Maracanà ho assistito a una cerimonia d'inaugurazione fantastica dove il sorriso degli atleti è risultato subito contagioso. Al parco olimpico ho visto giocare Giada Rossi, Bebe Vio e altri loro colleghi del tennis tavolo che hanno anche detto sì all'appello per la donazione degli organi. A Tutti loro una sola parola carioca: Obrigado!

Qui in Italia, al rientro, invece, la notizia del no a Olimpiadi e Paralimpiadi di Roma 2024. Senza entrare minimamente nelle ragioni politiche di tale scelta da parte del Comune di Roma, resta l'amarezza di non poter pensare di poter vedere qui, nella propria terra, un evento così eccezionale. Peccato: Roma 2024 poteva magari favorire la nascita di un nuovo evento: nel 1960 per la prima volta le Paralimpiadi si tennero, a Roma, nel 2024 si sarebbe potuto iniziare a far gareggiare contemporaneamente, ovvero nello stesso periodo temporale, normodotati e disabili, almeno per qualche categoria favorendo l'inclusione di tutti e gettando le basi per un unico Comitato Olimpico e Paralimpico assieme.

Sport e pillole di salute per intraprendenza

di **Ljubomir Stelè (Mirco)** – *Federmanager Venezia*

Cari colleghi Dirigenti industriali del Nord-Est, non parleremo della classica medicina e della salute in genere, parleremo di sport praticati e sicuramente meno conosciuti rispetto al calcio, ai fini dello sviluppo del turismo in località montane.

Gli sportivi si ritengono spesso tali quando tifano e seguono gli eventi sportivi alla TV seduti comodamente sul divano bevendo magari bibite gassate e mangiando patatine fritte. Il vero sportivo, quadro che si adatta anche al quadro o dirigente, è esattamente il contrario. Infatti non si diventa dirigenti in poltrona nel settore privato, per il lavoro pubblico politicamente orientato non commento. Lo sport che piace va praticato costantemente con moderazione ed in base alle proprie attitudini e in coerenza all'età.

La scelta è molto ampia e vale il vecchio principio "mens sana in corpore sano".

Porto come esempio uno sport poco conosciuto sebbene di antiche origini: trattasi del pattinaggio sul ghiaccio che è recentemente approdato nelle cronache sportive grazie alla brava Carolina Kostner.

Non ci crederete, ma si organizzano frequenti campionati internazionali per adulti, organizzati dall'ISU (**International Skating Union)** con partecipazioni da tutto il mondo, dove gli iscritti hanno età superiore a 28 anni fino a 78 e sono divisi in diverse categorie femminili e maschili ed in base alle difficoltà; l'importante è non essere inseriti nell'agonismo e/o ancora partecipanti a gare. Tali eventi richiamano i turisti e le località montane possono prolungare la stagione turistica anche se la stagione invernale non ha portato neve a sufficienza, oppure offrire motivi di svago nelle mezze stagioni.

Una località situata in Algovia, regione tedesca ai confini con Austria, ha capito tale potenzialità e organizza da anni gare internazionali al massimo livello con notevole afflusso di turisti, spettatori e sportivi da tutto il mondo. La località è OBERSTDORF, famosa anche per i tre trampolini per il salto con gli sci, oltre che classica stazione sciistica e località per escursioni in montagna d'estate. I negozi sono di qualità e ben forniti per lo shopping. Devo segnalare anche la cura dell'amministrazione comunale nella pulizia, igiene, decoro e buona organizzazione dell'ufficio turistico a fornire complete informazioni sulle offerte disponibili con la "carta ospite" del luogo.

