Belluno • Bolzano • Gorizia • Padova • Pordenone • Rovigo Treviso • Trieste • Udine • Venezia • Verona • Vicenza















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 Regionale Veneta Dirigenti Aziende Industriali via Francesco Berni, 9 - 37122 Verona tel. 045594388 - fax 0458008775 info@federmanagervr.it

presidente Maurizio Toso

direttore editoriale Giangaetano Bissaro

direttore responsabile Enzo Righetti

comitato di redazione:
Daniele Damele (Fvg)
Antonio Pesante (Fvg)
Pierluigi Messori (Pd & Ro)
Roberto Trento (Tv & BI)
Gianni Soleni (Ve)
Alberto Pilotto (Vi)
Sandro Fascetti (Vr)

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

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: 2.318 in formato cartaceo 5.290 in formato digitale Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Piazza delle Erbe, Verona (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.

Martedì 8 ottobre 2019, ore 10.30

Incontro Regionale Fondirigenti

Presso Assindustria Venetocentro, in Via E.P. Masini n. 2, Padova Federmanager Padova e Rovigo

Giovedì 10 ottobre

"Fit4thefuture", presentazione del progetto 4. Manager

Presso la sala 40 della Confindustria

Federmanager Verona

Lunedì 14 ottobre

Costruiamo insieme la fabbrica intelligente

Presso l'Ordine degli Ingegneri

Federmanager Verona

Giovedì 17 ottobre, ore 17.30

"Manager 4.0: esperienze a confronto"

Presso MIB, L.go Caduti di Nassirya 1, Trieste

Federmanager Friuli Venezia Giulia

Giovedì 24 ottobre

Il nuovo contratto dei dirigenti industriali 2019-2021

Federmanager Padova e Rovigo

Giovedì 24 ottobre, ore 20.45

Una serata di musica a favore delle donne dalla fondazione U. Veronesi

Presso la chiesa di San Fermo Maggiore

Federmanager Verona

Venerdi 15 novembre, ore 17.00

Novità contrattuali e giurisprudenziali nel rapporto di lavoro e nella tutela del Dirigente

Presso la Fondazione CUOA

Federmanager Vicenza

Sabato 16 novembre

Tutte le novità del Welfare Federmanager

Presso Vecomp Academy di Verona

Federmanager Verona

SOMMARIO

Editoriale	3
Con la cultura si mangia, eccome	_
Perché certifichiamo le competenze	6
Rinnovo del Contratto Nazionale. Considerazioni	
Testo integrale dell'accordo	
IRPEF, un conto da 164 miliardi che grava sulle spalle di pochi	
Stelle al merito del Lavoro	15
Previndai mancata deduzione dei contributi: mod. 059	15
Vita associativada pag	g. 16
Inserto Welfare 24 ASSIdai	1.1\7
Il fondo sanitario per il tuo benessere	. I-I V
I ricorsi sono partiti e	32
Considerazioni tecniche sull'idea dell'ing. Vidussoni	
CONSIDERAZIONI JECNICHE SHILIOEA GELLIOG MOUSSONI	
L'Aeroporto Marco Polo di Venezia e l'Area Metropolitana Veneta	34

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.

L'IMPORTANZA **DELLE DONNE NELLA SOCIETÀ** E NEL LAVORO

È ormai indiscussamente riconosciuta l'importanza della presenza femminile nell'ambito della vita sociale e politica del nostro paese e nel mondo del lavoro.

editoriale

Alle donne vengono riconosciute alcune soft skill (capacità di utilizzare al meglio il tempo e le risorse a disposizione, rapidità nella scelta delle decisioni e capacità di portare avanti diversi obiettivi in contemporanea...), diverse da quelle degli uomini, e pertanto la complementarietà di queste due figure porta sicuramente un valore aggiunto. Numerosi i convegni, gli articoli sull'argomento, ma poi, quando si entra nel merito e si guardano i dati delle presenze femminili nella politica, negli Enti che gestiscono ed organizzano il nostro paese, nelle aziende, ci si accorge che tante parole dette e fatte

volano via, senza concretizzarsi. Si pensi, ad esempio, che nell'ambito della magistratura italiana, ove la presenza delle donne è maggiore di quella degli uomini, gli incarichi direttivi di prestigio sono quasi tutti occupati da quest'ultimi (si veda Studio presenza femminili del CSM del 2019).

Numerosi appelli sono stati fatti anche di recente da parte di autorevoli organizzazioni e fondazioni. Si ricordano i diversi l'appelli fatti da Lella Golfo Presidente della Fondazione Bellisario per richiedere una maggior presenza di donne nella funzione di Ministro della Repubblica negli ultimi governi, ma il risultato è stato piuttosto avvilente (ad oggi 7 ministre su 21).

Da qui la necessità di promuovere la continuazione della Legge Golfo Mosca (in scadenza nel 2020), che ha contribuito a ridurre la differenza di genere.

L'accettazione della presenza femminili nei vertici societari e politici italiani risulta ancora difficile, non si è ancora superato il concetto che il lavoro femminile non è un secondo lavoro all'interno delle famiglie.

Il Sole 24ore nel marzo di quest'anno riportava come ultimo dato disponibile INPS una percentuale del 17,1 di presenza di donne tra i dirigenti privati, dato però che aumenta sensibilmente se l'analisi viene fatta tra gli under 40 (27,9%). Il Veneto non compare tra le regioni "più" rosa" in termini di presenza di donne dirigenti.

Eppure l'Europa si sta muovendo diversamente e il segnale dato ultimamente è sicuramente molto positivo: Presidente della Commissione Europea Ursula von der 3



Leyern e Presidente della Banca Centrale Europea **Christina Lagard**!

Dobbiamo quindi imparare ancora molto, sia donne che uomini, dagli altri paesi europei. Federmanager da tempo ha capito l'importanza del ruolo femminile nella società e ha messo in pratica numerose iniziative atte a sensibilizzare la società su questo argomento. Il gruppo femminile di Federmanager, il gruppo Minerva, si sta ingrandendo in maniera esponenziale ed organizza eventi di spessore sul tema. Ancora vivo il ricordo dell'evento organizzato lo scorso anno a Roma (e poi riproposto in alcune città) sull'altra dimensione del Management che ha messo a confronto, sul tema del ruolo della donna nella vita sociale e lavorativa, diversi rappresentati del mondo laico e cattolico.

Tutti hanno riconosciuto il valore aggiunto delle donne, risorsa che non possiamo permetterci di sprecare. Oltretutto si è rilevato che nelle famiglie dove ci sono due redditi, dove c'è più sicurezza economica si è più propensi ad ingrandire la famiglia con la **presenza** di figli, risorsa indispensabile per l'Italia che si trova ormai fanalino di coda tra moltissimi paesi del mondo per il numero di nascite.

Senza figli, senza bambini, senza giovani, si è destinati ad un declino socio-economico, culturale.

Certo è necessario attuare delle vere e proprie **politiche di welfare** per le famiglie e le donne e non parlarne solo.

Anche in questo Federmanager ha mostrato di essere all'avanguardia in Italia e di essere modello da cui prendere spunto



con le novità introdotte nel **nuovo contratto dei dirigenti**, rinnovato a fine luglio.

Veramente innovativo il fatto che in un contratto di lavoro venga inserito un articolo (art. 11 ter) sulle **Pari Opportunità** e venga ampliato e separato dalla malattia, l'articolo relativo alla tutela della maternità e paternità (Art. 11 bis).

L'osservatorio contrattuale costituito presso 4Manager, avrà tra gli obiettivi anche quello di "raccogliere le migliori "best Practise" attuate con le imprese con riguardo alle gestioni delle pari opportunità" e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna e con la "finalità di realizzare le più idonee forme di collegamento con l'impresa tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro dal lavoro".



DIRIGENTI NORDEST LUGLIO-AGOSTO-SETTEMBRE 2019

Con la cultura si mangia, eccome

di **Stefano Cuzzilla** – Presidente Nazionale Federmanager

bile volano di sviluppo per l'economia italiana. Oltre 400mila imprese da gestire con efficienza: il metodo e le competenze manageriali sono prerequisito per qualsiasi incarico di direzione artistica.

Arte e cultura sono la culla dei popoli. Per l'Italia parliamo di un patrimonio smisurato, incomparabile a qualsiasi altro al mondo per storia, diversità di linguaggi, originalità e concentrazione. Un giacimento etico e civile a cui ognuno di noi può attingere. Una grande ricchezza su cui esercitiamo un fascino a livello internazionale che attrae investimenti, e non solo turisti.

Arte e cultura sono sacche di resilienza nei periodi di crisi e volano di sviluppo per l'economia.

Al sistema produttivo e creativo si deve oltre il 6% del valore aggiunto italiano: nel 2018 era pari a oltre 95,8 miliari di euro, con un risultato di +2,9% rispetto all'anno precedente, impiegando 1,55 milioni di occupati (+1,5 sul 2017).

Esiste poi un effetto moltiplicativo: ogni euro prodotto dall'industria culturale ne attiva 1,8 negli altri set-

tori. Si calcola che l'intera filiera culturale nel suo complesso superi i 265 miliardi di euro.

Questi dati, evidenziati nel rapporto "Io sono cultura" del ministero dei Beni culturali, fotografano un dinamismo eccellente che contraddice nei fatti quella retorica che afferma che di cultura non si possa vivere. Con la cultura, invece, si mangia eccome!

L'effetto competitivo è confermato dal fatto che le aree geografiche dove il fatturato della cultura è maggiore sono anche quelle dove è più forte la vocazione manifatturiera.

L'industria culturale si compone di musei, aree archeologiche, musica, festival, cinema, letteratura, teatri ma anche di tutto il made in Italy, dal design, all'architettura, alla moda. Lo sforzo di garantire al settore risultati economici è realizzato da oltre 400 mila imprese che stanno affrontando la maggiore delle sfide: l'impiego delle tecnologie digitali nell'offerta artistica e culturale. Non stupisce leggere che gli "Innovation manager" stiano diventando una delle figure più ricercate anche in questo campo. La combinazione di competenze diverse non può prescindere dall'individuazione di manager con forti competenze interdisciplinari, di gestione e di innovazione.

Serve la capacità di rapportarsi con la specificità del settore, ma anche di fare investimenti per l'ammodernamento tecnologico dei beni culturali, servono l'attenzione all'integrazione con il territorio e la spinta all'internazionalizzazione. Nessun museo, oggi, può vivere senza la giusta integrazione tra dimensione pubblica e privata, senza ricercare finanziamenti indipendenti, senza contatto con altri settori economici. La tendenza delle aziende private a investire in cultura è inoltre sempre più significativa ed è un trend da intercettare.

Non dico che vadano estromessi architetti, archeologi o artisti dalla conduzione dei musei, o delle aree archeologiche o dei conservatori. Sostengo piuttosto che maggiore spazio deve essere assicurato all'approccio manageriale. La categoria del manager culturale avrà senso di esistere soltanto quando il metodo e le competenze manageriali saranno prerequisito per qualsiasi incarico di direzione artistica.

6° Campionato nazionale di Sci 49° Campionato triveneto di Sci

19-22 MARZO 2020

Sono stati definiti i contorni di massima relativi al prossimo Campionato di Sci 2020

49° in ambito Triveneto e 6° a livello Nazionale

si svolgerà a Madonna di Campiglio dal 19 al 22 marzo 2020

(15-22 marzo per chi si ferma per tutta la settimana)

Vi invitiamo sin d'ora a segnalare in segreteria la vostra disponibilità alla partecipazione a questo simpatico ed importante campionato.

DIRIGENTI NORDEST LUGLIO-AGOSTO-SETTEMBRE 2019

Perché certifichiamo le competenze

di Mario Cardoni - Direttore Generale Federmanager

a certificazione non è un mero pezzo di carta. È un investimento per tutti i manager che puntano allo sviluppo di carriera. Ecco cosa prevede "Be Manager", l'innovativo servizio di certificazione delle competenze manageriali nato in casa Federmanager.

Esiste una differenza marcata tra il riconoscimento che all'estero si attribuisce alla certificazione dei propri titoli e il valore che ne attribuiamo noi in Italia. Un curriculum avvalorato da parte terza in molti Paesi è la normalità, spesso costituisce il prerequisito per candidarsi a una posizione lavorativa. Affinché la cultura della certificazione faccia breccia anche da noi occorre che i percorsi siano seri, con disciplinari stringenti, che siano gestiti da società di primaria specializzazione e validati da enti accreditati. Ouesti elementi sono tutti presenti nel percorso di certificazione delle competenze manageriali "Be Manager", un'iniziativa cha abbiamo lanciato più di due anni fa e che sta ottenendo il riconoscimento di Accredia per diventare lo standard di riferimento del mercato italiano. "Be Manager" è un percorso che abbiamo pensato su misura dei nostri colleghi, avendo a cuore i loro fabbisogni e l'obiettivo dello sviluppo di carriera. Occorre metterci impegno, una buona attenzione nell'autovalutazione, e anche un pizzico di coraggio per affrontare le eventuali aree di miglioramento che risultano dall'assessment e che meritano un approfondimento formativo.

Nella vita non si smette mai di imparare, si dice. Nella vita professionale di un manager la formazione continua si è trasformata in un must. Dopo più di due anni di esperienza posso affermare senza dubbio che la formazione offerta dalla nostra management school, Federmanager Academy, ha rappresentato per molti colleghi un arricchimento considerevole. Abbiamo ricevuto molti attestati di soddisfazione da chi ha partecipato. Anche i numeri lo testimoniano. Oltre 300 manager certificati in 4 profili professionali, di cui ben il 47% come temporary manager e 40% come innovation manager (gli altri hanno ottenuto la certificazione come export manager oppure come manager di rete).

Quasi un terzo di chi era in cerca di nuova occupazione si è ricollocato; il 19% del totale ha avviato nuove attività di consulenza. I 120 certificati come innovation, poi, costituiscono la prima squadra di colleghi che Federmanager inserirà nell'elenco che sarà disponibile a breve presso il ministero dello Sviluppo economico, dal quale le imprese potranno attingere per avvalersi del voucher per la consulenza qualificata nei processi di trasformazione digitale che intraprenderanno.

Non saranno i soli. Stiamo lavorando per affiancare a questo primo gruppo i colleghi che si stanno candidando al percorso di certificazione. Per garantire l'elevato standard qualitativo, abbiamo scelto di trasmettere al Mise esclusivamente i nominativi di coloro che hanno ottenuto una validazione specifica delle competenze e abilità coerenti con la materia della digital transformation.

Continueremo su questa strada consapevoli che la nostra funzione è anche quella di anticipare le tendenze del mondo dell'industria, che chiede competenze manageriali coerenti con l'evoluzione del mercato.

Ecco perché, oltre ad avere un focus sulla figura chiave del manager per l'innovazione, la seconda edizione di "Be Manager", in partenza a settembre, sarà arricchita di un quinto profilo: il manager per la sostenibilità.



per l'assistenza contrattuale
per la consulenza previdenziale
per la consulenza sull'assistenza sanitaria
per la ricerca di nuove opportunità di lavoro
per le convenzioni sanitarie e commerciali
per i programmi di aggiornamento
per i programmi di socializzazione
per le offerte assicurative

per un dovere di solidarietà verso i colleghi già iscritti che da anni tutelano gli interessi di tutta la categoria dei dirigenti

Rinnovo del Contratto Nazionale. Considerazioni

di Roberto Covallero - Federmanager Verona, Capo Delegazione nei due precedenti Contratti Nazionali

ome è noto, il 30 luglio scorso è stato rinnovato il Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali. Si tratta dell'accordo collettivo di riferimento per la categoria, sottoscritto da Federmanager con Confindustria, che regolamenta oltre l'80% dei rapporti di lavoro dei manager industriali (tra gli altri contratti collettivi stipulati dalla Federazione e in ordine di importanza ricordiamo quelli con Confapi, FIAT-FCA, Confservizi, FIEG e così via).

Si tratta di un rinnovo contrattuale importante, non solo perché è avvenuto entro termini e in un contesto di relazioni 'normali' per una trattativa così complessa; ma anche e soprattutto alla luce delle enormi difficoltà che contraddistinsero le precedenti tornate contrattuali. Merito dei rapporti più costruttivi di un tempo tra Federmanager e Confindustria, sapientemente intessuti dalla Presidenza nazionale, e insieme del gran lavoro dei nostri rappresentanti, in particolare del capo della delegazione trattante Valter Quercioli, e della struttura federale guidata dal Direttore Mario Cardoni.

Il nuovo contratto – che non contiene nessuna norma peggiorativa rispetto al testo precedente - decorre dal 1º gennaio del 2019, salve le diverse decorrenze specificate nei singoli articoli, e scade il 31 dicembre 2023.

In estrema sintesi, basandoci sulle prime note informative di Federmanager e Confindustria nazionali, abbiamo cercato di riportare le modifiche più significative introdotte dal nuovo testo:

1. TMCG

(trattamento minimo complessivo di garanzia)

I nuovi livelli del TMCG sono fissati:

- a 69.000 euro a valere dall'anno 2020;
- a 72.000 euro a valere dall'anno 2022;
- a 75.000 euro a valere dall'anno 2023; Per i dirigenti già in forza in azienda alla data del 1º gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30 dicembre 2014.



2. SCATTI DI ANZIANITÀ

Come nei precedenti rinnovi, è stata prevista la conservazione degli scatti di anzianità solo a favore dei dirigenti già in servizio alla data del 24 novembre 2004.

3. FERIE

È stata introdotta una nuova disciplina per il periodo di ferie eccedente le quattro settimane che prevede che, qualora il dirigente non fruisse di tale periodo entro 24 mesi dall'anno di maturazione per propria scelta, nonostante l'invito del datore a fruirne, non potrà più richiederlo in futuro.

4. 4.MANAGER

In questo rinnovo debuttano finalmente le politiche attive, alle quali sarà interamente dedicata l'apposita contribuzione aziendale di 100 euro per ciascun dirigente in servizio. Ad occuparsene sarà 4.MANAGER, il recente ente bilaterale cui il rinnovo dedica ampio spazio e risalto proprio per realizzare iniziative in tema di politiche attive, orientamento, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale e anche per diffondere una nuova cultura d'impresa.

4. Manager dovrebbe finanziare le iniziative di outplacement a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, interessate da processi di ristrutturazione (a tal fine 4.Manager concorrerà alla copertura del costo dell'attività di outplacement fino ad un massimo di 3.000 €).

5. DIFFERENZE DI GENERE

Altra importante novità riguarda il tema delle differenze di genere, su cui Federmanager ha condotto importanti iniziative, con l'introduzione di un apposito articolo sulle pari opportunità con particolare attenzione all'equità retributiva tra uomini e donne manager.

Sempre a 4.Manager, attraverso il suo Osservatorio, è affidato il compito di raccogliere le best practices su cui costruire iniziative di diffusione sulla rilevazione, nei periodi di congedo, delle forme più idonee a consentire lo svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. A questo proposito le aziende, se tenute per legge, dovranno illustrare alla RSA dirigenti e trasmettere a 4.Manager il rapporto biennale sulla situazione del personale.

6. PATOLOGIE, MATERNITÀ E PATERNITÀ

Il contratto ha disciplinato esplicitamente (per la prima volta) alcune iniziative a favore dei dirigenti colpiti da gravi 7 patologie, a favore della maternità e della paternità e delle pari opportunità.

7. MORTE E INVALIDITÀ PERMANENTE

La disciplina del trattamento previsto per i casi di morte e di invalidità permanente del dirigente è stata migliorata. È stato concordato di costituire un apposito gruppo di lavoro con la finalità di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto. All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi denominata 'Non Autosufficienza', le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi 'Non Autosufficienza' avverrà su base volontaria.

8. PREVIDENZA COMPLEMENTARE (PREVINDAI)

Sono stati introdotti miglioramenti in tema di previdenza complementare: fermo il limite complessivo dell'8% di contribuzione totale, è stato elevato, a decorrere dal 2020, il massimale contributivo da 150.000 a 180.000 euro.

Dal 1° gennaio 2022 è previsto il versamento, a carico delle imprese, di un contributo annuo non inferiore a 4.800 euro, salva la facoltà dell'impresa di anticipare il versamento di questo contributo minimo. È stato eliminato il requisito dei 6 anni di anzianità aziendale per l'applicazione del minimale contributivo a carico dell'azienda, ed è stato introdotto un criterio di flessibilità che consentirà di fare della previdenza complementare ancora di più uno strumento gestionale della politica retributiva, attribuendo alle aziende la facoltà di aumentare la contribuzione a proprio carico fino al 7%.

9. ASSISTENZA SANITARIA (FASI E ASSIDAI)

Come già accennato, in tema di assistenza sanitaria integrativa è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata del FASI (G.S. NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui af-



fidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. Ciò sarà reso possibile da polizze assicurative collettive che si cercherà non solo di rendere più vantaggiose, ma anche più accessibili attraverso un'estensione degli ambiti applicativi con la società IWS SpA, recentemente costituita tra le parti e il FASI, strumento operativo della nuova GS FASI in parola.

Le parti contrattuali hanno altresì preso atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di pervenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica, con l'auspicio che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI. L'accordo di reciproca collaborazione tra FASI e ASSIDAI è finalizzato a rafforzare il ruolo di entrambi nel panorama della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica in grado di consolidare la posizione di leadership su un mercato molto competitivo, di mettere in sicurezza i due enti, e salvaguardare il patto intergenerazionale tra dirigenti in servizio e pensionati.

10. NORME IN MATERIA DI LICENZIAMENTO

È stata rivista, per la prima 'fascia' di anzianità dirigenziale (ovvero per i dirigenti fino a due anni di anzianità) la misura delle indennità aggiuntive in caso di licenziamento ingiustificato, che sono state elevate da due a quattro.

Quanto al licenziamento per raggiunti

requisiti della pensione di vecchiaia si è convenuto di eliminare il riferimento all'età fissa (67 anni) e, quindi, di mantenere solo il riferimento alla maturazione dei requisiti per la pensione vecchiaia ordinaria.

11. FORMAZIONE

La formazione si conferma un pilastro del CCNL con, anche qui, un'estensione della gamma di interventi nell'ottica di realizzare il passaggio dal principio di long-life learning a quello di employability, grazie al ruolo centrale svolto da Fondirigenti.

In conclusione, dopo parecchi anni, si è intervenuti su tutti gli aspetti chiave del rapporto di lavoro per ridare al contratto, nella sua interezza, un quadro di regole più adeguato alla figura del manager, con significativi miglioramenti. Purtroppo non si è riusciti ad allargare il perimetro di obbligatorietà della parte variabile della retribuzione (sarà sicuramente questo il prossimo obiettivo su cui concentrare le attenzioni per le future relazioni industriali, per rendere effettivo un principio comunque presente nel CCNL).

In compenso i risultati raggiunti sul terreno del welfare di categoria (vero e proprio aspetto distintivo della contrattazione collettiva di categoria della dirigenza industriale) sono stati lusinghieri, sia per i miglioramenti contenuti nell'accordo che per il fatto di avere introdotto istituti e novità che trovano espressa menzione nell'contratto e che saranno di grande impatto per garantire la sostenibilità dei nostri enti, rendendoli ancora più solidi in futuro.

TESTO INTEGRALE DELL'ACCORDO TRA CONFINDUSTRIA E FEDERMANAGER

Si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 30 dicembre 2014 perì dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Art. 3 - Trattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, il comma 2, è sostituito dal seguente:

Il "trattamento minimo complessivo dì garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre dì ogni anno.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, a valere dall'anno 2020, è stabilito in 69.000,00 euro.

A valere dall'anno 2022 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza in azienda alla data del 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30 dicembre 2014.

La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2023, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso. Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

À tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

Art. 6 bis - Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)

L'art. 6 bis è modificato come segue:

2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali – in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale – tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal CCNL 24 novembre 2004, restano allegati

al presente contratto i tre modelli alternativi di MBO, già indicati nel contratto 25 novembre 2009, cui se ne aggiunge un quarto, destinato, in particolare, alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/ lungo periodo, dell'impresa.

Il suddetto modello poggia sulla divisione dell'incentivo

in due parti:

- una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento:
- una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio, "c.d. L TI Long Term Incentive") caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio. Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario. Sul piano operativo, fatto 100% il sistema di MBO complessivo, il 50% (o altra percentuale da stabilire a livello aziendale) dell'MBO viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine), mentre il restante viene accantonato, pro quota, con erogazione differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.
- 3. Confindustria e Federmanager, nel confermare la volontà di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, hanno costituito, a tale scopo, l'associazione "4.Manager" e ad essa affidano il compito di promuovere iniziative e ricerche volte a monitorare l'applicazione di tali politiche e a valorizzare le più innovative, svolgendo anche un compito di consulenza alle imprese che vogliano avviare questo percorso.

Art. 7 - Ferie

All'art. 7, il comma 4, è sostituito dal seguente:

4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

Art. 9 -Formazione, cultura manageriale e professionale, politiche attive

All'art. 9, il primo comma è modificato come segue e sono aggiunti i commi 3, 4, 5 e 6

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di lavoro

23 maggio 2000, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo per la loro employability. 3. Allo scopo di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, e di realizzare, anche attraverso risorse economiche messe a disposizione dalle parti contraenti e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, attività di comune interesse a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, cui si applica il presente contratto, in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale, le parti hanno costituito l'associazione denominata "4.MANAGER".

4. Le parti affidano a "4.MANAGER" il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata, come definite negli orientamenti esplicitati nel documento allegato, con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti.

5. Le parti convengono, infatti, nel considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.

6. Le iniziative affidate a 4.Manager saranno rese operative nel più breve tempo possibile e, comunque, a far data dal 1 gennaio 2020, anche attraverso la costituzione di apposite gestioni separate.

7. "4.MANAGER" in base all'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente contratto), con decorrenza dal 1° gennaio 2019, riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi, all'esclusivo fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad esso affidate, a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che siano coinvolti in processi di ristrutturazione o che, comunque, siano interessati da processi che comportino la risoluzione del loro rapporto per fondati motivi e non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica.

Art. 11 - Trattamento di malattia

All'art. 11, al comma 1, è aggiunto il seguente periodo: Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

All'art. 11, al comma 2, sono aggiunti i seguenti periodi.

All'art. 11, al comma 2, sono aggiunti i seguenti periodi:

Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita. Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.

Art. 11 bis - Tutela della maternità e paternità È inserito l'art. 11 bis dal seguente contenuto

1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'I-stituto previdenziale.

stituto previdenziale.

3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

4. Le parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative

Art. 11 ter - Pari opportunità

specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvederà alla dif-

fusione di tali "best practice".

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art.46 del d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche a "4.MANAGER".

Art. 12 - Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

All'art. 12, il comma 5, è modificato come segue: I

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto Si intende infatti, valutare la possibilità di stipulare, tramite le Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del

supporto tecnico ed economico della Società I.W.S SpA, costituita tra le scriventi parti e il Fasi, proprio con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.

Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre e comunque in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi "non autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque dar corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.

Art. 14 - Trasferimento del dirigente

All'art. 14, il comma 9 è modificato come segue:

9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

Art. 18 - Previdenza complementare

L'art. 18 è modificato come segue

- 1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo. 2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.
- 3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:
- a. con decorrenza dal 1° gennaio 2020, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:
 - a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 180.000,00 (centoottanta/00) euro annui;

a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente

a.3. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3º/o, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1 %. E altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dal 1 gennaio 2022 di cui alla successiva lettera d.;

b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;

c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.3, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;

d. ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo del 30 luglio 2019, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo – o che vi aderiranno – con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, di cui al precedente punto a.1., non può risultare inferiore a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro);

e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto d. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o

superiore a 15 giorni;

- f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto d. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente; g. la contribuzione di cui al punto a.2, salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a3, corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale; h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;
- i. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 201 O nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
- i. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificati dal presente articolo.

Art. 18 bis - Assistenza sanitaria integrativa

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

Con l'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione. La contribuzione, prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 per la GS Fasi sarà, pertanto, a decorrere dal 1 gennaio 2020, ripartita e imputata in parti uguali alle due gestioni.

Nell'ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa meglio perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione.

Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà ed in attesa di conoscere i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti, valuteranno gli effetti sul presente contratto. È, infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI.

Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà di una apposita società, denominata IWS Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.

Art. 19 - Collegio arbitrale

All'art. 19, il comma 15 è sostituito dal seguente:

15 - Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

a) fino a due anni di anzianità aziendale, quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

b) oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso; c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso; d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso. Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.

Art. 22 - Risoluzione del rapporto di lavoro All'art. 22, il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia

in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

L'art. 29, primo comma, è sostituito dal seguente:

Art. 29 - Decorrenza e durata

Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo 30 luglio 2019, decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, e avrà scadenza il 31 dicembre 2023.

Allegato all'accordo 30 luglio 2019

VERBALE DI ACCORDO SUGLI ORIENTAMENTI DELLE POLITICHE ATTIVE E DELLA FORMAZIONE AD ESSE COLLEGATA PROMOSSE DAL CONTRATTO COLLETTIVO

In attuazione del disposto dell'art. 9 del contratto collettivo, con il presente accordo si definiscono gli orientamenti ai quali 4. Manager farà riferimento per delineare le iniziative in tema di politiche attive e di formazione ad esse collegata. L'accordo 6 dicembre 2018 ha destinato apposite risorse a 4. Manager per realizzare iniziative di politiche attive, nonché le attività di orientamento, formazione e placement ad esse strettamente collegate.

Le politiche attive sono finalizzate all'incremento dell'*em-ployability* del dirigente per far fronte alle mutevoli dinamiche aziendali ed occupazionali.

Pertanto le imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale che coinvolgono dirigenti o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro con un dirigente per fondati motivi, possono convenire, su richiesta del dirigente, nell'ambito dell'accordo con cui regolano la risoluzione del rapporto, di attivare un percorso di outplacement.

A tal fine 4.Manager concorre alla copertura del costo dell'attività di outplacement fino ad un massimo di Euro 3.000 (tremila) previa presentazione, da parte dell'impresa, della fattura del costo da essa sostenuto.

Tale contributo non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.

4. Manager potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale.

Il percorso di outplacement dovrà garantire le seguenti fasi:

- Assessment o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:
 - Conoscenze tecnico-professionali
 - Capacità comportamentali
 - Competenze trasversali
 - Motivazioni
 - Aspirazioni
- Stella di profilature di Employability manageriale o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese
- Personal pian che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di: formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale
- Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione (Social Networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione)



Stelle al merito del Lavoro

Istruzioni per le candidature - anno 2020



Come per gli anni precedenti, il 1° maggio 2020 saranno consegnate le decorazioni della "Stella al Merito del Lavoro", previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 143. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare del 23 luglio u.s. ha precisato che le proposte di conferimento delle decorazioni possono essere inoltrate dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali ed assistenziali, nonché direttamente dai lavoratori interessati e devono essere presentate alle Direzioni Interregionali del Lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro aventi sede nei capoluoghi di Regione diversi da quelli in cui insistono le Direzioni Interregionali del Lavoro, competenti per territorio, incaricate della relativa istruttoria, entro e non oltre il termine tassativo del 31 ottobre 2019.

Le stesse dovranno essere corredate dei seguenti documenti in carta semplice:

- 1. Autocertificazione di nascita (L. 15.5.1997, n. 127);
- 2. Autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana (L. 15.5.1997, n. 127);
- 3. Attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento;



- 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. 196/2003);
- 7. Recapito telefonico e mail

Le attestazioni di cui ai punti 3) e 4) ed eventualmente il curriculum vitae di cui al punto 5), potranno essere contenute in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio. In tal caso, se l'interessato ha prestato servizio presso più aziende, occorre allegare gli attestati dei servizi precedenti.

Possono essere insigniti i cittadini italiani che abbiano compiuto 45 anni ed abbiano prestato attività lavorativa ininterrottamente per un periodo minimo di venticinque anni alle dipendenze della stessa azienda o di trent'anni alle dipendenze di aziende diverse, sempre che il passaggio non sia dipeso da demeriti personali. Per i cittadini italiani lavoratori all'estero, che abbiano speciali meriti, non è previsto un periodo minimo di anzianità alle dipendenze di un'azienda.

L'onorificenza può essere conferita a lavoratori e lavoratrici dipendenti da imprese pubbliche e private, anche se soci di società cooperative, da aziende o stabilimenti dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli Enti pubblici, che si siano particolarmente distinti per singolari meriti di perizia, di laboriosità e di buona condotta morale. La decorazione può essere concessa, senza l'osservanza dei requisiti anzidetti, per onorare la memoria dei lavoratori italiani anche residenti all'estero, periti o dispersi a seguito di eventi di eccezionale gravità determinati da particolari rischi connessi al lavoro in occasione del quale detti eventi si sono verificati.

Per ogni eventuale informazione, ci si può rivolgere direttamente alle Direzioni Interregionali del lavoro competenti per territorio.

Previndai mancata deduzione dei contributi: mod. 059

e 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 TU-IR. 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 2019 occorre presentare la dichiarazione dei contributi non dedotti relativi all'anno 2018.

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 2019, relativo ai redditi del 2018, al rigo 413 voce "Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi".

> Ricorda di inviare ogni anno la dichiarazione dei contributi non dedotti:

PREVINDAI non li tasserà al momento del pensionamento!

IRPEF, UN CONTO DA 164 MILIARDI CHE GRAVA SULLE SPALLE DI POCHI

a cura di CIDA - Ufficio Stampa

Presentata al CNEL la sesta edizione dell'Osservatorio sulla spesa pubblica e sulle entrate dedicato all'analisi delle dichiarazioni dei redditi ai fini IRPEF e delle imposte dirette curata dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali e realizzata con il sostegno di CIDA



oma, 18 settembre 2019 – Il gettito fiscale complessivo diminuisce, ma aumenta quello dell'IR-PEF, che grava sempre di più su ben determinate categorie di contribuenti, minando in prospettiva anche la capacità di finanziamento del nostro sistema di welfare. Questo quanto emerso dall'Osservatorio sulla spesa pubblica e sulle entrate presentato questo pomeriggio a Roma nel corso di un convegno promosso in collaborazione da Itinerari Previdenziali e CIDA - Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità. Giunta alla sua sesta edizione, l'indagine realizza su base annuale un'analisi delle dichiarazioni individuali dei redditi IRPEF, di quelle aziendali relative all'IRAP e delle imposte dirette: l'obiettivo, oltre a fotografare lo stato della macchina fiscale, è quello di verificare la sostenibilità di medio-lungo periodo del sistema di protezione sociale italiano che, per pensioni, sanità e assistenza, è "costato" nel 2017 453.487 miliardi complessivi assorbendo, oltre ai contributi sociali quando previsti, anche tutte le imposte dirette - prioritariamente IRPEF e IRAP - nonché un'ulteriore quota di imposte indirette.

Le cifre - Mentre il totale dei redditi 2017 dichiarati tramite i modelli 770, Unico e 730 è ammontato a 838,226 miliardi di euro, quasi 5 in meno rispetto agli 842,977 miliardi del 2016, con una riduzione dello 0,56%, il gettito IRPEF generato - al netto del bonus da 80 euro – è stato pari a 164,701 miliardi di euro, in crescita rispetto ai 163,378 del 2016. Su 60,48 milioni di cittadini residenti in Italia a fine 2017 sono solo 14 poco più di 30,67 milioni quelli hanno versato almeno un euro di IRPEF. Non solo, sempre con riferimento al 2017, è Il 12,28% a corrispondere il 57,88% di tutta l'IRPEF, con poco più di 5 milioni di soggetti che dichiarano redditi superiori ai 35.000 euro, contro il 2,62% versato dal 45,19%. In dettaglio, i contribuenti con redditi lordi sopra i 100mila euro (circa 52mila euro netti) sono l'1,13%, pari a 467.442 soggetti versanti, che tuttavia pagano il 19,35% di tutta l'IRPEF; tra 200mila e 300mila euro si trova lo 0,13% dei contribuenti, che versano il 2,99% di IR-PEF e, infine, sopra i 300mila euro lo studio individua, sulla base dei dati MEF e Agenzia delle Entrate, lo 0,093% dei contribuenti versanti che pagano però il 5,93% dell'IRPEF. Sommando a anche i titolari di redditi lordi superiori a 55.000 euro, si ottiene dunque che il 4,39% paga il 37,02%.

«La prima osservazione da fare - ha commentato nel corso dell'incontro Alberto Brambilla, curatore dalla ricerca insieme a Paolo Novati - riguarda proprio il rapporto dichiaranti/abitanti (pari 1,468) che, in buona sostanza, dice che il 49,29% degli italiani non ha reddito e risulta quindi a carico nella media nazionale. La seconda sta invece nella constatazione che, mentre aumentano i contribuenti che presentano la dichiarazione, diminuiscono sia i versanti sia i redditi dichiarati; se si considera però che, nel frattempo, PIL e occupazione sono cresciuti, così come l'ammontare totale dell'IRPEF versata a quasi sostanziale parità di addizionali regionali e comunali, se ne può dedurre che quelli pagano sono sempre meno, ma di fatto pagano sempre di più, l'esatto contrario del (legittimamente)

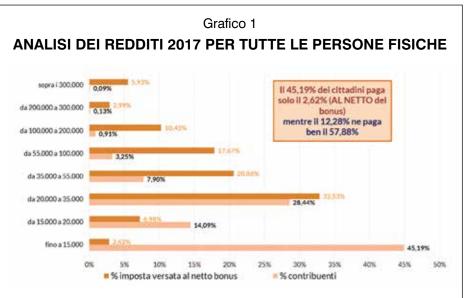
decantato principio "pagare tutti per pagare meno". Ora, è indubbio che, tenuto conto del combinato di imposte dirette e indirette, l'imposizione fiscale in Italia possa ritenersi eccessiva, ma lo è altrettanto che prima di formulare ipotesi e contromisure sarebbe particolarmente importante per politica e parti sociali guardare ai dati per una fotografia puntuale e proporre così soluzioni effettivamente calate sulla realtà del Paese, superando la fin troppo semplicistica dicotomia "ricchi" e "poveri" ancora cara a un certo tipo di narrazione».

Le diverse tipologie di contribuenti - Nel dettaglio, dalla pubblicazione emerge che l'imposta media pagata da ciascuna categoria è pari a 3.686,52 euro annui per i lavoratori dipendenti, 3.230,90 per i pensionati e 6.789,51 euro per autonomi, imprenditori e liberi professionisti. Scendendo più in profondità, esemplificativo il caso dei dipendenti: sul totale dei dichiaranti, sono in totale 20,93 milioni (il 50,8%) che versano 77,156 su 155,15 miliardi totali (pari al 49,7%). Con redditi da zero fino a 7.500 euro, la pubblicazione individua 4,12 milioni di dipendenti che, di fatto, hanno un'IRPEF negativa; seguono 4,15 milioni di lavoratori con redditi dichiarati tra i 7.500 e 15.000 euro e che, per via di deduzioni, detrazioni e del cosiddetto "bonus Renzi" hanno comunque un'imposta negativa e sono dunque a carico degli altri contribuenti. I dichiaranti tra 15mila e 20mila euro sono quasi 3 milioni e pagano un'IRPEF media di 1.237 euro. Per dare un ordine di grandezza, questo significa che se il lavoratore avesse

due persone a carico, per la sola sanità

questa famiglia costerebbe allo Stato 5.634,48 euro (la media pro-capite è di 1.878,16 euro), non riuscendo di fatto a coprire da sola neppure i costi della sanità. Più numeroso il successivo scaglione di redditi (tra 20 e 35mila euro), con oltre 7,26 milioni che pagano un'IR-PEF media di circa 4.000 euro, mentre quello da 35 a 55mila supera i 10.700 euro. Infine, i 770mila (il 3,73%), che dichiarano più di 55mila euro versano il 34,67% di tutta l'IRPEF. «Il discorso è ampio e complesso. Sicuramente in un quadro ancora più esaustivo andrebbero considerate imposte indirette, IVA e accise, ma il vero punto è: sarebbe ad esempio giusto ridurre allo stesso modo e a tutti questi lavoratori l'IRPEF? Sarebbe davvero una scelta equa e sostenibile? I numeri suggerirebbero di no - osserva Brambilla - visto che, dati alla mano, i veri "tartassati" dal fisco sembrano essere innanzitutto i dichiaranti dai 35mila euro dichiarati in su, che pagano l'IRPEF per un valore che va da 10mila a oltre 28mila euro. Al di sotto, c'è invece chi già beneficia della "solidarietà" delle altre fasce di contribuenti, che di fatto ne sostengono la spesa per protezione sociale».