Lo scopo di questa notizia è di *segnalare agli operatori del settore turismo e dello sport che con reciproche sinergie si possono ottenere ottimi risultati per gli operatori (albergatori, commercianti, etc)* che soffrono la mancanza di turisti nelle località montane nel caso di scarsità del manto nevoso ed in bassa stagione. Ho potuto osservare che *esistono palazzetti dello sport nel Veneto e Friuli Venezia Giulia attrezzati con piste coperte idonee al pattinaggio a rotelle e anche per formare la pista di ghiaccio, ma sono poco utilizzati per mancanza di idee dei gestori e a tal fine divulgo la notizia* per sollecitare l'uso delle infrastrutture anche per sport meno conosciuti come lo è il pattinaggio a rotelle o sul ghiaccio, che hanno eco internazionale e con ciò potrebbero far conoscere il nostro Paese che tanto può offrire al turista. Sollecito per l'occasione azioni concrete specialmente nella cura dei luoghi perché è triste vedere erbacce, rifiuti lungo le strade, cartelli imbrattati, scritte con spray più o meno volgari e simili che certamente non sono un buon biglietto di visita.

Alla stagione sportiva per **pattinaggio sul ghiaccio adulti OBERSTDORF 2016** ha partecipato una nutrita squadra di 500 atleti adulti con lodevoli risultati, tra i quali 35 dall'Italia – da Roma, Genova, Torino, Milano e Bergamo.Per fare capire l'afflusso dei turisti si devono considerare poi allenatori, accompagnatori, famiglie, spettatori, ecc….Visto che non si può descrivere il tutto sulla carta di seguito qualche flash fotografico e per i curiosi si possono seguire LINK riportati nel testo.

La ricerca in rete WEB con frase **"isuoberstdorf 2016"** apre il sipario sull'evento descritto.

Per vedere i video della competizione vedi www.dailymotion.com/isulivestream

Con la ricerca su YouTube si possono vedere/scaricare i filmati di atleti più conosciuti.

L'ultima competizione è stata a Vancouver (Canada) dal 28 Agosto al 3 Settembre 2016. Ciò dimostra il respiro internazionale dell'evento descritto.

Per capire l'organizzazione dell'evento che funziona "da buon orologio svizze-

ro" ed è veramente molto puntuale nello svolgimento,si conosce già il periodo per "isuOberstdorf 2017" **pattinaggio sul ghiaccio adulti OBERSTDORF 2017** dal 22.05.2017 al 28.05.2017.
Devo ancora confessare che non avrei mai pensato di vedere persone in avanzata età – noi diciamo anziani o vecchi – pattinare sul ghiaccio ma ho dovuto ricredermi. Ho sempre ritenuto tale sport indirizzato solo ai giovani. Pur essendo stato campione assoluto italiano in coppia nel pattinaggio artistico a rotelle nel 1967, finita l'era agonistica non ho più rimesso i pattini e forse devo ricredermi alla luce dei fatti descritti. Non è quindi impossibile pensare che gare simili a quelle organizzate sul ghiaccio per adulti non si possano fare anche su rotelle. Ogni cosa deve iniziare per poi germogliare

Qualche foto delle partecipanti anche italiane che hanno ben figurato –
Per finire: Buona visione e divertimento collegandosi alla rete WEB.

GRANDE SPORTIVO, GRANDE ATTORE: CARLO PEDERSOLI ALIAS BUD SPENCER

Cari colleghi Dirigenti industriali del Nord-Est, la notizia appare improvvisa su tutti i canali TV e sulla carta stampata e mi ha sorpreso. La scomparsa di Bud Spencer, nome straniero, (ma molti ricordano il nome anagrafico, Carlo Pedersoli). **SI:** proprio **Bud Spencer,** nome d'arte di Carlo Pedersoli (Napoli, 31 ottobre 1929 – Roma, 27 giugno 2016).
Non riassumo il curriculum vitae del grande uomo e personaggio che trovate da diverse fonti, ma piuttosto richiamo qualche flash da articoli d'epoca che documentano le imprese nel mondo del nuoto di quest'uomo eccezionale, che ha fatto molte esperienze di vita e, devo dire, molto difficili a dimostrazione del carattere eccezionale dell'uomo.
Nella mia famiglia, negli anni seguenti la fine della 2a Guerra mondiale, il nome di Carlo era ben noto come lo era nel mondo sportivo del nuoto italiano, sport molto seguito dagli appassionati e dalla stampa sportiva. Ho una valigia di ritagli di giornali e riviste. Il motivo di ciò è molto semplice: mia zia Dragusa Finc Gamacchio e Carlo Pedersoli erano entrambi ai vertici della specialità del nuoto italiano stile libero 100 metri.

NUOTATRICI E NUOTATORI IN... COLLEGIO

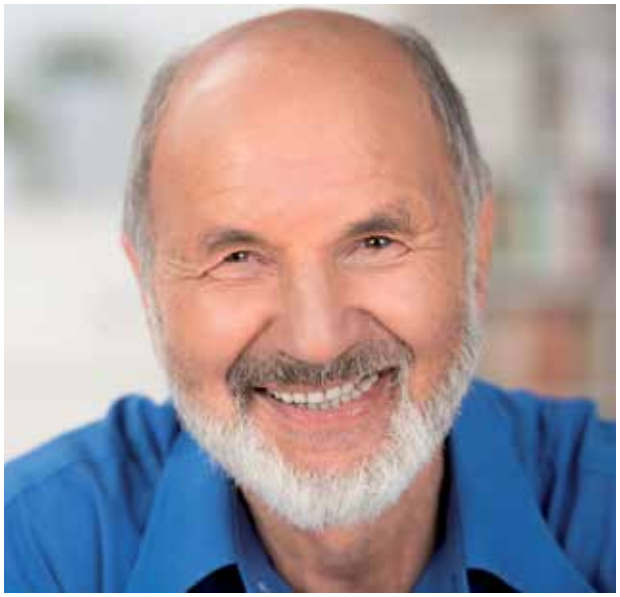
Una lascia la compagnia per correre con la Cisitalia

Ciao, grande UOMO, continua con le grandi imprese che solo tu hai saputo realizzare…

Tutto inizia con un sorriso

a colloquio con il dottor **Carlo Casato**, *medico odontoiatra*

Il **sorriso** riveste un'importanza sociale elevata, esprime comunicatività ed è uno degli elementi fondamentali che influenzano la prima impressione che suscitiamo negli altri.
È importante nella vita di relazione potersi proporre con un aspetto gradevole e curato.
La dentatura è testimone dello stato di salute (le malattie delle gengive colpiscono oltre il 70% della popolazione) e **un bel sorriso è il nostro miglior biglietto da visita** e non si limita ai denti bianchi ma vuoi dire soprattutto avere denti e gengive sane con denti ben allineati.



Il sanguinamento gengivale, che esprime la fase iniziale della malattia parodontale (piorrea), è sempre sottovalutato dal paziente quindi è fondamentale far eseguire periodicamente la rimozione del tartaro e controlli radiografici dall'igienista dentale che segnalerà al dentista sintomi di malattie gengivali o dentali o la presenza di carie allo stadio iniziale. Sarà quindi possibile eseguire una diagnosi accurata ed una migliore pianificazione delle cure. Questo per il paziente si traduce in una prevenzione efficace e in un notevole risparmio di tempo e denaro.
Naturalmente l'igiene domiciliare quotidiana correttamente eseguita ha un'importanza capitale per il mantenimento della salute e dell'estetica del sorriso.
Oggi è molto richiesto lo **sbiancamento** dentale che permette di ottenere un sorriso splendente. Lo sbiancamento dentale è un trattamento odontoiatrico cosmetico finalizzato al miglioramento del colore dei denti.
Il colore dei denti è condizionato da tre parametri: **tinta**, **croma** e **valore**.
La tinta è il colore vero e proprio ed è determinata dal colore della dentina.
Il croma è il livello di saturazione d'intensità della tinta, ad esempio un arancione può essere più o meno intenso. Il croma cambia con l'età del dente e con lo spessore dello smalto. Nello stesso dente di un soggetto infatti il croma cambia se osserviamo il colletto del dente o il suo margine incisale.
Il valore è il grado di luminosità del colore ed è determinato dallo spessore dello smalto. Più il colore tende al bianco maggiore sarà il suo valore.
Di questi tre parametri il valore è quello che viene modificato maggiormente dallo sbiancamento dentale facendo risultare il dente più luminoso e brillante.
Il colore dei denti è una caratteristica ereditaria che nel tempo viene modificate da più fattori: età, livello di igiene orale, uso di tabacco, abitudini alimentari, antibiotici come le tetracicline assunte prima o durante la dentizione definitiva.
Il trattamento sbiancante prevede l'uso di gel a base di perossido di idrogeno o perossido di carb amide a concentrazioni variabili a seconda che il trattamento sia eseguito **in una unica seduta in studio** con l'uso di luce al plasma o di luce laser o sia un trattamento domiciliare con l'uso di mascherine.
Sono possibili anche **trattamenti combinati** in studio e domiciliari che permettono di intensificare il risultato e mantenere nel tempo un sorriso brillante, luminoso e sempre rinnovato.
di sottoporsi allo sbiancamento è necessaria una visita odontoiatrica che valuterà lo stato di salute dei denti e delle gengive. In questa fase si procede anche ad una ablazione professionale del tartaro.
In presenza di carie od otturazioni infiltrate questo trattamento si dovrà rimandare fino a che non verranno curati i denti.
Il trattamento sbiancante non è efficace sulle otturazioni o sulle corone e talvolta può provocare delle transitorie sensibilizzazioni dentali che sono comunque di breve durata e modesta intensità.
L'uso di apposite dighe adesive collocate dall'igienista sulle gengive ed alla base del dente riduce il rischio di fastidi successivi al trattamento.
Lo sbiancamento è un trattamento medico e va eseguito su precise indicazioni e con professionalità per dare al paziente il risultato migliore senza danni collaterali. **È sconsigliato in gravidanza**.
Il trattamento sbiancante va ripetuto ad intervalli di tempo regolari, secondo le prescrizioni dell'odontoiatra; in media ogni 18-24 mesi. Non ci si deve far attrarre da prezzi low-cost e dalla velocità dei servizi ma è doveroso verificare la qualità di cosa si acquista.
Potremo così sorridere, felici delle nostre scelte.