Il commento di CIDA - «I dati fornitici dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali dimostrano che il 12% dei contribuenti italiani versa quasi il 58% dell'IRPEF nazionale: in quella percentuale vi sono dirigenti, professionisti, manager privati e pubblici, in servizio e in pensione, circa 2 milioni di lavoratori preparati e qualificati che hanno sempre fatto il loro dovere di contribuenti, ma sui quali si accanisce una campagna mediatica che li dipinge come dei privilegiati e sui quali si concentrano sempre nuovi interventi legislativi di riduzione del reddito. È il caso delle pensioni di importo medio-alto, con il mancato adeguamento all'inflazione e il cosiddetto contributo di solidarietà, ma anche di proposte che puntano a ridurre deduzioni e detrazioni fiscali per i percettori di redditi medi», ha detto Mario Mantovani, Presidente CIDA, commentando i dati sulle entrate fiscali 2017. «Le cifre contenute nell'Osservatorio - ha precisato Mantovani - devono far riflettere: la progressività del nostro sistema fiscale è molto accentuata e crea un'evidente sperequazione fra i troppo pochi che versano al fisco e i tanti che



Fonte: "Dichiarazioni dei redditi ai fini IRPEF 2017 per importi, tipologie di contribuenti e territori e analisi delle imposte dirette".

non lo fanno affatto o solo per cifre irrisorie. Su queste basi il nostro sistema di welfare rischia di diventare insostenibile. Alimentare l'idea che possa esistere una "riserva" di redditi poco tassati, in capo a ricchi privilegiati è una grave distorsione dei fatti, genera invidia sociale e non contribuisce a trovare soluzioni. Le spese sociali, in particolare quella sanitaria, vanno a finire solo sulle spalle di chi le tasse le ha sempre pagate, con un aggravio crescente in termini di riduzione del reddito disponibile, di potere d'acquisto, di depressione dei consumi e di dinamismo imprenditoriale. Stiamo assistendo a un graduale ma costante rallentamento nella crescita dei redditi appena superiori alla fascia bassa. Gli scarsi investimenti in tecnologie, organizzazione e competenze, oltre a una generalizzata avversione verso chi per merito e competenze guadagna più della media, hanno portato a valori medi dei redditi di lavoro indegni di un paese sviluppato, che esprime leadership in molti settori».

Le proposte – Secondo il Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali, è dunque tempo di trovare soluzioni pratiche, che sappiano migliorare il reddito netto dei lavoratori e delle famiglie senza penalizzare il welfare, come il "contrasto di interessi" tra chi compra la prestazione e chi la fornisce. «Una delle principali criticità italiane è forse un sistema che, lungi dal far emergere i redditi, sembra piuttosto incentivare a dichiarare il meno possibile, così da poter usufruire delle agevolazioni fisca-

li e dei benefici collegati al reddito, che Stato, Regioni ed Enti locali erogano sulla base di quanto si dichiara, spesso tramite un ISEE facilmente aggirabile, e oltretutto in assenza di una banca dati nazionale dell'assistenza; una seconda nota dolente sta invece nella somma di alte aliquote fiscali sui redditi con doppia progressività che, abbinate ad alte imposte indirette, in primis l'IVA, incentivano a pagare in modo irregolare». Ecco perché una buona contromisura potrebbe essere un periodo di sperimentazione triennale nel corso del quale le famiglie possano portare in detrazione, entro un dato limite, il 50% delle piccole spese effettuate per la casa, per i figli o per la manutenzione di auto o moto, purché supportate da regolare fattura elettronica (incrocio codici fiscali prestatore-fruitore): con vantaggi ovvi per la famiglia stessa che, grazie alla detraibilità, ne trarrebbe un beneficio in termini di potere d'acquisto a prescindere dal proprio reddito di partenza, ma anche e soprattutto per lo Stato, che potrebbe rientrare, almeno in parte, di IVA e contributi sociali evasi, segnando un punto importante nel contrasto al lavoro nero e al sommerso. «Occorre anche - conclude infine Mario Mantovani - favorire la crescita dimensionale e organizzativa delle imprese di servizi alla persona, con azioni efficaci di contrasto dell'opacità e irregolarità, limitando la presenza sul mercato di operatori marginali, il cui mancato equilibrio economico genera comportamenti evasivi ed elusivi delle norme fiscali".

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

dal lunedì al giovedì 9.00-12.00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio euro 240,00 - Dirigenti in pensione euro 120,00 - Pensionati ante 1988 euro 110,00 - Seniores (over 85) euro 60,00 Albo speciale euro 120,00 - Coniuge superstite euro 60,00 - Quadri superiori euro 180,00 - Quadri apicali euro 120,00 -Quadri apicali in pensione euro 80,00

- 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 | 05484 02201 074570421165
- bollettino di c/c postale n. 14428346
- direttamente presso le sedi dell'Associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali Friuli Venezia Giulia

Etico è unirsi per un progresso sociale

Vanno sconfitti invidia sociale, comunicazione social denigratoria e relativismo per un progetto d'assieme che rilanci Friuli Venezia Giulia e Nordest

L'aumento della speranza di vita è salita, la diminuzione della mortalità infantile anche al pari di quella dei morti per tumore, forse complice anche il fatto che, fortunatamente, diminuisce il consumo eccessivo e dannoso di alcol e fumo. Pure il reddito medio, seppure di poco, aumenta. Certo, permangono dei problemi anche diffusi, ci mancherebbe, ma segnali positivi, anche se timidi, ci sono. E come relazioni, dentro e fuori la famiglia, come andiamo? La partecipazione civile e politica c'è? Questa certamente non è possibile misurarla con quanto accade nella realtà virtuale dei social (recentemente definita "una fogna" dall'ex direttore del Messaggero Veneto Sergio Gervasutti) dove regna una comunicazione denigratoria all'insegna delle fake news e dell'invidia sociale.

Ciò che dev'essere favorito, oggi, è la partecipazione attiva a riunioni o attività di partiti, sindacati, associazioni di categoria, circoli culturali, realtà di volontariato, sodalizi sportivi. Questo è che ciò che serve per favorire un progresso sociale etico e alternativo al relativismo. Solo così sarà possibile porre in atto ciò che risulta indispensabile: la realizzazione di un progetto d'assieme in grado di rilanciare Friuli Venezia Giulia e Nordest italiano che deve tornare a essere competitivo rispetto alla capitale economica italiana che è Milano e quella politica che è Roma. L'eredità più pesante della 16 crisi dalla quale stiamo uscendo è l'occu-



Daniele Damele

pazione. Su questo occorre dedicarsi anima e corpo a 360 gradi facendo funzionare pubblico e privato.

Ma per fare questo occorre superare steccati, diffidenze, critiche gratuite, atteggiamenti negativi per premiare l'intelligenza che dev'essere diffusa. Occorre vivacizzare il territorio, animarlo e rianimarlo con le idee per uno sviluppo virtuoso dell'intera area. Per compiere tale salto in avanti di qualità è improcrastinabile un patto tra realtà pro-

duttive e amministratori del territorio teso a

una connessione solida che possa divenire una garanzia di crescita. Vanno superati egoismi, interessi personali e miopi per proporci a livello nazionale e anche internazionale in forma adeguata lasciando da parte le polemiche su tutto e ogni cosa che 9 volte su 10 sono del tutto fini a se stesse e strumentali.

Va costruito un nucleo imprenditoriale differente che sappia guidare tenacia e ingegno, virtù e talenti, eccellenze del Friuli Venezia Giulia che può tornare a essere un polo socio-economico all'altezza della sfida con Milano e Roma sull'esempio di Fincantieri, Danieli e tante altre imprese cosiddette minori. Bisogna fare rete, dall'economia alla politica, perché finché assisteremo a continui scontri non potremo mai trovare uno spazio rappresentativo di prestigio.

Oggi l'unica personalità in grado di avere un'eco nazionale è il presidente della Regione, Massimiliano Fedriga, che sa interpretare gli appelli della gente (e non dei leoni da tastiera) con cui dialoga direttamente avendo la capacità di saper far rimbalzare i messaggi con chiarezza e forza oltre i confini del Friuli Venezia Giulia, ma è l'unico. Si sente la necessità di nuove personalità politiche forti in grado di affiancare il governatore regionale. Si sente la necessità di un patto per il futuro del Friuli Venezia Giulia.

> Daniele Damele Presidente Federmanager FVG

Friuli Venezia Giulia - Eletto il nuovo Consiglio Direttivo

Lo scorso 8 giugno si è svolta presso lo stadio Friuli - Dacia Arena l'assemblea ordinaria elettiva 2019 di Federmanager Friuli Venezia Giulia alla presenza, tra le tante autorità intervenute, del Direttore Generale Federmanager Mario Cardoni e di numerosi Presidenti ed amici del Veneto e Trentino Alto Adige.

Nel corso dell'assemblea si sono svolte le votazioni per il rinnovo degli organi statutari per il triennio 2019-2021 che hanno portato all'elezione nel Consiglio Direttivo dei seguenti soci: Giorgio Bacicchi, Flavio Bazzana, Marco Cremon, Daniele Damele, Francesco De Benedetto, Silva Di Narda, Uberto Fortuna Drossi. Mauro Manassero. Carlo Minisini, Luigi Monte, Alessandro Pellis, Paolo Pierdomenico, Paolo Privileggio, Ileana Sarais, Fulvio Sbroiavacca, Federico Zanette. Il primo importante adempimento del neo eletto Consiglio nella seduta di insediamento del 26 giugno scorso era l'elezione del Presidente, dei 2 Vice Presidenti e le nomine del Segretario Generale e del Tesoriere.

I Lavori sono stati aperti dal Presidente uscente Daniele Damele con gli adempimenti di rito per l'insediamento ed una breve presentazione dei nuovi entrati in Consiglio, per poi passare al merito dei punti all'ordine del giorno. A tale proposito è intervenuto il Consigliere Nazionale Alessandro Pellis che ha ripercorso l'attività svolta dal Consiglio nel triennio precedente e gli importanti risultati ottenuti, auspicando una scelta in continuità per i vertici del Direttivo e chiedendo pertanto al Presidente uscente Damele la disponibilità per un nuovo mandato.

Ottenuta la disponibilità il Consiglio ha eletto per acclamazione Daniele Damele Presidente per il triennio 2019-2021.

Di seguito, sempre su proposta di Pellis, sono stati eletti per acclamazione i Vice Presidenti Giorgio Bacicchi, già Vice Presidente nella precedente consigliatura che assume anche la funzioni di Vicario e Luigi Monte, in sostituzione di Gelindo Del Piccolo che ha ritenuto di non ricandidarsi, a cui è andato un ringrazia-

mento del Consiglio per l'attività svolta.

Si è passati poi alla nomina del Segretario Generale dove è stato riconfermato per acclamazione Edo Tagliapietra, infine è stato nominato Tesoriere, sempre per acclamazione, Maurizio Decli.

Un particolare ringraziamento da parte di tutti i presenti è andato ad Antonio Bizzarini, tesoriere uscente che ha ricoperto tale carica ininterrottamente per 18 anni. I lavori della prima seduta del nuovo Consiglio Direttivo si sono chiusi con la considerazione che, nonostante ci aspettino delle sfide impegnative per la categoria legate ad una situazione generale non facile per aspetti che riguardano il sociale, l'economia e l'evolversi della figura del manager, l'associazione Federmanager FVG si sente pronta a raccogliere tali sfide. Infine un pensiero di ringraziamento è stato rivolto ai vertici nazionali, in particolare al Presidente Cuzzilla ed al Direttore Generale Cardoni per il loro operato e la vicinanza sempre dimostrata al Friuli Venezia Giulia.

Rinnovato il Gruppo Giovani di Federmanager FVG

Il Gruppo Giovani di Federmanager FVG fa il pieno e si presenta con una squadra ampliata e un esecutivo vero e proprio. Si parte dalla ri-conferma di Massimo Alvaro come Coordinatore per il triennio a venire.

Massimo Alvaro, che è Vicepresidente Vendite Globale di Lloyd's register Inspection e membro del coordinamento Nazionale Gruppo Giovani, prosegue nel ruolo di Coordinatore regionale giovani dopo la sua nomina datata Febbraio 2017. La squadra si impreziosisce di Luca Ambrosio - Vice Coordinatore, Maddalena Triches Segretario (anche lei nel coordinamento nazionale), dei consiglieri Luca Nardin, Francesco Turchet, Francesco Zambon e Federico Zanette (membro del direttivo FVG sezione Quadri).

Il direttivo ha voluto con sé anche due Con-

siglieri Senior ed ospiti permanenti (>43 AN-NI) Gian Marco Lupi Vice Coordinatore nazionale giovani uscente ed Umberto Pizzinato ambedue uscenti per limiti di età raggiunti. Tra le priorità ci sono crescita d'organico e

formazione, Sfide che hanno trovato già il pieno supporto da parte del Presidente Federmanager FVG Daniele Damele e dell'intero Direttivo Regionale durante un recente consiglio direttivo.





A sinistra: Massimo Alvaro, a destra: il Direttivo Gruppo Giovani Federmanager FVG

"Uno di noi": un progetto per valorizzare insieme la figura del Manager



Alfonso De Rosa

Grazie al coinvolgimento di Federmanager FVG, dei suoi associati e del Gruppo Giovani Dirigenti, prenderà a breve avvio il progetto sperimentale dal titolo "Uno di Noi". Questa iniziativa ha come obiettivi primari quelli di promuovere l'associazionismo dirigenziale, assicurare il miglior passaggio generazionale tra i manager e offrire qualificati supporti legale e finanziario soprattutto ai manager in servizio.

Il progetto nasce dall'iniziativa di Gian Marco Lupi appartenente al Gruppo Giovani di Federmanager, dell'avv. Pietro Mussato e del dott. Alfonso De Rosa di Azimut (società di consulenza finanziaria) entrambi *partner* convenzionati di Federmanager FVG.



Pietro Mussato

Il gruppo di lavoro ha rilevato l'esigenza, oggi più forte che in passato, di rilanciare il valore dell'associazionismo manageriale, supportato da una rete di professionisti competenti in materie di sicuro interesse per i manager quali quelle legali e finanziarie, quale antidoto vincente ad un mercato del lavoro che tende ad isolare i soggetti rendendoli più deboli contrattualmente e sminuendo l'importanza della figura manageriale, finendo per farle perdere il ruolo centrale e determinante che aveva acquisito negli anni.

Lo spirito di tale progetto sperimentale è quello di coinvolgere i singoli associati personalmente ed attivamente nella vita associativa, con la finalità di aumentare il numero degli iscritti a Federmanager FVG, favorendo il contatto tra i manager già associati, in pensione o in attività, e i potenziali nuovi iscritti.

Tale contatto avverrà mediante lo scambio di referenze, visite in Azienda, colloqui e organizzazione di incontri ed eventi, nei quali gli associati Federmanager con maggiore esperienza potranno raccontare ai più giovani e ai futuri iscritti la propria storia professionale e presentare le attività, i servizi e le opportunità offerte da Federmanager.

L'idea è quella di valorizzare la figura del

Manager quale soggetto apicale esperto e per questo necessario nel contesto economico attuale anche delle piccole e medie imprese ove invece ancora oggi si tende a sottovalutarne le capacità, ritenendola una professionalità eccessivamente onerosa e pertanto sostituibile con altro personale meno qualificato e quindi "più economico".



Gianmarco Lupi

Va sottolineato infatti che, soprattutto in un sistema industriale fatto di imprese padronali/familiari, la figura del dirigente assume un valore indispensabile nel passaggio generazionale in quanto, affiancandosi all'imprenditore e supportando le nuove generazioni che dovranno raccoglierne il testimone, può fornire una consulenza globale, qualificata e terza necessaria in un momento estremamente delicato per il futuro dell'azienda.

Si è pensato pertanto di dare nel progetto anche ampio spazio alla figura del Temporary Manager, quale "dirigente temporaneo", a cui gli imprenditori possano rivolgersi per problematiche complesse legate ad esigenze specifiche e momentanee dell'azienda.

Uno di noi: perché partecipare alla vita associativa ti dà una marcia in più!!

Per ricevere maggiori informazioni, dare suggerimenti o offrire supporto è stato attivato il seguente indirizzo email: unodinoi2019@gmail.com.

> Alfonso De Rosa, consulente Azimut Gian Marco Lupi, consigliere nazionale supplente Federmanager Pietro Mussato, consulente legale Federmanager FVG

Il primo che ha per titolo "...e partiremo

ancor con la tristezza in cuor" racconta

le esperienze e le emozioni di un alpino

carnico, Pietro Romano, di Zuglio, che

ha partecipato alle campagne di Albania,

Grecia e Russia. Lo scrittore ha raccolto le

sue memorie registrando le conversazioni

Incontro con l'autore

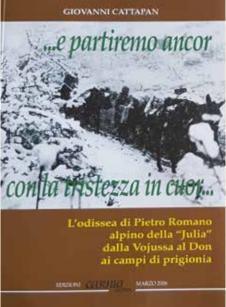
Presentazione di due libri scritti da Giovanni Cattapan



Dopo i saluti portati dal Referente di Sede a nome del Presidente Daniele Damele e del Referente dell'evento Tony Pesante, entrambi assenti per impegni istituzionali legati all'attività di Federmanager, ha preso la parola la Presidente dell'Unesco di Udine, dott.essa Renata Capria D'Aronco che ha rimarcato l'importanza di questi incontri a cui l'Unesco non mancherà mai di dare il suo sostegno. I libri presentati il 4 luglio raccontano en-

trambi le avventurose storie belliche di due friulani. GIOVANNI CATTAPAN

con questa persona semplice, ma di grande umanità. Particolarmente toccante, anche per la sentita presentazione di Tarcisio Mizzau, che non ha mancato di commuovere i numerosi



Si è tenuto, presso la nostra Sede della Circoscrizione di Udine, il giorno 4 luglio 2019, il secondo Incontro con l'Autore che ha visto la presentazione, da parte del socio Tarcisio Mizzau, di due opere del collega Giovanni Cattapan.

L'Autore, della classe '41, dopo il periodo lavorativo che lo ha visto Vicedirettore e Responsabile delle Risorse Umane della Cooperativa Carnica a Tolmezzo per diversi anni, ha concluso la sua carriera in Lombardia come A.D. di un importante gruppo internazionale, scoprendo la sua vocazione 18 di scrittore nel 2006.

presenti, sono le memorie rigorosamente vere, supportate da ricerche storiche, di sofferenza e privazioni vissute da Pietro Romano sia nei momenti di guerra che del periodo vissuto in Russia come prigioniero, dove riesce a sopravvivere e a instaurare un legame positivo con le guardie russe, imparando molto bene anche la loro lingua.

Molto belle e intense le pagine lette da Mizzau sia degli episodi bellici che della insperata generosità e disponibilità delle popolazioni dei villaggi russi che, nonostante il Romano rappresentasse il nemico, non mancarono di sfamarlo evitandogli così in alcune circostanze una morte certa.

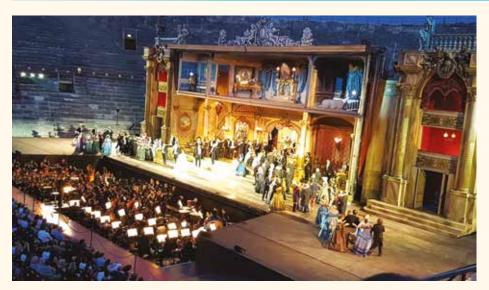
Il secondo libro invece si intitola "cinque anni... motorizzato a piè" racconta le vicissitudini di Attilio Galletti, ufficiale dell'8° reggimento Alpini della Julia, decorato con tre croci di guerra al valor militare, durante la campagna di Albania dal 1940 fino al termine del periodo bellico.

L'autore, in accordo con Galletti, ha steso un testo che non vuole essere una cronaca di fatti bellici, ma una raccolta di episodi, sensazioni, sentimenti vissuti dal protagonista durante il tempo di pace, di guerra e di prigionia.

Particolarmente caratterizzante questo testimone è, seppure in età avanzata, il ricordo chiarissimo dei nomi di tutte le persone incontrate o dei luoghi attraversati tanti anni fa, narrati in modo semplice, ma con una ricchezza di umanità, ironia e rispetto.

L'interesse e la partecipazione dimostrata dalle persone intervenute alla presentazione sono di sprone nel proseguire, anche in futuro, nell'offerta di eventi che possano arricchire l'esperienza di ciascuno di noi.

La Traviata di Giuseppe Verdi all'Arena di Verona



Federmanager Udine, ripetendo una tradizione annuale che dura già da dieci anni, ha organizzato un viaggio per assistere ad uno spettacolo di lirica all'Arena di Verona. L'opera scelta è stata La Traviata di Giuseppe Verdi con regia e scenografia del compianto Francesco Zeffirelli.

Il programma della gita culturale, collaudato negli anni, si è così ripetuto; giovedì 8 agosto partenza alle 14,00 da Udine in pullman con fermata a Portogruaro, per far salire i collegi/amici di Pordenone e dintorni, e arrivo a Verona verso le 18.00.

Il tempo meteorologico, in partenza da Udine, durante il viaggio ed anche a Verona, è stato con noi favorevole con un cielo soleggiato ed una temperatura gradevole.

Ai 40 colleghi, amici e parenti che hanno fatto un viaggio tranquillo e senza intoppi in pullman, con una veloce sosta all'autogrill di Limenella, si sono aggiunti altre quattro amici, provenienti da Bologna in treno, con i quali ci siamo poi incontrati a Verona all'ora di cena. Il collega Camilotti, durante il viaggio in pullman, 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, al parcheggio riservato ai pullman vicino al cimitero monumentale Campo Marzo, 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. La scelta del ristorante è stata quella solita "Al

Bacaro dell'Arena", risultato positivo sia per la vicinanza all'Arena (a 200 metri dall'ingresso) che 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. L'emozione che si ha sempre quando si entra all'Arena è stata ancor più grande quando all'inizio dello spettacolo, spente le luci, gli spettatori hanno acceso le candeline.