Parafarmacie e supermercati vendono prodotti sbiancanti faidate secondo una direttiva europea recepita anche in Italia. Se la concentrazione di perossido di idrogeno è contenuta entro lo 0,1% si possono acquistare e utilizzare direttamente, ma se è superiore e sino al 6% l'utilizzo va fatto sotto controllo medico. Se supera il 6% è previsto che i prodotti vengano prescritti dal medico odontoiatra.

"Ogni viaggio lo vivi 3 volte:quando lo sogni, quando lo vivi, quando lo ricordi": così ci dichiara saggiamente il collega Busatta che questa volta ci propone un viaggio veramente memorabile ed … inter-europeo, attraverso tutta l'Europa del Centro-Est e del Nord. Attendiamo altri contributi di colleghi che vogliano "mettersi in gioco" proponendo altre esperienze di viaggio, non necessariamente così impegnativo ma anche più limitato nelle distanze e nel tempo. Inviate le Vostre proposte a gianni.soleni@tin.it e saranno pubblicate nei prossimi numeri della rivista.

Capo Nord… il sogno del motociclista… il nostro sogno

proposto da **Roberto e Raffaella** – Federmanager Vicenza

Sì, ora possiamo dirlo... ce l'abbiamo fatta!
Era un sogno bloccato nel cassetto da troppo tempo. Ogni anno c'era sempre qualcosa che ci obbligava a rimandare. Poi a Febbraio decidiamo "o quest'anno o mai più".
Moto preparata per affrontare **23 giorni di viaggio**, coordinate pronte, bagagli... molto misurati per non avere troppo peso e via si parte.
Il 29 luglio ci troviamo a Chiusa per incontrarci con altre 2 coppie che vivranno assieme a noi questa avventura: Giovanna e Domenico di Ascoli, Anna e Gabriele di Arezzo.
Ci aspettano 11.000 km e 11 nazioni da attraversare. Inutile dire che siamo tutti CARICHI... di emozioni naturalmente.

Dopo aver attraversato l'Austria e e un tratto di Germania arriviamo a Praga, capitale della Rep. Ceca, la nostra prima tappa .
Ci accoglie una giornata un po' nuvolosa e con qualche pioggia mista a sole, non male comunque per visitare la città. Grazie ad Anna, che capiremo poi essere dotata di una sana curiosità trascinante per tutto ciò che è da scoprire (bisogna solo stare attenti a non perderla...), riusciamo a vedere in poco tempo tante cose: Il maestoso castello di **Praga**, la cattedrale San Vito, il ponte Carlo, la casa Danzante e la torre dell'orologio astronomico davanti al quale arriviamo proprio nel momento in cui inizia lo spettacolo del suono delle campane e delle statue religiose e civili che si muovono in un antico rituale. Che tempismo! Per completare la camminata tra le belle vie e piazze riempite di musica non poteva mancare l'assaggio dei TRDELIK, o manicotto di Boemia, un dolce tipico della rep. Ceca simile proprio a un manicotto di pan dolce ricoperto con mille varianti dal cioccolato, al pistacchio, alla crema...
Lasciata Praga ci dirigiamo a **Cracovia**, Polonia. Arriviamo proprio alla fine della giornata mondiale della gioventù. Ci sono ancora moltissimi gruppi di giovani che la affollano. Tanti Italiani. Il piccolo centro storico è molto carino, ovunque il ricordo di Papa Woytila e poco distante il castello di Wawel e la sua cattedrale. Il giorno dopo ci facciamo accompagnare in un comodo taxi dal ns autista Antonio ad **Auschwitz**. Il sito è in parte chiuso per manutenzione, ma vogliamo comunque andare. Chissà se e quando ci ricapiterà. Riusciamo a vedere solo un campo di concentramento, ma già ci basta per bloccarci lo stomaco: una vera e propria fabbrica di distruzione umana... quanta crudeltà... quando dolore. Rimaniamo ad osservare in silenzio e con una grande amarezza dentro.
Da Cracovia ci trasferiamo a **Varsavia**, capitale della Polonia completamente distrutta durante la guerra e ricostruita devo dire in maniera eccellente. Città pulita, funzionale, ben organizzata dove il vecchio e il nuovo si fondono perfettamente. La storica torre del palazzo della cultura e della scienza, dalla cui sommità gusteremo il panorama, viene affiancato a grattacieli dalle forme sinuose. Il centro storico della vecchia città con le sue case colorate, le piazzette e il viale reale lungo parecchi km e attorniato da palazzi meravigliosi.
L'indomani ci aspetta una tappa importante: 700 km per arrivare a **Riga, Lettonia**.
La strada da percorrere è un immenso cantiere aperto che ci metterà a dura prova per la pazienza. Arriviamo nel tardo pomeriggio e decidiamo di cenare in albergo. La cena squisita ci ripaga della giornata stressante. Ogni tanto mi viene in mente il robusto cameriere con quel tacchettio soave delle scarpe che all'arrivo al tavolo con molta disinvoltura parlava un inglese improponibile mescolato al lettone e cercavamo di indovinare la domanda e di conseguenza la risposta.
Lasciata Riga, anch'essa trasformata in un cantiere e quindi difficile da visitare, ci dirigiamo a **Tallin**, capitale dell'Estonia. Suggestivo paese medioevale, con il centro storico racchiuso nelle sue mure e torri ben conservate. Dopo la visita della città ci concediamo una cena in perfetto stile medioevale con piatti dell'epoca che ci lasciano esterrefatti e soddisfatti. Tranne forse il caffè di Gabriele che imperterrito da quando siamo partiti da Chiusa si ostina a chiedere un espresso e si vede arrivare brodaglie di ogni tipo. Questo di gran lunga vince il 1° posto per la peggior versione.
Il mattino seguente... levataccia per prendere il traghetto che da Tallin ci porterà ad **Helsinki, Finlandia**. L'attraversata dura circa 2 ore. Attraversiamo Helsinki velocemente per dirigerci a Vaasa e già cominciamo a vedere tutto un altro paesaggio. Lunghi tratti di rettilinei immersi nella foresta di pini, con pochissime anime in circolazione... e niente curve per i piloti…. Anche **Vaasa**, dove pernotteremo, non offre molto. Lasciamo Vaasa per dirigerci a **Rovaniemi**, capoluogo della Lapponia e provincia più settentrionale della Finlandia. È un carino paese sul fiume Kemijoki, votato sicuramente al