L'opera è stata stepitosa per merito dei protagonisti, degli allestimenti realizzati, con un insieme di scene, costumi, effetti di luci, musica, cori e balletti e con una interpretazione straordinaria della soprano Lisette



Oroperosa nella parte di Violetta.

Alle emozionanti esecuzioni delle romanze "Libiamo ne' lieti calici", "Amami Alfredo", "Di Provenza il mar, il suol", si sono levati scroscianti battimani durati parecchi minuti.

In finale è stato concesso il bis di "Libiamo ne' lieti calici", accompagnato dal pubblico con battimani ritmati, cantato dai principali interpreti accompagnati dalla favolosa orchestra dell'Arena di Verona diretta dal maestro Daniel Oren.

Lo spettacolo è finito alle 24,00, abbiamo quindi ripreso il nostro pullman felici e soddisfatti; dormitina generale, piccola sosta a Portogruaro e quindi arrivo a Udine verso le 3,15 di mattina.

Arrivederci al prossimo anno ed 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 dell'evento



Il Gruppo Giovani di Federmanager FVG conferma due membri nel Coordinamento Nazionale per il biennio 2019-2021

Si sono svolte a Roma presso la sede nazionale Federmanager di Via Ravenna, le elezioni del Coordinamanento Nazionale del Gruppo Giovani di Federmanager, che hanno visto impegnati 47 giovani talenti italiani tra quadri e dirigenti.

Dei 27 eletti il Friuli Venezia Giulia si è garantito il massimo delle posizioni, confermando ben 2 nomi eletti, come nel precedente mandato ed al pari della territoriale di Milano.

Massimo Alvaro, 41 anni, attualmente Vicepresidente Vendite Globale di Lloyd's Register, multinazionale inglese, ha confermato la sua presenza nel gruppo di Coordinamento Nazionale.

Accanto a lui, l'udinese **Maddalena Triches**, 40 anni, Responsabile Comunicazione e PR di Moroso, azienda friulana di arredamento nota internazionalmente.

Ha preso parte alla giornata di lavori anche il goriziano **Gianmarco Lupi**, Vice-Coordinatore uscente a livello nazionale del Gruppo Giovani e attualmente Consigliere



Da sinistra: Gianmarco Lupi, Maddalena Triches, Massimo Alvaro

Nazionale supplente per il FVG, oltre che componente del comitato organizzatore delle attività sportive.

A rallegrarsi per l'importante elezione è stato per primo il Presidente di Federmanager FVG, **Daniele Damele**, che ha ricordato come "è davvero un successo per la nostra regione aver riconconfermato due nomi nel Gruppo Giovani nazionale guidato da **Fontana** e **Barigioni**, e oggi anche una rappresentante femminile".

Il Gruppo Giovani di Federmanager FVG ha dunque fatto il pieno e si è presentato a Settembre con una squadra ampliata ed un esecutivo vero e proprio.

Massimo Alvaro prosegue infatti anche nel ruolo di Coordinatore regionale giovani dopo la sua nomina datata Febbraio 2017. La squadra si è inoltre arricchita di Luca Ambrosio - Vice Coordinatore, Maddalena Triches Segretario, dei consiglieri Luca Nardin, Francesco Turchet, Francesco Zambon e Federico Zanette (membro del direttivo FVG sezione Quadri).

Tra le priorità ci sono crescita d'organico, pari opportunità e formazione.

Auguri e pranzo di Natale 2019

SAVE THE DATE

- Giovedì 5 dicembre, ore 20.00
 Cena della circoscrizione di Udine
- Mercoledì 11 dicembre, ore 18.00 auguri in sede a Trieste
- Giovedì 12 dicembre, ore 18.00 auguri in sede a Pordenone
- Venerdì 13 dicembre, ore 20.00 auguri a Gorizia-Monfalcone
- Sabato 14 dicembre, ore 12.30 pranzo della circoscrizione di Trieste
- Mercoledì 18 dicembre, ore 18.00 auguri in sede a Udine

Stella al Merito del Lavoro

Il primo maggio 2020 verranno conferite, come di consueto, le nuove onorificenze "Stella al Merito del Lavoro", come da legge n° 143 del 05/0281992.

Ricordiamo che le proposte di conferimento di detta onorificenza devono essere presentate alla Direzione Regionale del Lavoro entro e non oltre il 31 ottobre 2019.

Chi fosse interessato all'argomento può rivolgersi per informazioni alla nostra segreteria di Trieste.

Rinnovo quota associativa

Siamo quasi alla fine dell'anno ed alcuni soci (non molti) non hanno ancora rinnovato la loro iscrizione per il 2019, che in base allo statuto doveva essere rinnovata entro il 28 febbraio di ogni anno. Li invitiamo perciò a regolarizzare al più presto la loro posizione con il pagamento della quota annuale, il cui importo e modalità di versamento sono indicati nella sezione evidenziata in rosso nella pagina di testata della nostra vita associativa. Ricordiamo il fondamentale e importante supporto degli associati, sia in servizio che in pensione, soprattutto in questo periodo di cambiamenti dal punto di vista politico, fiscale e pensionistico ove tutto viene rimesso continuamente in discussione.

"MANAGER 4.0: ESPERIENZE A CONFRONTO"

Talk show a Trieste sede MIB L.go Caduti di Nassirya 1

GIOVEDÌ 17 OTTOBRE, ORE 17.30

Interventi di esponenti di Federmanager, Federmanager Academy, 4.Manager, Confindustria, MIB

Campionato di Sci 2020

Il campionato di sci avrà luogo a **Madonna di Campiglio dal 19 al 22 marzo 2020** (15-22 marzo per chi si ferma per tutta la settimana).

Contestualmente al Campionato di Sci, si svolgerà anche la III edizione del Premio Giovane Manager.

Vi invitiamo sin d'ora a comunicare, alle nostre segreterie circoscrizionali, la vostra disponibilità alla partecipazione a questo simpatico ed importante campionato, in modo da permetterci di organizzare una squadra che ci consenta un risultato di rilievo nella competizione.







Rinnovato il Contratto nazionale dei manager Migliorate tutte le aree, focus sul welfare

Intervista a Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager, sulle novità per i dirigenti industriali

LA PAROLA AL PRESIDENTE

di Tiziano Neviani - Presidente Assidai

Il rinnovo del Contratto collettivo per i dirigenti industriali è un risultato importante: lo sottolinea il Presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla nell'intervista che



apre questo numero. Per la prima volta nel contratto stesso compare Assidai, in un'ottica di reciproca collaborazione con il Fasi che rafforza il ruolo di entrambi nel panorama della sanità integrativa e contribuisce a salvaguardare il patto intergenerazionale tra dirigenti in servizio e pensionati. Inoltre, la collaborazione tra i due Enti ottimizza le risorse, a vantaggio degli iscritti, per continuare a mantenere nel tempo il livello di prestazioni finora garantito.

Queste pagine sono anche l'occasione per fare il punto su "Healthy Manager", la campagna di prevenzione contro il melanoma lanciata a giugno in collaborazione con Federmanager e offerta gratuitamente agli iscritti. Le prestazioni erogate hanno superato quota 7.400, il 25% in più rispetto all'anno scorso e circa il doppio rispetto al 2016. Infine, un interessante approfondimento sul Policlinico Gemelli di Roma, convenzionato con Assidai, e il rinnovo della nostra iscrizione all'Anagrafe dei fondi per il 2019: un tassello del mosaico di trasparenza su cui si impernia la nostra mission.

n rinnovo contrattuale sempre un risultato importante che non può essere mai dato per scontato». È soddisfatto Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager, per aver l'intesa trovato con Confindustria che, lo scorso 30 luglio, ha dato origine al nuovo Contratto collettivo per i dirigenti industriali. «Siamo intervenuti su tutti aspetti chiave del rapporto di lavoro per riconsegnare al contratto, nella sua interezza, un quadro di regole più adeguato alla figura del manager, con significativi miglioramenti».

Presidente Cuzzilla, il nuovo CCNL che si applica ai manager industriali presenta molti elementi di novità. Come siete arrivati alla firma?

Siamo partiti dall'ascolto dei fabbisogni dei colleghi, che è indispensabile in



questo momento storico in cui il ruolo della leadership in azienda sta cambiando radicalmente. Le sfide sono sempre più complesse e noi sentivamo l'urgenza di offrire un contesto contrattuale di garanzia per la figura manageriale. Abbiamo avuto un dialogo serrato con i nostri interlocutori e in tutti questi mesi è stato massimo l'impegno della Delegazione federale, della Commissione Lavoro e Welfare, della Direzione Generale e il sostegno espresso da tutti i territori. Se ci siamo riusciti, lo dobbiamo al fatto che ci eravamo dati degli obiettivi chiari e condivisi.

>>> Continua a pagina 2



>>> continua dalla prima pagina - Rinnovato il Contratto nazionale dei manager: migliorate tutte le aree, focus sul welfare

ASSIDAI ENTRA NEL CONTRATTO DEI MANAGER DALLE NOVITÀ VANTAGGI PER GLI ISCRITTI

Quali dunque i principali obiettivi?

Innanzitutto migliorare le tutele esistenti, rendendo più efficace il modello retributivo. Voglio poi ricordare l'ambizione, condivisa con Confindustria, di sviluppare una nuova cultura di impresa basata sulla managerialità. Questa si è tradotta nella volontà di rendere operative le politiche attive del lavoro, nello sviluppo degli interventi per la formazione continua e, non da ultimo, nella valorizzazione del contributo delle donne.

Infatti, nel contratto debutta il tema delle pari opportunità. Cosa comporta?

Il tema delle differenze di genere non è nuovo per Federmanager: negli ultimi anni abbiamo condotto importanti iniziative di sensibilizzazione e abbiamo lanciato servizi per la conciliazione vita-lavoro. L'inserimento a livello di contrattazione di un apposito articolo sulle pari opportunità, con particolare attenzione all'equità retributiva, rappresenta un risultato significativo. Sarà 4.Manager, l'associazione condividiamo con Confindustria, a raccogliere le best practice su cui costruire iniziative più idonee a consentire il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro.

Quali sono le previsioni in materia di welfare?

Voglio premettere che questo contratto interviene positivamente su tutte le aree: malattia, coperture assicurative, previdenza complementare, sanità integrativa. Le novità introdotte saranno inoltre di grande impatto per garantire la sostenibilità dei nostri enti e renderli ancora più solidi in futuro. In tema di tutela sanitaria, costituisce un ulteriore passo in avanti la previsione di introdurre coperture cumulative già a partire dal 2020, tramite polizze assicurative collettive che cercheremo non solo di renderle più vantaggiose, ma anche più accessibili per mezzo di un'estensione degli ambiti applicativi con la società IWS SpA, recentemente costituita tra le parti e il Fasi, strumento operativo della nuova GS Fasi "non autosufficienza".

Per la prima volta, poi, è citata Assidai. A che titolo?

Considero di grande rilevanza questa previsione. Il nuovo Ccnl fa riferimento all'accordo di reciproca collaborazione tra Fasi e Assidai, finalizzato a rafforzare il ruolo di entrambi nel panorama della sanità integrativa, a

Stefano Cuzzilla
Presidente
Federmanager

IL TEMA DELLE DIFFERENZE DI GENERE
NON È NUOVO PER FEDERMANAGER: NEGLI ULTIMI
ANNI ABBIAMO CONDOTTO IMPORTANTI INIZIATIVE
DI SENSIBILIZZAZIONE. L'INSERIMENTO A LIVELLO
DI CONTRATTAZIONE DI UN APPOSITO ARTICOLO
SULLE PARI OPPORTUNITÀ, CON PARTICOLARE
ATTENZIONE ALL'EQUITÀ RETRIBUTIVA,
RAPPRESENTA UN RISULTATO SIGNIFICATIVO

consolidare la posizione di leadership dei due enti su un mercato molto competitivo e, non da ultimo, a salvaguardare il patto intergenerazionale tra dirigenti in servizio e pensionati.

Quali vantaggi ne trarranno gli iscritti?

Questo intervento risponde sempre alla logica non profit dei nostri Fondi e ci consentirà di ottimizzare le risorse per continuare a investire in capitoli importanti in cui personalmente credo moltissimo, come la

prevenzione sanitaria e la tutela in caso di non autosufficienza. La partnership tra Fasi e Assidai verrà sancita anche dal punto di vista operativo con la possibilità per gli iscritti comuni ai due Fondi, attraverso i servizi forniti da IWS, di presentare una sola richiesta di prestazioni. Insomma, l'idea è quella di mettere a disposizione delle aziende e dei nostri colleghi procedure semplificate, veloci e, soprattutto, alle condizioni di mercato migliori.

IL NUOVO CONTRATTO FA RIFERIMENTO
ALL'ACCORDO DI COLLABORAZIONE
TRA FASI E ASSIDAI CHE RAFFORZA IL RUOLO
DI ENTRAMBI NEL PANORAMA DELLA SANITÀ
INTEGRATIVA E CONTRIBUISCE A SALVAGUARDARE
IL PATTO INTERGENERAZIONALE TRA DIRIGENTI
IN SERVIZIO E PENSIONATI.

www.assidai.it

"HEALTHY MANAGER", LOMBARDIA E LAZIO LEADER NELLA CAMPAGNA DI PREVENZIONE ANTI MELANOMA

L'INIZIATIVA DI PREVENZIONE 2019 LANCIATA CON FEDERMANAGER HA REGISTRATO 7.407 ADESIONI, IL 25% IN PIÙ RISPETTO ALLO SCORSO ANNO E IL DOPPIO DAL 2016

ombardia e Lazio in testa, rispettivamente con e 2.210 prestazioni erogate, seguite con distacco da Piemonte consistente (694),Veneto (449), Emilia-Romagna (311) e Toscana (298). È questo lo spaccato territoriale della nuova campagna "Healthy Manager" - rappresentata graficamente nell'istogramma che analizza le prestazioni erogate per regione e lanciata a giugno da Assidai e Federmanager in collaborazione con Allianz e Generali Welion. Quest'anno, per tutti gli iscritti del Fondo, è stato possibile svolgere, in modo gratuito presso la rete di strutture sanitarie aderenti all'iniziativa, una visita dermatologica, compresa di mappatura completa dei nei. Con un obiettivo chiaro: prevenire eventuali patologie della pelle, a partire dal melanoma, una delle forme di cancro a maggior tasso di crescita negli ultimi anni.



Il risultato finale della campagna è di per sé un grande successo. In tutto gli aderenti sono stati 7.407, un dato in netta crescita (circa +25%) rispetto alla campagna di prevenzione dell'anno scorso, che offriva un esame Ecocolordoppler dei tronchi sovraortici, e si era fermata a quota 5.933. Guardando

invece più indietro, e cioè all'iniziativa lanciata nel 2016, quando le prestazioni erogate erano state 3.777, il numero è raddoppiato. Un trend decisamente positivo, che dimostra la validità delle strategie di Assidai e Federmanager e il ruolo chiave riconosciuto alla prevenzione per la tutela della salute degli iscritti.

NEL 2019 PER LA PRIMA VOLTA CALANO I CASI DI CANCRO IN ITALIA

Per la prima volta calano i nuovi casi di tumore nel nostro Paese. La buona notizia arriva dalla nona edizione del rapporto "I numeri del cancro in Italia 2019", presentato nei giorni scorsi al Ministero della Salute e realizzato grazie al lavoro, tra gli altri, dell'Associazione Italiana di Oncologia Medica (Aiom) e dell'Associazione Italiana Registri Tumori (Airtum). In particolare, per il 2019 sono stimate 371mila diagnosi (196mila uomini e 175 mila donne) contro le 373 mila nel 2018: dunque 2mila in meno rispetto al 2018, quando invece ne erano state registrate 4mila in più sul 2017. L'inversione di tendenza, spiegata dagli esperti col fatto che le campagne di sensibilizzazione per la prevenzione primaria (mirate a diffondere stili di vita corretti) iniziano a dare i primi frutti, si accompagna con altri dati confortanti. Per esempio, diminuisce la mortalità grazie ai programmi di prevenzione e al miglioramento delle terapie. Inoltre, in virtù della maggiore adesione agli screening e della disponibilità di cure sempre più efficaci, quasi 3 milioni e mezzo di italiani vivono dopo la diagnosi di cancro, cifra in costante crescita (erano 2 milioni e 244 mila nel 2006, 2 milioni e 587mila nel 2010, circa 3 milioni nel 2015): complessivamente il 63% delle donne e il 54% degli uomini sono vivi a cinque anni dalla diagnosi. Almeno un paziente su quattro, pari a quasi un milione di persone, è invece tornato ad avere la stessa aspettativa di vita della popolazione generale e può considerarsi guarito.

Dal rapporto emerge anche che le cinque neoplasie più frequenti sono quelle del seno (53.500 casi nel 2019), colon-retto (49.000), polmone (42.500), prostata (37.000) e vescica (29.700). In calo le neoplasie del colon retto, stomaco, fegato e prostata e, solo negli uomini, i carcinomi del polmone, che continuano invece ad aumentare fra le donne (+2,2%

annuo) per la diffusione del fumo di sigaretta.

Il tumore del seno si conferma dunque il più frequente, in crescita soprattutto nel Centro-Nord per l'estensione programmi di screening e della popolazione target (da 50-69 anni a 45-74). Ciò, tuttavia, non rappresenta di per sé un fenomeno negativo, perché sottolineano gli esperti - ciò significa che vengono individuati in fase iniziale e con alte probabilità di guarigione molti tumori che, senza lo screening, sarebbero stati scoperti in stadio avanzato e con minori possibilità di sopravvivenza.

www.assidai.it



POLICLINICO GEMELLI, L'ECCELLENZA IN PRIMA LINEA

NEL SECONDO OSPEDALE ITALIANO PER DIMENSIONI LA RICERCA E L'ASSISTENZA CLINICA METTONO LA PERSONA AL CENTRO DI TUTTO

rima di tutto i numeri. Otto dipartimenti clinici e di ricerca, 241 unità assistenziali, di cui 85 unità operative complesse, 124 unità operative semplici, 1.526 posti letto, 400 trapianti effettuati in un anno, 94.919 pazienti dimessi, 82.076 accessi al pronto soccorso, 4.110 nati nel 2018 e 10.514.533 prestazioni ambulatoriali.

questo in sintesi Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS di Roma. convenzionato con Assidai. secondo ospedale liano per dimensioni, centro di eccellenza per cure, innovazione e studi clinici. L'attività di ricerca viene svolta in sinergia con gli istituti della Facoltà di Medicina e chirurgia dell'Università Cattolica.

Il Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS è uno dei principali centri oncologici italiani ed è membro di Alleanza Contro il Cancro, il network di cui fanno parte tutti gli Istituti di



ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) nazionali dedicati al trattamento e alla ricerca contro i tumori. Parliamo di circa 50.000 pazienti oncologici curati ogni anno, oltre 22.000 ricoveri, oltre 1 milione di prestazioni ambulatoriali, 12.600 interventi di chirurgia oncologica, più di 26.000 chemioterapie e 35.000 sedute di radioterapia. L'Unità Operativa Complessa di Oncologia Medica è in grado di offrire ai pazienti chemioterapia, farmaci a bersaglio molecolare e immunoterapia. Inoltre, grazie alla partecipazione a studi internazionali e nazionali, ogni paziente viene valutato per essere inserito in studi clinici con farmaci innovativi e sperimentali. In questo ambito, viene svolta un'ampia attività di ricerca clinica e traslazionale in tutte le tipologie di sperimentazione clinica, dagli studi di fase precoce, a quelli randomizzati, a quelli registrativi.

Altra area rilevante è l'U.O.C. di Ostetricia e Patologia Ostetrica, una realtà universitaria e sanitaria che si fa apprezzare per i livelli di qualità e sicurezza raggiunti grazie ad alti standard di accoglienza e alla integrazione dei percorsi assistenziali ma anche per l'assistenza alle gravidanze difficili: tutto ciò ha portato al conseguimento di

risultati in linea con i migliori centri europei.

Tutti i Dipartimenti che operano all'interno del Gemelli svolgono un lavoro continuo che impegna 5.322 addetti, di cui 1.018 medici e 2.111 infermieri, altissime professionalità, ma soprattutto persone che ogni giorno garantiscono con dedizione, competenza e umanità cure eccellenti e accessibili all'intera comunità.

Il conferimento del riconoscimento IRCCS da parte
del Ministero della Salute ha
confermato l'eccellenza del
Gemelli e ha segnato una
svolta fondamentale nella
mission della Fondazione
grazie allo stretto rapporto
con l'Università Cattolica che
ha consentito di costruire
un modello di crescita al
servizio dei pazienti in termini
di qualità, innovazione ed
efficacia delle cure.