Praga casa danzante

Varsavia

Auschwitz

Tallin

Finlandia, Napapiri

turismo visto la quantità di alberghi che troviamo. Anna li conta tutti! A 8 km di distanza da Rovaniemi troviamo il **circolo polare artico**, **NAPAPIIRI** in finnico, che segna il confine meridionale del giorno continuativo di giugno e il perenne crepuscolo artico al solstizio di dicembre.
Ci accorgiamo ben presto cosa vuol dire in parole povere! Ma chi ha voglia di andare a dormire con un sole pieno e cielo azzurro alle 11 di sera.
A Napapiiri troviamo il **villaggio di Santa Claus** ed è d'obbligo una fermata. Richiediamo a Babbo Natale l'invio di una lettera ai nipoti per Natale e poi si riparte per **INARI**, ancora più in alto. È il paese più importante come zona di allevamento delle renne e ce ne rendiamo conto dopo pochi km. A spezzare la monotonia dei lunghi rettilinei immersi nella foresta, ci pensano proprio loro, le renne selvatiche, che arrivano fino ai bordi della strada per trovare gli ultimi muschi e licheni. Alcune, le più "stagionate", ci guardano con una calma serafica e trotterellando si allontanano nel bosco, altre più giovani e spaventate sfrecciano da una parte all'altra della strada per sfuggire allo sguardo dell'uomo. Rimaniamo elettrizzati dagli incontri ravvicinati.
Dopo aver lasciato Inari, ci dirigiamo verso il confine con la Norvegia. **Piccola deviazione per vedere il bellissimo altopiano al confine con la Russia e poi via verso CapoNord**, una falesia sulla punta nord dell'isola di Mageroya. La giornata si preannuncia meravigliosa. Dopo aver attraversato il tunnel che collega la Norvegia all'Isola di Mageroya decidiamo di proseguire verso la **Rupe di CapoNord**, senza passare per l'albergo che si trova a Honnisvag. Mai decisione fu più saggia. **Arriviamo alla rupe dopo aver attraversato un paesaggio spettacolare, complice un sole meraviglioso. E... l'OBBIETTIVO è RAGGIUNTO**. Siamo tutti raggianti. Via alle foto di rito! Rimaniamo fino al tardo pomeriggio, quando ci accorgiamo che il tempo sta cambiando velocemente. Il giorno dopo tentiamo di risalire alla Rupe, ma dopo pochi km ci rendiamo conto del pericolo. Raffiche di vento paurose ci impediscono di proseguire in sicurezza. Addirittura alcuni camper devono abbandonare l'impresa. Qualche giorno dopo incontreremo un francese che aveva tentato di salire nonostante il vento e ci racconta di parecchie moto cadute e della sua avventura per la quale sta ancora tremando. Mentre saliva una roulotte che proveniva nel senso contrario ha invaso la sua corsia a causa del vento e per pochi cm è riuscito a passare ed evitare il burrone.
Lasciato la Rupe ci dirigiamo ad Alta, dove visiteremo un meraviglioso sito archeologico ricco di graffiti rupestri. Un museo a cielo aperto con incisioni datate attorno al 4200 a. C fino alle più recenti del 500 a. C.
Bellissime immagini che illustrano attività di pesca e caccia e branchi di renne ovunque.
Dopo Alta proseguiamo per **Tromso** e cominciamo a vedere un centro città un po' più "centro". Qui fa freddo, circa 8° e siamo costretti ad acquistare piumini e felpe... naturalmente marcate Norway!
L'indomani ci aspettano le isole Lofoten...
Le renne ci accompagneranno ancora per un po', come pure il sole a mezzanotte e le caratteristiche case col tetto di torba con erba ed alberi che ci crescono sopra.
Arriviamo a Svolvaer, nelle Lofoten, nel pomeriggio e già capiamo di essere arrivati in un paradiso.
A cominciare dalla colazione che ci aspetta per le 2 mattine seguenti in albergo. Vero Anna e Giovanna?
Facciamo un breve giro della città e il giorno dopo decidiamo di percorrere le isole fino ad arrivare al punto **più estremo delle Lofoten, dove si trova il paese "A"**.
Il susseguirsi di fiordi, isolotti, ponti, spiagge è una meraviglia. Sarebbe da fermarsi ogni minuto, ma non abbiamo che un giorno a disposizione.
Ci riempiamo gli occhi e l'animo di scorci unici. Fermati a **Nusjord ci godiamo una passeggiata in questo caratteristico paesino di pescatori**, con il porticciolo adornato di teste di stoccafisso e i suoi rorbu, casine rosse su palafitte che vengono affittate ai turisti. Proseguiamo tra paesaggi spettacolari fino ad arrivare ad "A", o OA , come si dice in norvegese. Al rientro, ripercorrendo la strada che attraversa le isole in senso opposto, sembra di vedere un altro panorama, altre meraviglie. È davvero un patrimonio unico.
Lasciate le Lofoten ci dirigiamo a Mo I Rana, tappa di trasferimento, per poi raggiungere **Trodheim**, carina cittadina con una bellissima cattedrale gotica. Da qui in poi le città inizieranno ad essere molto più popolate e ricche di tutti i servizi di una vera città. Già... comincia quasi a mancare la quiete dei paesini precedenti.
Da Trodheim ci dirigiamo a **Geiranger** e scopriamo ulteriori meraviglie, forse la zona più caratteristica della Norvegia. Montagne illuminate dal sole che si riflettono nei fiordi fino a non capire dove finisce la terra e comincia l'acqua, **la mitica Atlantic Road con i suoi 12 ponti mozzafiato appoggiati su isolotti e la famosa stretta strada di montagna Trollstigveien, via dei Troll**, caratterizzata da tornanti a strapiombo su una valle