ANAGRAFE DEI FONDI, ECCO IL RINNOVO 2019

Per Assidai è confermato il rinnovo dell'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi sanitari anche per il 2019. La certificazione (vedi a lato) è arrivata lo scorso 23 settembre direttamente dal Ministero della Salute, in particolare dalla *Direzione Generale della Programmazione Sanitaria*. Si tratta di un documento chiave visto che, per operare in Italia, i fondi di assistenza sanitaria integrativi devono essere iscritti ad un albo, chiamato appunto Anagrafe dei Fondi Sanitari Integrativi. Quest'ultima è stata istituita dal Ministero della Salute con il Decreto del 31 marzo 2008, e poi resa operativa con il successivo Decreto ministeriale del 27 ottobre 2009. Il rinnovo dell'iscrizione all'Anagrafe è solo un elemento che fa parte di un più ampio quadro di valori su cui si impernia l'attività del Fondo. Valori come assistenza, riservatezza, professionalità, integrità, trasparenza, mutualità e solidarietà che hanno mosso e muoveranno sempre Assidai nel proprio operato a tutela degli iscritti.



Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA
UFFICIO II
Piano sanitario nazionale e Piani di settore

Anno di iscrizione all'Anagrafe Fondi: 2019

ATTESTAZIONE DI ISCRIZIONE/RINNOVO ALL'ANAGRAFE DEI FONDI SANITARI

Si attesta che il Fondo Sanitario 97076780580 - ASSIDAI, compilatore Sig./Sig.ra ROSSETTI MARCO, si è iscritto (ovvero ha rinnovato la propria iscrizione) all'Anagrafe dei Fondi Sanitari di cui al Decreto del Ministero della Salute del 31 marzo 2008 e del 27 ottobre 2009.

Numero di protocollo: 0027608-23/09/2019-DGPROGS-DGPROGS-UFF02-P

Data: 23/09/2019



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 2014-2019 - 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.

www.assidai.it

FEDERMANAGER PADOVA&ROVIGO

Associazione Dirigenti Industriali delle Province di Padova e Rovigo

Via del Risorgimento, 8 - 35137 PADOVA Tel. 049665510

e-mail: padova@federmanager.it PEC: federmanagerpdro@pec.it sito: www.federmanager.it/associazioni/ padova-e-rovigo

orario uffici

dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 12.30 La segreteria è disponibile per urgenze nei pomeriggi, previo appuntamento.

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: BANCA FINECO IBAN: IT 18 R 03015 03200 000 003 120 496
- in contanti o con assegno presso la Segreteria

Solidaria

Dal 22 al 29 settembre. Padova sarà il luogo in cui il mondo della solidarietà e del vo-Iontariato si confronteranno con i linguaggi delle arti e della cultura.

La manifestazione Solidaria, promossa dal Centro Servizio Volontariato e dal Comune di Padova, con il patrocinio anche della nostra Associazione, vuole essere uno spazio ideale aperto alle contaminazioni artistiche e culturali, ma anche a quelle tra realtà profit e non profit; siamo fermamente convinti che l'interazione tra saperi diversi, tra professionalità altre, tra chi da sempre svolge un'azione di volontariato e chi magari non ci ha mai pensato, possa essere un punto di partenza importante per immaginare una città sempre più solidale, in grado di guardare al futuro con fiducia ed ottimismo. L'edizione 2019 vuole anche essere un'occasione per ricordare alcuni accadimenti che hanno lasciato un segno indelebile nella nostra storia personale e collettiva, dai 30 anni dalla caduta del Muro di Berlino ai 200 anni dalla scrittura dell'Infinito di Leopardi, e, al contempo, diventare l'opportunità per costruire tutti assieme il futuro della Padova che verrà. Tutto questo per proiettarci sin d'ora in quel 2020 che vedrà Padova assumere con orgoglio e responsabilità il ruolo di

Capitale Europea del Volontariato. Ricordiamo i principali eventi della manifestazione (il programma completo lo si può scaricare dal sito www.solidaria.eu):

• 23 settembre ore 21.15: "Folk Cello" con Giovanni Sollima, presso la sala dei Giganti al Liviano;

• 24 settembre ore 21.00: "I Cinghiali di Antenore" di e con A. Pennacchi, musiche dal vivo de I Tajaf, alla multisala MPX;

CINGHIALI DI ANTENORE

• Mercoledì 25 settembre ore 21.15: "Italia Mundial" con Federico Buffa al Teatro Verdi;

• 26 settembre ore 18.00: "Dialogo sull'infinito: tra teologia e matematica" con Vito Mancuso e Piergiorgio Odifreddi all'Auditorium San Gaetano;



Sabato 28 settembre ore 21.00: "Vivaldi Recomposed" con le "Quattro stagioni" di A. Vivaldi reintrepretate da Max Richter a cura dell'Orchestra di Padova e del Veneto presso la sala Giganti al Liviano.





SAVE THE DATE

Il nuovo contratto dei dirigenti industriali 2019-2021

Giovedì 24 ottobre 2019

Mattino: sede Assindustria Venetocentro di Padova,

ore 10.00

Pomeriggio: palazzo Giacomelli a Treviso, ore 17.00

PRANZO DI NATALE 2019

Segnatevi sull'AGENDA questa data:

Domenica 1 dicembre 2019 ore 12.30-13.00 si terrà la consueta Conviviale degli Auguri di Natale presso il ristorante **BELVEDERE** di Turri di Montegrotto Terme

Save the date - Incontro Regionale Fondirigenti 8 ottobre 2019 c/o Assindustria Venetocentro, Padova

Fondirigenti, il Fondo per la formazione continua promosso da Federmanager e Confindustria che conta ormai 14.000 imprese aderenti e circa 80.000 dirigenti appartenenti a tutti i settori produttivi, segnala una valida opportunità per finanziare, **a costo zero**, la formazione dei dirigenti in azienda. L'appuntamento è per:

Martedì 8 ottobre 2019, ore 10.30 presso Assindustria Venetocentro, in Via E.P. Masini n. 2. Padova

L'adesione al Fondo per le aziende Confindustria è gratuita, può essere eseguita in qualsiasi periodo dell'anno e non ha bisogno di essere rinnovata.

Per l'adesione è sufficiente indicare nelle "Denuncia Aziendale" del flusso UNIEMENS aggregato, all'interno dell'elemento "FondoInterprof", l'opzione "Adesione" selezionando il codice FDIR e inserendo il numero dei dirigenti interessati all'obbligo contributivo.

Aderendo a Fondirigenti l'azienda sceglie di destinare al finanziamento della formazio-

ne del proprio management e senza alcun onere aggiuntivo, l'importo dello 0,30% delle retribuzioni, versato mensilmente all'INPS come contributo integrativo per la disoccupazione involontaria.

L'azienda potrà conoscere in qualunque momento, attraverso la propria area riservata, l'ammontare e la disponibilità delle proprie risorse e pianificare l'utilizzo nell'ambito di un Piano formativo condiviso con Federmanager. Sarà inoltre possibile partecipare a tutte le attività promosse dal Fondo per lo sviluppo della cultura manageriale e della competitività delle imprese.

Gli obiettivi dell'incontro sono:

- illustrare le nuove funzionalità del sistema informativo,
- condividere le aree di intervento prioritarie discutendo degli sviluppi più efficaci per intercettare le esigenze delle aziende e dei manager,
- fornire al sistema associativo Federmanager e Confindustria gli strumenti per

aiutare le imprese ad innalzare il livello qualitativo delle proprie proposte e aumentare la partecipazione agli Avvisi anche da parte di aziende non aderenti.

I relatori **partecipanti** sono: Rappresentanti Fondirigenti, Rappresentanti delle Associazioni territoriali/settoriali/di categoria del Veneto, Rappresentanti enti di formazione, Manager e Imprenditori di aziende aderenti e **non aderenti**.

I temi che verranno approfonditi:

- Fondirigenti 2.0 le novità del sistema informativo.
- Avviso 1/2019 esiti dell'indagine territoriale ed approfondimento sulle linee di intervento.
- Uno sguardo sul territorio (adesioni, utilizzo CF e Avvisi, risorse disponibili).
- La cassetta degli attrezzi suggerimenti per una corretta progettazione dei Piani formativi
- Il punto dell'esperto Intervento di un esperto su uno dei temi dell'Avviso.

"Stella al merito del lavoro" - Anno 2020



ti insigniti, così come previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n.143.

Nel ricordare che, ai fini della concessione dell'onorificenza in oggetto indicata, questo Ministero cura l'istruttoria delle proposte di conferimento per la selezione dei candidati meritevoli, si richiama l'attenzione dei Soggetti e delle Organizzazioni in indirizzo sulla consueta informativa al fine di darne la massima diffusione. La stessa 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. 7929 del 23 luglio 2019, ha lo scopo di consentire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa tenuto conto della normativa di cui alla legge 143/92, tuttora vigente, che disciplina in dettaglio la procedura per la concessione della "Stella al Merito del Lavoro" e il ruolo svolto dalle Commissioni istituite a livello regionale.

Tutto ciò premesso, si informa che le proposte di candidatura, fermo restando l'osservanza dei requisiti previsti dalla predetta legge 5 febbraio 1992, n.143, seguendo le modalità già in uso, devono essere inoltrate dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali ed assistenziali o direttamente dai lavoratori interessati agli Ispettorati Interregionali del Lavoro e agli Ispettorati Territoriali del Lavoro aventi sede nei capoluoghi di Regione diversi da quelli su cui insistono gli IIL, nonché, in considerazione della peculiarità della Regione Calabria, all'ITL di Reggio Calabria, anche per il tramite dei relativi Ispettorati Territoriali, entro e non oltre il termine del 31 ottobre 2019, corredate dei seguenti documenti in carta semplice:

- 1) Autocertificazione relativa alla nascita;
- 2) Autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana:
- 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:
- Autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (artt. 13-14 Regolamento (UE) 2016/679);
- 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.

Per ogni eventuale informazione, il candidato potrà rivolgersi direttamente alle strutture competenti – Ispettorati Interregionali del Lavoro e Ispettorati Territoriali del Lavoro aventi sede nei capoluoghi di regione diversi da quelli su cui insistono gli IIL.

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

Dott.ssa Stefania Cresti Direttore generale



FEDERMANAGER TREVISO&BELLUNO

Associazione Dirigenti Industriali delle Province 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 9.00-13.00 lunedì pomeriggio su appuntamento

TESSERAMENTO

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.

Centromarca Banca di Treviso

IBAN: IT62E 08749 12002 0170 0150 7076

Aperte le candidature per le Stelle al Merito 2020



Premiare singoli meriti di perizia, laboriosità e buona condotta morale dei lavoratori dipendenti da imprese pubbliche o private. Sono queste le finalità delle **Stelle al Merito del Lavoro**, che ogni anno vengono conferite con Decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministero del

Lavoro e della Previdenza Sociale a coloro che abbiano compiuto i 50 anni di età, abbiano prestato attività lavorativa ininterrottamente per almeno 25 anni alle dipendenze di una o più aziende e si siano particolarmente distinti. Un titolo importante, che coinvolge anche manager e dirigenti d'azienda.

Il bando per presentare la proposta di candidatura per la prossima edizione del conferimento delle "Stelle al Merito del Lavoro", prevista per il 1° maggio 2020, scade il 31 ottobre.

Le proposte di conferimento delle decorazioni dovranno essere presentate alle Direzioni Regionali del Lavoro, competenti per territorio, secondo le norme previste dalla legge n. 143 del 5.2.1992 e dovranno essere corredate dei seguenti documenti in

carta semplice: autocertificazione relativa alla nascita, autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana, 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, attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda, curriculum vitae, autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali, residenza, recapito telefonico ed e-mail ove disponibile (le attestazioni servizio, dei meriti ed eventualmente il curriculum vitae possono essere anche contenuti in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio).

Ulteriori informazioni si possono scaricare anche dal nostro sito: www.trevisobelluno. federmanager.it.

Il mercato del lavoro manageriale con Dotto ReSearch



L'incontro, intitolato "Employability e Professional Networking dei Manager nella fase economica attuale", ha riscosso un ottimo interesse da parte degli associati e ha trattato, oltre al tema principale centrato sull'attuale situazione del mercato del lavoro, anche argomenti come l'importanza di un bilancio di competenze efficace e della gestione del proprio network, aggiungendo spunti interessanti su temi pratici, spesso sottostimati, come ad esempio su come scrivere un curriculum vitae per risultare interessante alla lettura e come rendere efficace un colloquio di lavoro.

Come deve muoversi nel mercato del lavoro un manager che intenda valutare nuove esperienze aziendali? A questo importante argomento, specie nell'attuale momento economico, Federmanager Treviso e Belluno ha dedicato un incontro, tenutosi lo scorso 19 settembre presso l'Hotel Maggior Consiglio di Treviso. A rispondere alle domande degli associati presenti, Alessandro Vergine, partner di **Dotto Re-Search**, società di ricerca e selezione di manager di alto profilo tra le prime società indipendenti di Executive Search in Italia e leader nel Triveneto.



Al via a Treviso l'HUB per l'autoimprenditorialità femminile

È al via Pathway 2 Action, l'innovativa proposta di autoimprenditorialità a supporto delle politiche attive del lavoro e del welfare che Federmanager offre ai propri iscritti con il supporto di 4.Manager e attraverso l'azione di Vises Onlus, che sarà il partner operativo. Obiettivo del progetto è il reinserimento nel mondo del lavoro di 30 manager inoccupati 40-60enni iscritti a Federmanager: 10 manager certificati potranno sviluppare una working experience mentre 20 manager saranno accompagnati dall'ideazione fino alla creazione di una propria start up o verso una nuova occupazione.

Federmanager Treviso e Belluno è stata

scelta come Hub principale per Veneto, Friuli-Venezia Giulia e Trentino-Alto Adige ed in particolare seguirà le attività dedica-



te a donne manager relative al secondo punto, ovvero all'ideazione e alla creazione di una propria start up o verso una nuova occupazione, in risposta ai bisogni sociali del territorio. L'iniziativa si inserisce nel filone del rafforzamento della cultura manageriale, che evidenzia l'importanza delle nuove competenze per lo sviluppo del Paese, così come il contributo fondamentale che le donne possono offrire al mondo del management.

Maggiori informazioni si possono trovare sul nostro sito www.trevisobelluno.federmanager.it oppure scrivendo una mail a: pathway2action@federmanager.it.

Alle fasi finali il progetto "Manager in Rete"

È in dirittura d'arrivo il progetto "Manager in Rete. Nuove competenze manageriali a disposizione delle PMI del territorio", sostenuto da Assindustria Venetocentro in partenariato con Federmanager Treviso Belluno e finanziato da 4. Manager, associazione costituita da Confindustria e Federmanager per sostenere la crescita dei manager e delle imprese, con l'obiettivo di contribuire a

generare uno sviluppo sostenibile e duraturo. Il progetto "Manager in Rete" ha l'obiettivo di favorire l'occupazione di manager altamente specializzati, attualmente disponibili sul mercato, per introdurre una visione manageriale anche nelle imprese di piccole e medie dimensioni. Dopo una prima fase di valutazione dei manager candidati e delle aziende disponibili ad accoglierli, il passo

successivo, che si svolgerà nelle prossime settimane, sarà l'inserimento dei manager prescelti come temporary manager nelle aziende del territorio.

Per informazioni: Enrica Bianchin 0422 916479, ebianchin@unisef.it. Oppure Ida Gasparetto 0422 541378, segreteria@federmanagertv.it.

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 2019 occorre presentare la dichiarazione dei contributi non dedotti relativi all'anno 2018.

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 DI-CHIARARE NEL MOD. 059 È RIPORTA- TO NEL CU 2019, RELATIVO AI REDDITI DEL 2018, AL RIGO 413 VOCE "CONTRI-BUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE NON DEDOTTI DAI REDDITI".

Ricorda di inviare ogni anno la dichiarazione dei contributi non dedotti:

PREVINDAI non li tasserà al momento del pensionamento!

Cena di fine anno "Alla Pasina"



Anche per quest'anno, come di consueto, Federmanager Treviso e Belluno organizza un momento conviviale per i propri associati a chiusura dell'anno.

La "Cena di Fine Anno", come sempre un momento per tutti di incontrarsi in un'atmosfera informale e cordiale, si terrà venerdì 6 dicembre alle ore 20.00 presso l'Osteria "Alla Pasina" di Dosson di Casier (via Marie 3), uno dei più noti e apprezzati ristoranti della Marca trevigiana. Situato nella zona Doc del famoso radicchio Rosso di Treviso, "Alla Pasina" propone una cucina tradizionale, creativa e ricercata che varia con le stagioni, decantata anche dall'indimenticabile gastronomo veneto Giuseppe Maffioli.

Il costo della cena è fissato a 45 euro a persona. Per informazioni e adesioni: 0422 541378 - eventi@federmanagertv.it.

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 sequenti 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

Valutazioni del Consiglio Direttivo riguardo le ripetute Convocazioni delle Parti Sociali nei mese di luglio-agosto

A metà del mese di luglio, dopo che era già nota la volontà del Presidente del Consiglio di convocare, insieme ai Ministri competenti, le Parti Sociali (ed era prossimo a farlo), il Ministro degli Interni agiva con una iniziativa analoga, senza accordi, né delega alcuni, in aperta alternativa al Capo del Governo. Venivano, quindi, convocate le Parti, con all'ordine del giorno anche la futura manovra economica, da un Ministro che non ne aveva né competenza, né delega alcuna, nella sede del Ministero degli Interni, sede, istituzionalmente, non regolare; ad aggiungere benzina sul fuoco, risulterà poi presente nella compagine ministeriale un ex-sottosegretario da poco dimessosi e attualmente oggetto d'indagine. All'incontro partecipavano le Sigle convocate, compresa CIDA e Federmanager, insieme - tra le altre – a Confindustria, CISL, CGIL, UIL. Alcuni componenti del Consiglio Direttivo di

Federmanager Venezia, alla notizia di tale convocazione, hanno ritenuto di dovere esprimere ai propri vertici associativi una nota-mozione di contrarietà a tale partecipazione, ritenendo, nella circostanza, molto più proficuo e redditizio un fermo, motivato e pubblico rifiuto a presenziare. Si sarebbe trattato di una scelta dettata non da motivi politici di parte, ma più semplicemente dal rispetto delle Istituzioni più alte dello Stato e della Cosa pubblica. In merito alla vicenda, il Presidente CIDA Mantovani in un videomessaggio del 22 luglio ha comunicato che numerosi colleghi gli hanno scritto e telefonato, alcuni per congratularsi, altri per lamentare il fatto che CIDA abbia partecipato a un tavolo di lavoro in una sede irrituale. Il Presidente ha chiarito che la decisione di essere presenti è stata assunta in quanto, a suo parere, le Parti sociali devono essere presenti dove si discute delle Norme, dove si fa politica, e che l'assenza non fa

delegittimazione, l'assenza viene "riempita" dai politici che intendono farlo, politici che sicuramente stanno dimostrando disinvoltura nelle sedi istituzionali. Quindi, ha concluso il Presidente, le critiche sono perfettamente legittime, ma noi siamo andati per portare le nostre idee, le nostre ragioni, e non per legittimare quelle di una parte politica.

Seguito della storia, che è bene rimarcare: alla convocazione del Ministro degli Interni del 15 luglio, ne è seguita una del Presidente del Consiglio del 25 luglio; successivamente il Capo del Governo ha organizzato altri due incontri nei giorni 29 luglio e 5 agosto, mentre il Ministro degli Interni ha riproposto una alternativa autonoma il 6 agosto. La Rappresentanza dei dirigenti ha, comunque, deciso di presenziare a tutti gli incontri, pur in contrasto tra loro, e dopo pochi giorni abbiamo assistito alla crisi politica e alla costituzione del nuovo Governo.

Stella al Merito del Lavoro



Il primo maggio 2020 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 2019. Eventuali proposte già trasmesse per gli anni precedenti non saranno prese in considerazione e dovranno perciò eventualmente essere ripresentate. Evidenziamo infine che anche quest'anno il referente per i nostri associati riguardo l'argomento "Stella al Merito del Lavoro" è il collega Antonio Russo (e-mail cadoge@alice.it, cellulare

3280075961). Eventuali informazioni sull'argomento si possono reperire anche presso la segreteria della nostra Associazione. Inoltre chi è interessato trova notizie utili nelle pagine "generali" di questo stesso numero della rivista.

Regolamento UE 2016/679 - Informativa agli Iscritti

Federmanager Venezia ha recentemente fatto pervenire a tutti gli Iscritti una specifica "Informativa resa agli iscritti ai sensi del Regolamento UE 2016/679" contenente in modo molto dettagliato e puntuale le modalità dell'utilizzo dei dati personali secondo la recente normativa europea (GDPR). Come indicato dalla missiva che ha accompagnato l'invio del documento, viene richiesta ad ogni iscritto la compilazione puntuale

dell'ultima pagina (presa visione e consenso al trattamento) nonché la sua restituzione nelle varie forme possibili, quale accettazione di quanto proposto. L'assenza della sottoscrizione e/o della restituzione sottintende la non accettazione delle modalità di trattamento dei dati personali. Si chiede pertanto di voler completare appena possibile la compilazione ed il rinvio almeno dell'ultima pagina alla sede dell'associazione.

Campionato SCI 2020 A Madonna di Campiglio!

Una vera gara... tra Santi del Paradiso, quella che si è svolta tra le due località (S. Martino di Castrozza e Madonna di Campiglio) candidate per ospitare il prossimo Campionato di Sci Federmanager (6° Nazionale e 49° Triveneto). Ha vinto al fotofinish quella più alta in grado "istituzionalmente" ovvero MADONNA DI CAMPIGLIO! Possiamo confermare che l'evento si svolgerà in quella sede dal 19 al 22 marzo 2020. Nel prossimo numero troverete notizie più dettagliate (la notizia è pervenuta mentre eravamo in stampa). Gli Interessati troveranno notizie fresche, man mano che saranno disponibili, anche sul sito veneziano (voce EVENTI).



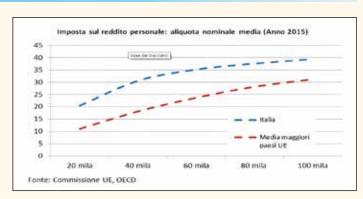
Brevi commenti al Comunicato CIDA sul Rapporto INPS 2019

Interessante, condivisibile e puntuale il Comunicato stampa con il quale il 10 luglio scorso il Presidente CIDA Mario Mantovani ha commentato "a caldo" il Rapporto annuale INPS 2019, a firma del nuovo Presidente INPS Pasquale Tridico (sia il rapporto INPS che il comunicato CIDA si trovano sul sito di Federmanager Venezia alla voce "NEWS" con data 10 ed 11 luglio). In particolare, Mantovani riscontra due importanti novità sulle quali riflettere:

- 1. l'ipotesi di un fondo pubblico di previdenza integrativa;
- 2. una più accentuata traspa-

renza contabile nella suddivisione reale tra la spesa assistenziale e quella previdenziale.

Ambedue argomenti importanti e "caldi". Riguardo al primo, laddove Mantovani evidenzia (a ragione) che in Italia solo il 30% dei lavoratori aderisce ad uno dei Fondi integrativi (che pure hanno gestito nel 2018 risorse per oltre 167 miliardi, pari al 9,5% del PIL), ci sembra di dover evidenziare che tale bassa percentuale di adesioni, tra le varie motivazioni, ha sicuramente quella delle basse retribuzioni dei lavoratori italiani rispetto agli



equivalenti dei Paesi Europei più avanzati. È difficile accantonare parte della retribuzione per un fondo integrativo (pur teoricamente allettante e conveniente) quando la stessa retribuzione è appena sufficiente (o è insufficiente) per le spese correnti normali.

In generale, poi, a cappello di tutto l'argomento Pensioni va evidenziato, una volta ancora, che quando si parla di confronto con gli altri Paesi Europei, per essere corretti lo stesso va fatto tra gli importi netti e non tra quelli lordi. Ricordiamo che la tassazione italiana è la più elevata tra i principali Paesi Europei, e che la prospettiva cambia notevolmente passando come detto da lordo a netto. La tabella allegata evidenzia la differenza della tassazione tra Italia ed altri Paesi. Ma questo sembra essere un argomento troppo difficile per essere recepito dai nostri massimi livelli economici e politici... ed intanto sempre più pensionati si trasferiscono nei cosiddetti "paradisi pensionistici"...

Paesi	20 mila	40 mila	60 mila	80 mila	100 mila
Italia	4.097	12.233	21.130	30.106	39.383
Spagna	3.796	10.495	18.956	28.356	37.756
Olanda	1.680	6.254	14.898	25.298	35.698
Regno Unito	1.744	6.979	14.979	22.979	30.979
Francia	1.461	6.433	12.433	19.441	27.641
Germania	1.679	4.479	9.272	17.672	26.073

S'ode a destra uno squillo di tromba ("Fede" Pellegrini)...



Un prolungato applauso da parte di Federmanager Venezia ad una eccezionale atleta "nostrana", partita molti anni fa da Spinea alla multi-conquista del

mondo, che porta tuttora avanti la bandiera italiana nonchè quella veneziana. Parliamo di Federica Pellegrini, neo campionessa mondiale sui 200 metri sl dopo una gara strepitosa svoltasi il 25 luglio a Gwangju in Corea del Sud alla bella e "longeva" età (in senso sportivo) di quasi 31 anni compiuti il 5 agosto. Non è semplice elencare il medagliere completo di Federica, artefice di imprese strabilianti ad iniziare dal 2004 (argento sui 200sl

alle Olimpiadi di Atene), per passare attraverso le successive Olimpiadi di Pechino 2008 (oro 200sl), nonché i Mondiali di Montreal 2005 (argento 200sl), Melbourne 2007 ("solo" bronzo 200sl), Roma 2009 (oro 200sl e 400sl), Shangai 2011 (oro 200sl e 400sl), Barcellona 2013 (argento 200sl), Kazan 2015 (argento 200sl e 4x200sl), Budapest 2017 (oro 200sl) ed appunto l'oro di Gwangju 2019. Sarà l'ultima, quella conquistata di recente, o avremo altre (gradite!) sorprese alle prossime Olimpiadi del 2020? Di sicuro noi saremo tutti incollati alla televisione per seguire le sue esibizioni.

Il segreto di tanti successi? "La ricetta magica? A me piace faticare - dice Fede - allenarmi per me è l'unica strada ed è normale poi percorrerla". Diremmo, in definitiva, una ricetta semplice, che ognuno può applicare nel settore in cui si cimenta, sportivo ma anche lavorativo.

...a sinistra risponde uno squillo ("Bebe" Vio)



crediti del fotografo Augusto Bizzi

Questo 2019 è veramente l'anno delle atlete italiane donne. Al suc-26 cesso di Fede se ne è aggiunto

un altro proprio in queste ultime ore grazie ad un'altra grande atleta. E chi può essere costei, se non l'altrettanto plurivittoriosa Beatrice Vio? La "nostra" "Bebe", veneziana di nascita e residente a Mogliano V.to (chi scrive ha l'onore di esserne concittadino) che fino ad oggi già tanto lustro ha dato all'Italia pur essendo giovanissima, il 19 settembre ha conquistato la medaglia d'oro di fioretto - cat. B ai Campionati del Mondo (tris!!) di scherma paralimpica, sempre a Gwangju

in Corea del Sud: proprio "una bella figata"! A conferma che quando Bebe va a gareggiare ci va per vincere e non solo per partecipare! Questa nuova impresa dorata si aggiunge a quelle già "in saccoccia" ovvero alle medaglie dello stesso prezioso metallo conquistate ai XV Giochi Paralimpici di Rio de Janeiro 2016, nonché ai Mondiali di Eger (Ungheria) del 2015 e a quelli di Fiumicino del 2017 (individuale e squadra). Senza dimenticare gli Europei di Strasburgo 2014 (in-

dividuale e squadra), di Casale Monferrato 2016 e di Terni 2018 (individuale e squadra).

Non possiamo fare a meno di ricordare che Bebe è testimonial di punta dell'Associazione Art4sport, una ONLUS che crede nello sport come terapia per il recupero fisico e psicologico dei giovani portatori di protesi di arto. La sua missione è supportare le famiglie dei ragazzi per permettere loro di divertirsi quotidianamente attraverso l'attività sportiva. Complimenti Bebe!!

DIRIGENTI NORDEST LUGLIO-AGOSTO-SETTEMBRE 201

Ponte della Costituzione a Venezia, una storia a puntate

Si susseguono le novità che hanno come argomento il ponte della Costituzione (alias ponte di Calatrava) a Venezia, aperto in sordina alle ore 23.44 (dicasi ventitre e quarantaquattro!!) dell'11 settembre 2008. Costo preventivato attorno ai 7 milioni, costo a posteriori oltre 13 milioni (più costi di manutenzione straordinaria e dei sistemi di controllo di staticità): praticamente quasi il doppio. Periodicamente su queste pagine pubblichiamo i principali aggiornamenti su quest'opera (ma non è da sola, vero Mose?) che non manca di suscitare perplessità tecniche ed amministrative.

Ad ottobre del 2018 è stata approvata la sostituzione dei rivestimenti vetrati dei gradini, troppo pericolosi per coloro che percorrono la struttura specie nel periodo invernale, oltre che soggetti ad un degrado molto più rapido di quello programmato (e questo ci ricorda anche il Mose ed i suoi meccanismi che già necessitano di manutenzione straordinaria per diverse decine di milioni di euro, ancor prima dell'entrata in funzione). Al loro posto verranno installate delle lastre di trachite, più adatte anche se meno appariscenti.

Nel mese di luglio 2019 la Giunta Comunale ha deciso invece (su indicazione precisa della Corte dei Conti) per la rimozione della sfortunata ovovia collegata al Ponte, nata tra l'altro contro il parere dello stesso architetto, mai inaugurata ufficialmente ed avviata nel novembre 2013. Costata quasi due milioni di euro e ferma dal lontano maggio del 2015, con un tempo di traspor-



to teorico di circa 7 minuti ma reale (quando funzionante) di quasi 17, dopo essere stata causa di notevoli inconvenienti per coloro (e trattasi, nota bene, di persone disabili) che avevano tentato di utilizzarla, verrà ora disinstallata al costo stimato d circa 40mila euro. Il trasporto dei disabili oltre il Canal Grande avverrà (tornerà ad avvenire) comodamente tramite vaporetti come era in precedenza.

E nel mese di agosto 2019 non è stato ritenuto esente da colpe e relative conseguenze anche lo stesso architetto Calatrava, condannato per danno erariale nella realizzazione del ponte ad una pena pecuniaria di 78mila euro. Lo stesso sarebbe incorso in "macroscopica negligenza" nella stima di alcuni componenti tecnici oltre che della già citata usura dei gradini in vetro (con durata programmata di 20 anni).

Ma non sembra sia finita qui. Molti studi attendibili prevedono che nel giro di qualche anno sarà necessario intervenire sugli spostamenti delle basi del ponte, causati dalla spinta laterale della struttura. Un fenomeno che era stato ben messo in evidenza fin dalla installazione.

Chi vivrà vedrà...

H-FARM di Roncade: decolla H-CAMPUS



Una buona, anzi ottima notizia della quale Federmanager Venezia si complimenta con i responsabili H-FARM. Si è concluso finalmente, con il via libera della Regione, il lungo e travagliato iter burocratico, avviato nel novembre 2017, per la realizzazione del futuristico Polo scolastico internazionale che nascerà in zona Cà Tron, nel comune di Roncade. A breve partirà la procedura per gli espropri dei terreni necessari per la realizzazione dell'Opera.

Il progetto è portato avanti da una lungimirante cordata formata da Cattolica, Finint ed H-FARM stessa.

Del progetto, a quel tempo in fase di disegno, i vertici dell'Azienda avevano già informato i componenti del Gruppo Dirigenti e Imprenditori Seniores d'Industria, durante la visita svoltasi il 29 novembre 2016 proprio ad H-FARM (riassunta nel numero di gennaio/febbraio 2017 della rivista Dirigenti NordEst). Il modello H-FARM veniva visto fin

dalle sue origini basarsi su tre pilastri portanti: Investimenti, Aziende, Education. Ora prende definitivamente il via anche il terzo di questi pilastri.

Ricordiamo che da un importante accordo con l'**Università Ca' Foscari** di Venezia, è stato sancito l'avvio del corso di laurea triennale in **Digital Management**, che forma gli specialisti e i futuri manager dell'economia digitale.

Sicuramente si svilupperà presto in questa sede un gruppo di persone che sapranno immaginare, reinventare e plasmare il mondo di domani, basandosi sull'idea digitale. Le aziende, specie quelle del NordEst, sono avvisate.



DIRIGENTI NORDEST LUGLIO-AGOSTO-SETTEMBRE 2019

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 9.00/13.00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00** Quadri Superiori **euro 180,00** – Quadri Apicali **euro 120,00** – Dirigenti in attesa di nuova occupazione **euro 150,00** – Pensionati ante 1988 (si prega di segnalare il requisito) **euro 112,00** – Coniuge superstite **euro 100,00**

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

Cosa significa fare parte di un network? Incontro con 3 associazioni



Splendida serata sulla terrazza del Resort "Le Ali del Frassino" a Peschiera del Garda per l'evento organizzato da Federmanager Minerva, VeronAllTop e Apidonne con il patrocinio della Provincia di Verona lo scorso 4 settembre, che ha raccontato ai numerosi partecipanti tramite l'esperienza diretta dei relatori cosa significa essere parte di un network o di una associazione, quali sono le motivazioni che aggregano e quali sono le esperienze che arricchiscono il cammino di ciascuno di noi. Il clima informale e amichevole ha contribuito alla condivisione di pensieri, buone pratiche e contatti, il vero obiettivo del networking.

Costruiamo insieme la fabbrica intelligente Incontro sui robot collaborativi

Il 14 ottobre presso l'Ordine degli Ingegneri di Verona si terrà il terzo incontro del ciclo "Costruiamo insieme la fabbrica intelligente" che verterà su potenzialità e utilizzi dei robot, con i sequenti temi e relatori:

- La robotica: Il mercato e trend di sviluppo, M. Bianconi Direttore Scientifico del laboratorio MIST E-R e Vice Presidente CLUST-ER Meccatronica Motoristica.
- Robotica collaborativa: quando l'automazione incontra la flessibilità, A. Cocchi di Universal Robots.

L'incontro vuole presentare potenzialità e utilizzi dei robot, con uno speciale focus su quelli collaborativi, in grado di condividere lo spazio e lavorare a stretto contatto con gli operatori senza costituire in pericolo per questi ultimi. Il robot collaborativo può infatti sostituire l'operatore per svolgere compiti faticosi o logoranti, oppure può affiancarlo in attività dove sono necessarie una precisione ed una ripetitività che l'operatore umano non può garantire, ma dove comunque il controllo umano è indispensabile. La robotica collaborativa si colloca in una fascia intermedia tra assemblaggi completamente automatizzati, tipici degli scenari con grandi lotti di produzione e poche varianti, e gli assemblaggi completamente manuali, tipici degli scenari con piccoli lotti di produzione ed elevato numero di varianti.

La partecipazione è libera previa iscrizione entro il 30 settembre tramite la Segreteria.

Campionato di Sci 2020

Il campionato di sci avrà luogo a Madonna di Campiglio dal 19 al 22 marzo 2020 (15-22 marzo per chi si ferma per tutta la settimana).

Contestualmente al Campionato di Sci, si svolgerà anche la III edizione del Premio Giovane Manager.

Vi invitiamo sin d'ora a comunicare in segreteria la vostra disponibilità alla partecipazione a questo simpatico ed importante campionato.

SAVE THE DATE

TUTTE LE NOVITÀ DEL WELFARE FEDERMANAGER, CONVEGNO A VERONA

Il prossimo 16 novembre
presso la Vecomp
Academy di Verona,
i direttori di Fasi, Assidai,
Previndai e Praesidium
presenteranno tutte le
novità in tema di welfare
dedicate ai soci/e
di Federmanager
e alle loro famiglie.

Stella al Merito del Lavoro



Il primo maggio 2020 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 2019. Eventuali proposte già trasmesse per gli anni precedenti non saranno prese in considerazione e dovranno perciò eventualmente essere ripresentate. Informazioni sull'argomento si possono reperire presso la segreteria della nostra Associazione.

SAVE THE DATE

PRANZO DI NATALE sabato 14 dicembre

Orario e località verranno comunicati successivamente.

VITA **ASSOCIATIVA** segue > Verona

"Fit4thefuture", presentazione del progetto 4. Manager

"Adatto al futuro" questo è il titolo del progetto di politiche attive approvato da 4. Manager che verrà presentato alle aziende del territorio da Federmanager Verona, Cdi e Confindustria il prossimo 10 ottobre presso la Sala 40 della Confindustria di Verona e che ha come obiettivo principale quello di generare employability manageriale riportando al lavoro Manager disoccupati a beneficio delle imprese e con una prospettiva di medio termine.

Una serata di musica a favore delle donne dalla fondazione U. Veronesi



Anche il gruppo Minerva di Federmanager Verona è tra i sostenitori del concerto di beneficenza che la Delegazione di Verona della Fondazione Umberto Veronesi sta organizzando per il 24 ottobre, ore 20.45 presso la chiesa di San Fermo Maggiore, con la partecipazione del Coro dell'Ordine degli Avvocati e ingresso a offerta libera. I fondi che saranno raccolti in occasione dell'evento contribuiranno al finanziamento di una Borsa di ricerca assegnata da Fondazione Umberto Veronesi tramite bando pubblico nazionale nell'ambito della ricerca contro il tumore al seno, dato che ottobre è il mese dedicato alla prevenzione di questa patologia. Partecipate numerosi e diffondete l'invito!







Giovedi 10 ottobre 2019 ore 16.30, Sala 40 Confindustria Verona Piazza Cittadella 12, Verona

ario sulle strategie vincenti e gli atrumenti innovativi per la crescita dell'Industria del territorio veronese

- TEMPORARY MANAGER: una risorsa efficace per sviluppare la strategia di innovazione, digitalizzazione sostenibile e internazionalizzazione dell'azienda
- STRUMENTI FINANZIARI ALTERNATIVI AL SISTEMA BANCARIO e funzionali allo sviluppo e alla realizzazione dei progetti
- UNA CASE HISTORY DI SUCCESSO: ALTECO SRL
- PRESENTAZIONE DEL PROGETTO FIT4THEFUTURE (riservato alle aziende veronesi)

Interverranno:

Monica Bertoldi, Presidente Federmanager Verona Matteo Albrigi, Presidente Piccola Industria di Confindustria Verona Fulvio D'Alvia, Direttore Generale 4.Manager Federico Sacchi, Amministratore Delegato Cdi Manager Srt Domenico Trotta, Managing Partner Lyra Partners

L'invito è aperto a tutte le aziende del veronese previa registrazione entro II 7 ottobre scrivendo a

Incontro sull'analisi di bilancio per i manager con Emilio Roncoroni

Grande affluenza e ascolto attento presso la sala multifunzionale della Vecomp Academy a Verona per l'incontro dello scorso 2 ottobre con Emilio Roncoroni, esperto da oltre vent'anni consulente strategico per PMI e da oltre dieci fondatore ed amministratore di start up, spin off, cooperative sociali che ha fornito ai partecipanti, in prevalenza manager, ovvero professionisti non necessariamente competenti in bilancio aziendale, una veloce guida su come leggerlo e quali informazione trovare e perché. In apertura i saluti della Presidente Bertoldi e una breve introduzione del seminario da parte di Marco Padovani consigliere di Federmanager Verona che ne è stato l'ideatore e in chiusura molte domande da parte del pubblico.



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

dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 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 momentaneamente inoccupati **euro 200,00** – Dirigenti pensionati in attività **euro 240,00** – Quadri **euro 150,00** – Quadri momentaneamente inoccupati **euro 100,00** – Per la prima iscrizione euro 25,00 - Per coniuge superstite euro 60,00

- È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

 bonifico bancario su INTESA SAN PAOLO: IBAN IT93 Q030 6911 8901 0000 0000 758
- bollettino di c/c postale n. 14754360 intestato a Federmanager Vicenza, via Lussemburgo 21, 36100 Vicenza direttamente presso i nostri uffici

È nato il gruppo Minerva di Federmanager Vicenza



Care Colleghe e cari Colleghi,

abbiamo costituito il Gruppo Minerva di Federmanager Vicenza, che, all'interno della Federazione, si occupa delle donne manager con obiettivi e programmi di lavoro concreti ed innovativi, finalizzati alla realizzazione di progetti specifici per valorizzare la managerialità femminile.

MINERVA è un acronimo un po' complesso (Manager d'Impresa, NEtwork per la Valorizzazione delle eccellenze), ma è fondamentale che il nome del Gruppo faccia riferimento alla divinità femminile che nell'Olimpo deli Dei rappresenta la saggezza e la conoscenza ed è la protettrice delle "arti utili".

Senza retorica, è assodato che la presenza delle donne manager nelle nostre aziende è un valore aggiunto in termini di professionalità, competenza ed equilibrio. MINERVA è stato costituito proprio per diffondere la consapevolezza di quanto le donne manager possono dare non solo alle aziende, ma anche e soprattutto alla società civile.