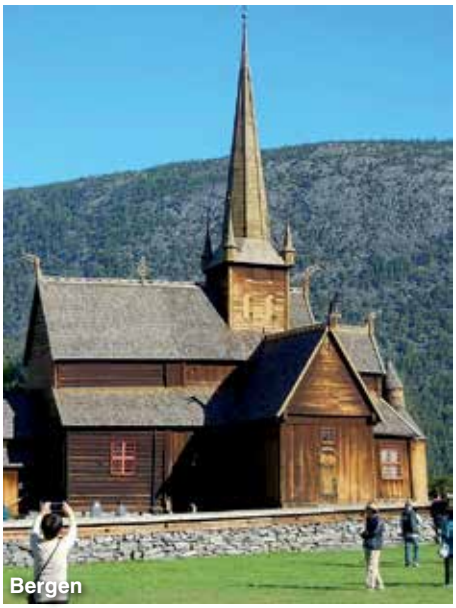
Caponord

Caponord

Svolvaer

Isole Lofoten

impressionante costellata di cascate e ghiacciai e poi giù fino al fiordo di Geiranger, vicino al quale pernotteremo. Dopo Geiranger risaliamo un tratto di montagna che ci porta ad ammirare nuovi fiordi, laghi, ghiacciai e montagne. Ricordi meravigliosi. Si arriva a **Berger** nel tardo pomeriggio dopo un'infinità di tunnel. La cittadina di Bergen merita decisamente, con le sue storte case colorate, il suo mercato del pesce, il mare e la gentilezza delle persone, primo fra tutti il receptionist dell'albergo che con tazza di tè in mano ci accompagna in giro per la città in cerca di un parcheggio per le moto. Che tipo!
Optiamo per cena in albergo visto il posto caratteristico e la cantina ben fornita. Scelta azzeccatissima. Servizio e piatti divini, tranne il solito espresso di Gabriele. Che ridere appena arriva il cameriere con una tisaniera alta 20 cm e avvisa di aspettare 5 minuti prima di premere il coperchio per ottenere il caffè ristretto. Risultato: la solita brodaglia...
Partiamo da Bergen di buon mattino per raggiungere la prossima metà: **Oslo**, la capitale. Ad un certo punto del nostro percorso entriamo in una galleria di 8 km, attraversiamo un ponte a campata unica e veniamo proiettati dentro a delle gallerie da "viaggio al centro della terra" con svincoli e rotonde illuminate di un blu intenso da capogiro. Uno spettacolo anche al coperto. **Subito dopo attraverseremo l'altopiano dell'Hardangervidda, il più grande d' Europa**. Peccato il cielo un po' coperto che non da giustizia alla bellezza del paesaggio. Con il sole, si sa, tutto diventa più bello. Ma ci accontentiamo, dopo tutto finora il tempo con noi è stato a dir poco clemente. Non dobbiamo diventare troppo esigenti!
Arriviamo ad Oslo nel pomeriggio e riusciamo ad avere tempo per visitare la città e i monumenti più importanti, compreso il palazzo reale. Domani si parte per la Danimarca.
Lasciamo Oslo di prima mattina. Il passo per arrivare in **Svezia** è breve, qualche centinaio di km. Prendiamo direzione **Goteborg**, poi **Malmo** e da qui proseguiremo attraversando il mega ponte che ci porta direttamente a **Copenaghen**.
Come sempre non abbiamo molto tempo a disposizione per visitare la capitale e dobbiamo ottimizzare tutto al massimo. Optiamo quindi per un taxi che ci porta nel punto cruciale della città da cui partire per visitarla a piedi. Vediamo il palazzo reale, il porto, e le tipiche case antiche colorate di Nyhavn, porto storico della capitale, il parco Tivoli etc...