Il Gruppo, a livello nazionale, è nato nel 2009 con un nucleo di colleghe (di cui facevo parte) di diverse realtà territoriali e quest'anno abbiamo festeggiato il decimo anno.

In questi dieci anni molte cose sono cambiate, molti passi avanti sono stati fatti ma, come sempre si dice, resta ancora molto lavoro da fare.

Il "neonato" Gruppo di Vicenza può contare sul convinto sostegno del nostro Presidente di Vicenza Fabio Vivian così come del Presidente Nazionale Stefano Cuzzilla, con tutta la struttura direttiva, per cui la speranza è che al nucleo di colleghe che ad oggi hanno dato la loro adesione, se ne aggiungano tante altre in modo da creare una "rete" di donne manager insieme alle altre Territoriali. Vi invito a consultare il sito http://www.federmanager.it/governance/gruppi/minerva/ in cui potrete trovare tutte le informazioni relative al Gruppo Minerva, alle iniziative e ai progetti realizzati e in corso.

> Serena Giuli Vicepresidente Coordinatrice Gruppo Minerva Federmanager Vicenza

Assistenza e consulenza previdenziale

Abbiamo il piacere di comunicare ai nostri iscritti che FEDERMANAGER VICENZA ha attivato una collaborazione con Daniela Cremonese, professionista in pensione che vanta nel suo curriculum una lunga esperienza come Responsabile Patronato Inas. occupandosi, nello specifico, di materie pensionistiche e prestazioni di sostegno al reddito (NASPI, malattia, maternità).

Il servizio è gratuito ed è rivolto agli iscritti di Federmanager Vicenza per fornire una giusta risposta alle specifiche esigenze e per facilitare i nostri associati nelle operazioni burocratiche, come la compilazione e la presentazione delle pratiche INPS

Daniela Cremonese riceve il MARTEDI e il GIOVEDI su APPUNTAMENTO.

Per fissare un incontro si prega di inviare una mail a previdenza@federmanager.vi.it Ricordiamo che tra i nostri servizi troverete supporto per:

- Gestione posizioni previdenziali (ecocert, calcolo pensione) e analisi contributiva individuale
- Assistenza e cura pratiche pensionistiche.
- Consulenza strategica in materia pensionistica: valutazione dell'estratto conto contributivo in un'ottica di incremento del futuro assegno pensionistico in considerazione delle possibili opzioni applicabili (totalizzazione, cumulo, opzione, computo, calcolo contributivo etc). Pensioni anticipate e di vecchiaia, Pensioni inabilità, Pensioni reversibilità.
- Ricongiunzioni, Riscatto laurea, Accredito del servizio militare.
- Consulenza e gestione pratiche di sostegno al reddito (NASPI, maternità, malattia).

Nuove convenzioni stipulate

CONVENZIONE **CON VILLA BERICA**

È stata stipulato una convenzione con la Casa di cura Villa Berica inerente un check up Rischio Cardiovascolare.

Il programma annuale comprende:

- Prelievi ematici
- **Ecodoppler TSA**
- **Ecodoppler Renale**
- Ecocardio
- Scansione total body per analisi della composizione corporea con tecnica DEXA
- Valutazione di inquadramento metabolico
- Visita medica conclusiva
- Consultazioni intermedie mediche necessarie nel follow up per la gestione dei fattori di rischio.

Il prezzo per tutto il check-up è di Euro 850,00 Prezzo Riservato per il Professionisti e i loro famigliari è di euro 750,00.

Per informazioni potete contattare la sig.ra Paola Zangirolami, email: amministrazione@federmanager.vi.it.

CONVENZIONE CON IL TEATRO COMUNALE

Anche per la stagione 2019/2020 è stata rinnovata la convenzione con il Teatro Comunale di Vicenza per l'acquisto di biglietti singoli e abbonamenti potete contattare la sig.ra Paola Zangirolami email: amministrazione@federmanager.vi.it.

SAVE THE DATE!

Venerdi 15 novembre ore 17.00

Novità Contrattuali e giurisprudenziali nel rapporto di lavoro e nella tutela del Dirigente. Ne parleremo nel corso di un convegno venerdi 15 novembre presso la Fondazione CUOA. A breve i dettagli e la locandina dell'evento.

VITA ASSOCIATIVA seque > Vicenza

È nato il Gruppo Giovani di Federmanager Vicenza

Durante il periodo estivo i giovani manager del vicentino, coordinati dal nostro consigliere Michele Landini, hanno costituito il Gruppo Giovani Manager di Vicenza. Delegati del Gruppo vicentino sono Riccardo Balbo e Marco Freddoni.

Obbiettivo del gruppo è quello di promuove iniziative atte a individuare momenti di condivisione, studio, dibattito e ampliamento delle proprie competenze mettendo a disposizione della comunità la loro managerialità in un'ottica di servizio allo sviluppo socio economico del territorio.

Il giorno 12 settembre il gruppo di lavoro si è incontrato per un aperitivo durante il quale si sono gettate le basi operative delle attività del gruppo.

Le idee sono state molte e l'entusiasmo dei partecipanti si è fatto sentire in tutta la sua creatività e potenzialità.

L'occasione di incontrarsi, conoscersi e

confrontarsi è stata la premessa essenziale per un gruppo di lavoro che sicuramente saprà dare frutti abbondanti per i giovani Manager che rappresenta il presente e il futuro del tessuto industriale del nostro territorio.

Uno dei prossimi passi del Gruppo sarà anche quello di riuscire a coinvolgere un numero sempre maggiore di Giovani manager associati, in modo da rendere sempre più capillari le attività e le iniziative che si attueranno nel prossimo futuro.

La costituzione del Gruppo Giovani Federmanager Vicenza, nell'ambito della Federazione, è il primo passo di un percorso virtuoso che la territoriale sta perseguendo nell'interesse dei suoi associati e del territorio stesso.

Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare il sito nazionale www.federmanager.it/governance/gruppi/giovani.

Stella al Merito del Lavoro



Il primo maggio 2020 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 2019. Eventuali proposte già trasmesse per gli anni precedenti non saranno prese in considerazione e dovranno perciò eventualmente essere ripresentate.

Informazioni sull'argomento si possono reperire presso la segreteria della nostra Associazione.

Gita a Mantova



Assistiti da una splendida giornata settembrina, limpida e solatia, siamo andati, in pullman, a visitare la caratteristica città di Mantova, cinta per tre lati dal fiume Mincio, e sede per quattro secoli della potente ed importante dinastia dei Gonzaga, ricca di monumenti medievali e rinascimentali. Abbiamo prima visitato, con la preziosa

assistenza di una guida locale, il Palazzo Te, magnifica e grandiosa Villa dei Gonzaga, progettata dal geniale architetto Giulio Romano, in stile rustico-rinascimentale. Il percorso ci ha consentito di visitare ed ammirare le splendide sale interne, ricche di decorazioni a grottesche ed affreschi (Giulio Romano e allievi), ed, in particolare: la Sala dei Cavalli, di Psiche, di Fetonte e dei Giganti.

Abbiamo quindi proseguito con la visita al centro storico caratterizzato dalle tre piazze in fila: piazza Sordello, Broletto e Erbe e, infine, alla chiesa di S. Andrea.

Dopo la meritata sosta, dedicata al riposo e all'apprezzamento dei vari piatti tipici mantovani, abbiamo ripreso l'attività culturale con la visita guidata al **Palazzo Ducale**; detto anche **Reggia dei Gonzaga** è una delle più vaste e fastose d'Europa. È costituito principalmente da due edifici del XIII secolo, con 700 stanze, numerosi cortili interni e giardini (anche pensili) a cui si aggiunge anche il **Castello di S. Giorgio**.Qui, abbiamo visitato la famosa **camera degli Sposi**, superbamente affrescata dal **Mantegna**, con scene della vita dei Gonzaga. Vanno, inoltre, menzionati l'appartamento degli arazzi, l'appartamento Ducale, le serie di sale con affreschi e stucchi di Giulio Romano e allievi, i frammenti di affreschi e sinopie del **ciclo cavalleresco** del **Pisanello** e altre ancora.

La gita si è poi conclusa con un'ultima visita al museo di **Palazzo S. Sebastiano** contenente apprezzabili affreschi e interessanti collezioni, tra cui delle belle statue in terracotta di personaggi famosi. Una bella giornata trascorsa tra arte, storia, specialità locali e tanta, tanta amicizia che ci stimola a continuare con queste iniziative. Alla prossima!





di Antonio Pesante – Federmanager FVG e Comitato Nazionale Pensionati

ome vi avevo informato nel precedente numero della rivista, i ricorsi riguardanti il parziale blocco della perequazione ed il taglio delle pensioni hanno iniziato il loro percorso. La CIDA ha avvalorato questa iniziativa, di natura sindacale, come atto dovuto nei confronti dei pensionati iscritti alle federazioni aderenti, ma è anche un atto politico per garantire la certezza del diritto e l'eguaglianza dei cittadini davanti alla legge. In collaborazione con Federmanager CIDA ha dato l'avvio a cause pilota, affidando l'incarico all'avvocato Massimo Luciani, noto costituzionalista del foro di Roma e ne ha pubblicato la notizia sui media nazionali.

Siamo consci che le tempistiche giudiziarie italiane sono medio lunghe e che le peculiarità delle sentenze sono di carattere variabile, ma non ci scoraggeremo per questo. I ricorsi relativi ai dirigenti delle aziende pubbliche hanno un percorso breve rispetto a quelli delle aziende private, dato che transitano per il giudizio dalla Corte dei Conti; questo è un punto positivo dato che, se il risul-

tato sarà positivo, può dare un valido aiuto ai ricorsi giudiziari.

Il 18 settembre 2019 la sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trieste si è riunita per esaminare la causa pilota presentata da un ex presidente del Tar del Friuli Venezia Giulia, magistrato amministrativo in pensione.

L'incarico di tutelare le istanze dell'ex magistrato è stato dato all'avvocato Massimo Luciani che ha presentato una corposa relazione in merito, chiedendo di rimettere la questione di legittimità del ricorso alla Corte Costituzionale. La relazione si impernia sulla documentazione presentata a compendio ove viene certificato che il valore della pensione, di un certo valore, è il frutto di contributi regolarmente versati attraverso i quali, in virtù di regole in vigore al tempo della richiesta di pensione, hanno attribuito con il loro calcolo il valore dell'assegno pensionistico mensile. La decisione del governo Conte di tagliare detto importo, non rispettando il contratto che lo Stato si era assunto nei confronti del contribuente, è una lesione dei diritti acquisiti

con l'aggravante degli effetti retroattivi. La Magistratura contabile di Trieste si è attribuita la decisione di emettere il responso, entro ottobre, se giudicare infondato il ricorso oppure rimettere il giudizio alla Corte Costituzionale.

Questo è un primo passo che speriamo porti ad un risultato a nostro favore per così poter percorrere l'iter totale del ricorso alla Corte Costituzionale.

Il programma CIDA/Federmanager di protezione dei pensionati è proseguito come da programma presentato e approvato in giugno 2019 e cioè:

- a) Proseguita una azione di lobby nei confronti di parlamentari di tutti gli schieramenti politici.
- b) Avviate numerose comunicazioni mirate sui media a livello nazionale e locale.
- c) Azione di lobby nei confronti di parlamentari e parti politiche atta alla presentazione di una legge per separare nella contabilità dell'INPS le spese per Assistenza da quelle per la previdenza.
- d) In preparazione di un evento di rilievo nazionale in concomitanza della discussione della legge di bilancio 2020.



Pubblichiamo un prezioso contributo a commento dell'articolo dell'ing. Ezio Vidussoni, apparso nel numero precedente, che ipotizzava un modo rivoluzionario di "Fare Treno". Il socio ing. Mario Goliani, una vita passata in RFI, sviluppa alcune importanti considerazioni, atte a valutare le condizioni da soddisfare indispensabili e propedeutiche ad una eventuale analisi di fattibilità. Appare subito evidente anche ai non "addetti ai lavori" che uno (il principale!) dei paletti da fissare è il rispetto della sicurezza del sistema proposto, prima ancora della sua sostenibilità tecnico/economica; rispetto che è sempre stato un "MUST" (ed un punto di forza) per un sistema ad altissima frequentazione sociale quale quello ferroviario.

Considerazioni tecniche sull'idea dell'ing. Vidussoni

di Mario Goliani - Federmanager Friuli Venezia Giulia, già Responsabile della Direzione Infrastrutture Compartimentale RFI di Trieste

di di Vidussoni è quella di evitare la fermata di un treno nelle stazioni intermedie, prevedendo che il treno sia composto da sezioni autonome che si agganciano e sganciano in corsa, e che faccia servizio in queste località, che si immaginano stazioni

- per le partenze con una sezione che parta dalla stazione in precedenza al treno successivamente agganciandosi allo stesso,
- per gli arrivi con una sezione che si stacchi in coda al treno e si fermi successivamente nella stazione.

Ricordo di aver già sentito molti anni or sono di un'idea uguale, proposta da qualcuno all'estero, che non ha avuto seguito. Per valutare l'idea conviene avere qualche valutazione dimensionale e funzionale molto sommaria del processo proposto.

Si indichi con Sa la sezione in accelerazione, Sd quella in decelerazione, e con T il treno, che si immagina abbia una velocità di 200 km/h.

Analisi della partenza

La Sa parta da fermo con accelerazione media a = 0.25 m/s^2 , questa raggiunge 200 km/h = 55.5 m/s in un tempo t = 222 s ed un percorso s = 6200 m, e si ha l'aggancio.

La distanza del treno T dal punto di aggancio all'istante della partenza di Sa è s = 12400 m.

La distanza di T dalla Sa alla partenza di questa è di 6200 m, per semplicità si trascurano le lunghezze di T e Sa.

Agli effetti della circolazione Sa, all'uscita della stazione, si connette a T, e Sa e T si devono comportare come un treno unito, anche se Sa e T sono ancora separati. Quindi Sa funge da testa treno e T non rispetta più i segnali ma agli effetti della sicurezza tutto si basa su di un sistema di regolazione distanza/velocità che governa la marcia di T. Ovviamente Sa che funge da testa si comporta normalmente. Nel transito in stazioni o P.M. successivi, se Sa e T sono ancora separati, gli itinerari si devono liberare alla coda di T, quindi gli apparati devono essere adeguati a questo tipo di funzionamento.

Analisi dell'arrivo

La Sd si stacca a monte della fermata in modo da poter rispettare i segnali della stazione di arrivo, e resta connessa a T, fungendo da coda treno, fino alla distanza in cui risulta autonoma agli effetti della circolazione (deve poter rispettare le norme ordinarie, in particolare agli effetti della presenza di T, che la precede, quindi la distanza potrebbe essere di 2500-3500 m), poi si sconnette e si comporta autonomamente, rispettando i segnali. Come per la partenza, nel transito in stazioni o P.M. successivi allo stacco, se Sa e T sono ancora connessi, gli itinerari si devono liberare alla coda di Sd,

quindi gli apparati devono essere adeguati a questo tipo di funzionamento. La decelerazione può essere valutata superiore alla accelerazione, la decelerazione media può essere circa a = -0,8 m/s² ed i percorsi sono nettamente inferiori a quelli indicati per la partenza.

Conclusioni

Riassumendo, la sicurezza è demandata al sistema di regolazione distanza/velocità ed alle modifiche di tutti gli apparati della linea, come sopra indicato. Il sistema di regolazione e la funzione specifica da imporre agli apparati potrebbe essere svolte dal RBC della linea, nel caso, si presume necessario per questo tipo di esercizio, che la linea sia attrezzata con ETCS liv. 2. Tutto il sistema di sicurezza deve essere studiato e ne deve essere valutata la fattibilità e l'onerosità.

Per la fattibilità dovrebbero essere superate alcune condizioni di base di sicurezza del sistema ferroviario, in cui si considera il veicolo o treno che precede collocato nella sua posizione, ma fermo e quello successivo si deve poter arrestare senza urtarlo.



L'Aeroporto Marco Polo di Venezia e l'Area Metropolitana Veneta

Ipotesi di collegamento ferroviario ad anello

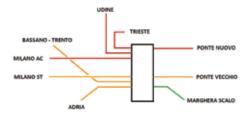
di ing. Karim Calamari, ing. Gabriele Pupolin - Federmanager Venezia, ing. Simone Santer Soci del CIFI (Collegio Ingegneri Ferroviari Italiani – Sezione di Venezia)

1. Il Servizio Ferroviario Metropolitano Regionale Veneto

All'inizio degli anni '90 del secolo scorso, la Regione Veneto si pose l'obiettivo di migliorare la mobilità all'interno dell'Area Metropolitana Centro Veneta (interessante le province di Padova, Venezia e Treviso) realizzando un servizio di trasporto metropolitano di superficie utilizzante la rete ferroviaria esistente. Il progetto, definito Servizio Ferroviario Metropolitano Regionale (SFMR), definì una serie di interventi infrastrutturali tesi a trasformare l'esistente rete ferroviaria dell'area veneta orientale in una rete metropolitana a servizio dei residenti delle province di Venezia, Padova e Treviso. I principali interventi posti in essere riguardavano la soppressione dei passaggi a livello, la realizzazione di parcheggi in tutte le medie e piccole stazioni, i raddoppi e la riattivazione di alcune linee ferroviarie.

2. L'assetto della rete ferroviaria nel Veneto Orientale

A grandi linee, la rete ferroviaria del Veneto Orientale è rappresentabile come un insieme di linee radiali dirette verso un centro costituito dall'impianto di Venezia-Mestre. Quest'ultimo impianto è stato riorganizzato tra il 2008 e il 2011 sotto forma di stazioni elementari a servizio delle linee provenienti dalle varie direzioni dell'entroterra e dirette verso la città di Venezia. I treni interessanti queste linee vengono concentrati verso i due ponti translagunari (diretti a Venezia S. Lucia) e in maniera meno significativa verso la stazione di Venezia-Marghera Scalo. A tutti gli effetti la stazione di Venezia-Mestre funziona come un doppio trivio che concentra le linee provenienti da Trieste, Udine e Milano AV (alta velocità)/AC (alta capacità) sul Ponte Translagunare Nuovo e le linee provenienti da Milano "Storica", Bassa-34 no e Adria sul Ponte Translagunare Vecchio. Una bretella interna all'impianto di Venezia-Mestre riequilibra il carico sui due ponti translagunari essendo i treni provenienti (e diretti) dalle (alle) direzioni di Trieste. Udine e Milano AV/ AC più numerosi rispetto quelli provenienti (e diretti) dalle (alle) direzioni di Milano Storica, Bassano e Adria.



SCHEMATIZZAZIONE IMPIANTO DI MESTRE

L'attuale impianto, se utilizzato nel suo previsto assetto di stazioni elementari (inoltrando i treni dalle linee di terraferma verso Venezia S. Lucia) avrebbe una potenzialità di circa 700 treni/giorno. Rispetto a quanto previsto con la progettazione delle stazioni elementari, l'offerta ferroviaria prevede che i convogli di tipo Eurostar provenienti dalle direzioni di Udine e Trieste, e diretti a Roma o Milano, una volta giunti a Venezia-Mestre, siano "ribattuti" verso queste ultime direzioni con riduzione della potenzialità dell'impianto. Inoltre, rispetto l'orientamento di tutte le linee provenienti dalla terraferma verso la città insulare, attualmente esiste una richiesta di collegamento diretto tra i vari centri veneti di terraferma in base alle loro specificità economiche. Ciò rende la stazione di Venezia-Mestre un punto di interscambio viaggiatori tra treni diretti a Venezia S. Lucia e treni provenienti da Venezia S. Lucia.

3. Il collegamento ferroviario con l'Aeroporto Marco Polo di Venezia

L'Aeroporto Marco Polo prevede nel corso del prossimo decennio un notevole incremento del traffico viaggiatori; si stima infatti che per il 2030 il numero di passeggeri/anno si aggirerà attorno ai 15 milioni.

L'infrastruttura aeroportuale è a servizio di tutta l'Area Metropolitana Centro Veneta. Si pone pertanto il problema di realizzare una adeguata infrastruttura ferroviaria (l'unica in grado di offrire un adeguato servizio per una movimentazione di 15 milioni di passeggeri/anno) che permetta a tutta l'Area Metropolitana Centro Veneta di accedere agevolmente all'Aeroporto. Tale obiettivo va contemperato con il mantenimento della normale offerta viaggiatori nei confronti dei cittadini residenti nella parte orientale della Provincia di Venezia.

L'attuale progetto, inserito nel Contratto di Programma tra RFI e MIT, prevede la realizzazione di una bretella ferroviaria diramantesi dalla linea Venezia-Trieste (con inizio indicativo all'altezza del confine tra il Comune di Venezia e il Comune di Marcon per poi proseguire con un percorso parallelo alla già realizzata bretella stradale) e concludentesi con un cappio in area aeroportuale. Ciò al fine di evitare le "ribattute" dei treni nella stazione Aeroporto di Venezia.