Lasciamo Copenaghen la mattina dopo per recarci al porto di Rodby, dove ci imbarcheremo per la Germania. Sbarcati a Puttgarden proseguiamo per Bad Hersfeld dove pernotteremo per poi attraversare il giorno dopo tutta la Germania. C'è aria di fine viaggio, è il 22 agosto, e già ci mancano le facce di Gabriele e del suo espresso, gli insegnamenti di Giovanna per ottenere dai mariti tutto quello che si vuole senza che lo sentano un dovere, incluso il regalo di fine viaggio per il sacrificio fatto e la grinta di Anna che in qualsiasi occasione, nonostante l'ostacolo della lingua, è uscita sempre vincitrice.
L'unica regola del viaggio, come dice qualcuno, è "non tornare come sei partito. Torna diverso". E noi ci siamo riusciti, siamo tornati più ricchi, di ricordi, di emozioni, di esperienze, di nuove amicizie e di nuove idee per i prossimi viaggi, perché si... il viaggio è un virus incurabile, non termina mai...


Bergen

NEL CLOUD GLI ARTICOLI DI "VIAGGIATORE FAIDATE"

Sono disponibili H24 nella "Nuvola" tutti gli oltre cinquanta articoli pubblicati in questa rubrica, fondata nel lontano mese di aprile 2008. L'obiettivo era (e resta) quello di rendere compartecipi attivi i lettori alla vita della rivista. Per leggere gli articoli: accedere all'indirizzo internet **http://file.webalice.it**
Alla finestra che si apre, **digitare la Username infocom.fndaive** (@alice.it è già pre-digitato) e **digitare la password dirnordest**.
La successiva finestra presenta l'elenco degli articoli, che si possono singolarmente scaricare in formato PDF.
Buona lettura!

PER GLI ISCRITTI A FEDERMANAGER

CONVENZIONE PER CURE ODONTOIATRICHE

STUDIO DOTT. CARLO CASATO

SERVIZI

Odontoiatria Estetica
Implantologia Osteointegrata Computer Assistita
Parodontologia
Gnatologia
Ortodonzia
Consulenza Medico-Legale
Cura del Russamento e delle Apnee notturne

VERONA
Via L. Pancaldo, 76
Tel 045 810 17 10

MANTOVA
Via G. Acerbi, 27
Tel 0376 36 25 15

www.carlocasato.it

Convenzione diretta Fondo ASSIDAI FINANZIAMENTO a TASSO ZERO per 12 mesi

L'accordo prevede per gli ASSOCIATI FEDERMANAGER e per i loro FAMIGLIARI, anche se non iscritti, il mantenimento del tariffario FASI scontato rispetto al tariffario dello studio, con visita odontoiatrica gratuita e all'accettazione delle cure, se necessarie, un'igiene professionale gratuita.
Le pratiche per il RIMBORSO FASI verranno compilate dallo studio.