Oltre alla bretella ferroviaria diretta all'Aeroporto, il Contratto di Programma tra RFI e MIT prevede anche la riattivazione dei Bivi di Mestre. I servizi ferroviari attivabili nel tempo sulle due nuove opere

DIRIGENTI NORDEST LUGLIO-AGOSTO-SETTEMBRE 2019

ferroviarie descritte (bretella aeroportuale e riattivazione dei Bivi) finiranno col contendere in maniera significativa spazi di sviluppo agli attuali servizi ferroviari forniti sulla tratta ferroviaria tra Venezia-Mestre e Quarto d'Altino.

4. La linea di "Gronda Lagunare".

A suo tempo il problema, esaminato da RFI, aveva trovato alcune ipotesi di soluzione con collegamenti ad anello tra la stazione di Venezia-Mestre e la futura stazione Aeroporto di Venezia.

Partendo da Mestre, l'anello sarebbe stato costituito da un tratto della linea diretta a Trieste, dalla bretella ferroviaria diretta all'Aeroporto e da una ulteriore linea che dall'Aeroporto si sarebbe collegata di nuovo alla stazione di Venezia-Mestre correndo lungo la gronda lagunare (una linea di "Gronda Lagunare"). Per la linea di "Gronda Lagunare" esamineremo qui un tracciato che, come prosecuzione del terzo e quarto binario della stazione di Venezia-Mestre, sottopassi il primo e secondo binario per poi transitare attraverso S. Giuliano in galleria (in colore blu nell'immagine), quindi ritornare in superficie a Campalto (in colore rosso) e, dopo un breve tratto su viadotto (in colore verde), ritornare in galleria in prossimità dell'Aeroporto Marco Polo dove andrebbe a collegarsi con la bretella ferroviaria diramantesi dalla linea Venezia-Trieste.



Il nuovo tracciato sopra descritto tra la stazione di Venezia-Mestre e la Stazione Aeroporto di Venezia prevederebbe due fermate. La prima, a S.Giuliano, sarebbe in grado di servire la sede Universitaria di Cà Foscari presente a Mestre (previa realizzazione di un ponte pedonale sul Canal Salso), il Parco di S.Giuliano ed i quartieri Pertini e S.Marco. La seconda, a Campalto, la stessa frazione di Campalto. Verrebbe quindi servita con una struttura ferroviaria un'area attualmente non servita, oltre allo stesso Aeroporto Marco Polo.

5. Relazioni ferroviarie tra gli impianti di Mestre, Padova e Treviso e l'Aeroporto Marco Polo di Venezia

La realizzazione dei Bivi permetterà anche un collegamento veloce tra l'Aeroporto Marco Polo e le città di Padova e Treviso. Tra la città di Padova e l'Aeroporto di Venezia si potrà percorrere la tratta Padova-Venezia Mestre fino all'altezza di Bivio Mirano; da qui lungo il percorso dei Bivi si potrà raggiungere Bivio Carpenedo per poi scendere lungo la bretella aeroportuale sino all'Aeroporto Marco Polo di Venezia. Il tragitto sarà di po-

co inferiore ai 40 Km e sarà percorribile in 30 minuti, senza fermate intermedie. Tra la città di Treviso e l'Aeroporto di Venezia si potrà percorrere la tratta Treviso-Venezia Mestre fino all'altezza di Bivio Dese; da qui lungo il percorso dei Bivi si potrà raggiungere Bivio Carpenedo per poi scendere lungo la bretella aeroportuale sino all'Aeroporto di Venezia. Il tragitto via Bivi sarà di poco superiore ai 25 Km e sarà percorribile in 20 minuti, senza fermate intermedie. La relazione ferroviaria tra Padova e l'Aeroporto di Venezia potrà prevedere due treni/ora all'interno delle fasce orarie ritenute più significative per la movimentazione delle persone. Lo stesso potrà valere per la relazione ferroviaria tra Treviso e l'Aeroporto di Venezia.

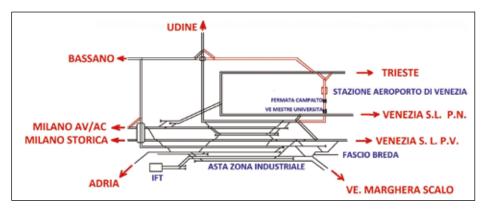
Da Venezia-Mestre verso l'Aeroporto Marco Polo potranno esser previsti due treni/ora lungo la linea di "Gronda Lagunare" e due treni/ora lungo l'attuale linea per Trieste. Il tutto sarà compatibile con l'attuale offerta ferroviaria prevista sulla linea Venezia-Trieste.

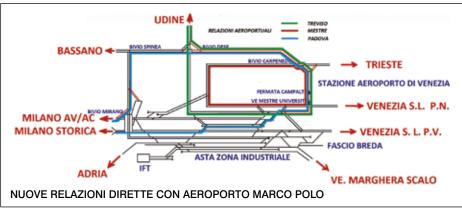
6. Conclusioni

Si evidenziano di seguito i punti di forza dell'ipotesi descritta di collegamento ad anello:

- Il Servizio Ferroviario Metropolitano Regionale dell'area Centro Veneta (SFMR) è il solo servizio in grado di offrire trasporti di massa veloci.
- 2. L'implementazione di nuovi collegamenti ferroviari terrà conto del sistema nel suo complesso senza creare strozzature.
- 3. Verrà di conseguenza evitata la saturazione della capacità ferroviaria dei due principali Centri (ferroviari) della terraferma allargata (Venezia-Mestre e Padova), in modo tale da evitare in un prossimo futuro l'impossibilità di offrire adeguati servizi ai cittadini.
- 4. La realizzazione di una linea di "Gronda Lagunare", unitamente alla realizzazione della bretella aeroportuale e alla riattivazione dei Bivi di Mestre, manterrà un giusto equilibrio nei servizi offerti a tutta l'area Metropolitana Centro Veneta.

Per concludere. Nell'ottica sopra descritta, si ritiene necessario far inserire anche quest'ultima opera nel Contratto di Programma tra RFI e MIT, al fine di favorire la crescita economica dell'area Centro Veneta.







La proposta/racconto che pubblichiamo in questo numero viene da una accoppiata di autori, anche redattori di questa rivista. L'idea di partenza, di fare un reportage su un evento ed una escursione a piedi tra i più belli del mondo dolomitico, è stata modificata in corso d'opera per cause di forza maggiore, che hanno portato a dare al racconto un tono ed uno svolgimento ben diversi da quelli programmati. Attendiamo da Voi lettori altre proposte, racconti, quant'altro all'indirizzo mail gianni.soleni@tin.it perla loro pubblicazione nei prossimi numeri.



RIFUGIO DEMETZ AL SASSOLUNGO, **AD UN PASSO DAL CIELO** (E ANCHE UN PO' PIÙ SU...)

scritto a tre mani ed un gesso da Alberto Pilotto, Federmanager Vicenza e Gianni Soleni, Federmanager Venezia

LA STORIA

Corre l'anno 1952. Domenica 17 agosto inizia bene, è una bella giornata. La giovane (20 anni) guida gardenese Toni Demetz inizia a scalare il Sassolungo con due clienti. Purtroppo, come succede spesso in alta montagna, il tempo peggiora all'improvviso. Poco dopo un fulmine si abbatte sulla montagna colpendo i tre scalatori in parete.

Il primo ad accorrere sul luogo della disgrazia è Giovanni "Giuani" Demetz, guida esperta e padre di Toni. Purtroppo Giovanni non può che prendere dolorosamente atto della morte del suo primogenito. Ciononostante, si accorge che uno dei due clienti respira ancora e, pur nella disperazione, riesce a trasportare il ferito a valle. Risale quindi immediatamente e con l'ausilio del Soccorso Alpino recupera i corpi senza vita di Toni e del terzo alpinista.

Il tragico avvenimento crea un legame indissolubile, quasi uno struggente abbraccio, tra Giovanni Demetz e il Sassolungo. Questo vincolo rafforza in lui, giorno dopo giorno, la volontà di costruire proprio sulla forcella del Sassolungo, a quota 2685 metri, un rifugio che possa offrire ricovero ai rocciatori. Nel dicembre 1952. in concomitanza con il conferimento dell'onorificenza del "Gran Ordine del Cardo", Giovanni manifesta il suo desiderio al Presidente della Repubblica Luigi Einaudi. Pochi mesi dopo arriva il permesso di costruire un piccolo rifugio sulla Forcella in memoria di Toni. La costruzione viene inaugurata nel 1954: Giovanni e la sua famiglia trasportano a spalle, su per il ripido ghiaione che dal passo Sella sale alla forcella, tutto l'occorrente per gestire il rifugio. Solo nel 1960 viene **36** costruito una rude ovovia di risalita che

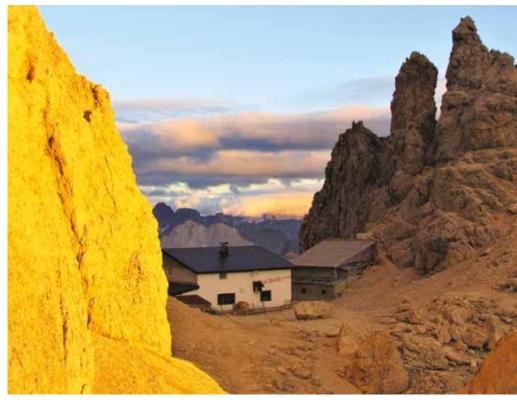
facilita enormemente il trasporto di viveri e materiali dal passo; ciò consente di ampliare la costruzione e di migliorarne la recettività nei termini attuali.

Giovanni Demetz e la sua famiglia decidono di far celebrare ogni anno, il 17 agosto, una S. Messa per ricordare il caro Toni. E quasi da subito l'incarico di officiare la Messa viene assegnato ad un altro grande personaggio della montagna (ma non solo) che frequenta questi luoghi, il somasco padre Carlo Lucini, che onora l'incarico assegnatogli fino a quando le forze lo sorreggono.

Il grande Giovanni Demetz si spegne a 91 anni, il giorno 8 Agosto 1994.

L'ANTEFATTO

Corre l'anno1968. Trascorro con la morosa ed amici vari un periodo di ferie tipo "colonia" a Soraga, nella (per quei tempi) fiabesca Val di Fassa, organizzata dai Padri Somaschi di Mestre. Già riuscire a capire dov'è situata questa valle non è impresa da poco: Google Maps è più che fantascienza, le rare e costose (almeno per uno studente) carte geografiche si trovano solo nelle sedi del TCI o del CAI. La via più diretta per arrivare è tramite il passo San Pellegrino, una strada sterrata anzi sassosa anzi rocciosa al 18% di pendenza, attraversata da frequenti



Forcella Sassolungo e rifugio Demetz





primitivi "scorritoi" per l'acqua in legno. Le poche auto disponibili (per intenderci e per chi può permetterselo, le mitiche Fiat 500 o 600 con 4 o 5 viaggiatori oltre bagaglio a bordo) perdono aderenza, i motori fumano e costringono a continue soste non programmate.

In questo contesto un personaggio unico, padre Carlo Lucini, Superiore dei Somaschi (altezza circa un metro e mezzo, peso 50 kg al massimo, calvizie totale in anticipo sulla moda futura, voce sempre misurata e gentile, ma massima autorevolezza) ci informa di un suo impegno a celebrare una Messa, il giorno 17 agosto, al (favoloso) rifugio Demetz, incuneato tra le gole del (mitico) Sassolungo: chi

desidera condividere l'impegno (posti auto e vestiario adatto permettendo) è ben accetto. Tutti coloro che possono farlo si associano. Il giorno 17 partenza all'alba per arrivare in tempo al mitico rifugio Demetz; la salita finale da passo Sella avviene tramite una rude "bidonvia" (una ovovia a due posti in piedi, salita e discesa al volo in corsa, chi sbaglia va a terra). Al rifugio veniamo accolti da alcuni personaggi "unici": Giovanni Demetz (quasi un fratello per Padre Carlo) fa gli onori di casa assieme ai figli Alberto, Enrico "Heini" (fin da allora campione di sci), Irene e Rita (agghindate con graziosissimi e mai visti prima abiti "dirndl"). Alle ore 10.00, dopo aver allestito un roccioso altare all'e-



Giovanni e Toni Demetz



Alberto Pilotto, Enrico Demetz, Gianni Soleni

sterno, inizia una Messa indimenticabile, al limite delle lacrime agli occhi per l'emozione e la commozione, nel ricordo di Toni. Quel giorno memorabile facciamo nostro l'impegno morale di ritrovarci ogni 17 agosto per la celebrazione. In realtà purtroppo la vita non scorre sempre come si vorrebbe, il gruppo pian piano si assottiglia e va quasi a zero. Con mia morosa (poi moglie) continuiamo a salire su ogni anno che ci è possibile farlo. Il tempo passa, Giovanni Demetz è il primo ad "andare avanti" e a raggiungere Toni, seguito qualche anno dopo da padre Carlo Lucini.

La Messa ormai è un punto fermo, continua ad essere celebrata il 17 agosto di ogni anno nel ricordo non solo di Toni, ma ora anche di Giovanni, di Padre Carlo, e di tutti gli appassionati di montagna che hanno anticipato il loro ritorno alla Casa del Padre.

L'EVENTO

Corre l'anno 2019. Dopo 51 anni dal lontano 1968, mia moglie per la prima volta non è più in grado di salire al Demetz. Ma il destino mi mette in contatto con l'amico padovano/vicentino Alberto Pilotto, che d'estate fa il novello Cincinnato a Rivamonte Agordino. Zac, scocca la scintilla. Il 17 agosto appuntamento alle 8.00 a Canazei. Saliamo assieme al rifugio Demetz per la Messa: in programma abbiamo anche una successiva escursione, attorno al Sassolungo, che promette panorami e momenti indimenticabili. L'arrivo alla forcella ed al rifugio (grazie alla "nostalgica" bidonvia 37



La Santa Messa

tuttora in funzione, sempre lei, sempre a due posti, sempre rude, sempre salita al volo in corsa, chi sbaglia va a terra) è meglio che l'ingresso in un cinema multisala. Davanti, in sala 1, si proietta un film favoloso (Sella, Civetta, Marmolada, Pale di S.Martino, solo per citare alcuni "attori"): fatti pochi metri, alle spalle in sala 2 in corso altro film stratosferico (Catinaccio, Alpe di Siusi, Odle, Cir, Cime di confine con l'Austria come il Gran Pilastro, Vetta d'Italia e chi più ne ha più ne metta): ai lati, a destra in sala 3 il film di cima Sassolungo, in sala 4 a sinistra invece le Cinque Dita, Punta Grohmann, Sassopiatto. Una sintesi dei migliori film sulla piazza dolomitica.

Come sempre Irene, Rita, Alberto e Enrico (che ora gestisce il rifugio con la dinamica moglie Edith "the Boss"), i quattro inossidabili fratelli Demetz (con molti dei loro figli e figlie e nipoti) ci accolgono nel migliore dei modi: accoglienza vera,

che colpisce subito al cuore anche l'amico Alberto.

Alle 10.00 inizia la S.Messa: sembra quasi un summit europeo, certamente più coeso del Parlamento di Bruxelles. Una cerimonia che, accompagnata com'è da un inequagliabile coro, fa venire le lacrime agli occhi ad Alberto (...ma non solo a lui...) sulle note di "Signore delle Cime". Quando uno partecipa a questa cerimonia, non se la dimentica più.

Terminata la Messa e salutati gli amici, partiamo per la gita programmata. Il primo tratto, di un'ora scarsa, prevede una ripida discesa tra roccette e scivoloso ghiaino fino al rifugio Vicenza: Alberto ed io non abbiamo alcuna fretta, godiamo di essere in quel Paradiso e, come si dice, "ce la raccontiamo" mentre scendiamo con la dovuta attenzione.

Due "giovani" appassionati di montagna che godono appieno della memorabile giornata loro offerta...



La zona dell'incidente

UNA CONCLUSIONE IMPREVISTA

...Ma, come si dice, il destino è in agguato. La parte più faticosa ed impegnativa è quasi terminata. Dissertiamo di dove faremo tappa per mangiare il classico panino, e di come fanno alcune ragazze (peraltro piacevoli a vedersi, anche per noi over settanta) a non aver freddo nei loro pantaloncini corti (la temperatura non supera i 10 gradi).

All'improvviso, una scivolata sul ghiaino traditore con conseguente inciampo. Alberto cade a terra sul lato destro del corpo con un rumore sordo; fortunatamente la testa ed il viso non toccano terreno o rocce, in compenso la situazione appare subito pesante per il braccio destro, sacrificato per attutire l'urto. All'altezza del gomito l'osso è uscito di sede, oltre ad abrasioni varie. Alberto, dopo un momentaneo tentativo (non riuscito) di svenimento, reagisce bene, ma è subito evidente l'impossibilità non solo di concludere il giro previsto, ma nemmeno di proseguire. Si fermano alcuni escursionisti, oltre ad una dottoressa, e mi aiutano a coprire l'infortunato dal freddo e a dargli dell'acqua con un antidolorifico.

Intanto chiamiamo il 112 con grande difficoltà, perché la zona è di difficile copertura. Dopo diversi tentativi riesco a completare lo scambio di informazioni necessarie: ci inviano l'elicottero con personale medico. Circa 20 minuti di attesa ed ecco il velivolo giallo sorvolare il vallone salendo dal basso, finche veniamo individuati. Abbassamento rapido fino al suolo con manovre incredibili per la grande professionalità, scendono tre addetti sanitari che soccorrono Alberto e gli "steccano" il braccio destro mentre l'elicottero risale in attesa. Quindi io blocco a distanza gli escursionisti in arrivo, l'elicottero ritorna giù, si appoggia a terra dove non c'è terra



38 La nostalgica ovovia



L'intervento dell'Elicottero

(incredibile!), carica a bordo il personale sanitario e l'infortunato, decolla e parte con destinazione l'ospedale di Bressanone. (N.d.a.: ecco il perché del titolo "...ed anche un po' più su del cielo"). Con la leggerezza e destrezza dei miei oltre 70 anni, io mi rifaccio al contrario tutto il ripido percorso appena fatto in discesa, ritorno al Demetz dove aggiorno Edith ed Enrico sull'accaduto, e ridiscendo in Val di Fassa in attesa di aggiornamenti e di partire per Bressanone con l'auto.

Ma la **signora Anna**, moglie di Alberto, appena avvisata prende subito il toro per le corna ed è lesta ad organizzare il rientro dopo le cure con un taxi fino a Rivamonte. Fortunatamente la permanenza ospedaliera è discretamente breve, grazie anche al danno che si dimostra meno grave del temuto. A tarda sera Alberto rientra braccio al collo a casa dalla sua Anna, accolto quasi come un eroe

anche da mezzo paese di Rivamonte in fervida attesa. A posteriori: poteva andare peggio.

CONSIDERAZIONI FINALI

- 1. Complimenti alla signora Anna che, lungi dal lasciarsi andare allo scoraggiamento, ha dominato da subito la situazione ed organizzato con maestria il rientro di Alberto.
- Quanto accaduto mi fa pensare che anche in escursioni come questa, non particolarmente pericolose ma comunque impegnative, è bene organizzarsi e pensare che l'imprevisto può essere sempre in agguato e qualcosa può sempre andare storto.
- Conclusa l'avventura, mi viene in mente la parabola evangelica del Buon Samaritano. E mi sento molto solleva-

- to dal fatto che questa volta la parabola non sì è proprio applicata: infatti **tutti** coloro che transitavano lungo il sentiero hanno dato la loro immediata disponibilità ed hanno contribuito attivamente alla risoluzione positiva dell'infortunio.
- 4. Ho verificato dal vivo l'immediata solidarietà di tutti gli attori presenti, provenienti da tutte le regioni d'Italia, di tutte le età, classi sociali e competenze: una comunità improvvisata si è fatta carico del problema sorto. I nostri signori politici che in questo tempo spesso tendono a spingerci ad odiarci anche tra cittadini, imparino da quanto accaduto qui! Gli italiani NON hanno nel loro DNA l'odio, ma la solidarietà e la condivisione per superare i problemi che si presentano lungo la strada!

INVITO AI LETTORI APPUNTAMENTO AL DEMETZ

I due autori/attori, al termine di tutto quanto sopra accaduto ed esposto, si sono già accordati per essere presenti (a Dio piacendo) alla prossima S.Messa che si terrà al rifugio Demetz. E lanciano da queste pagine fin d'ora un invito a tutti i Lettori interessati, di segnarsi in agenda ora, data e luogo ("Save the Date": ore 10.00 del 17 agosto 2020 presso il rifugio Demetz al Sassolungo), per poter condividere un evento di grande emozione e significato, in un contesto naturale insuperabile. Seguito magari da un favoloso gulasch con polenta!

Garantiamo che saranno sicuramente Ben venuti e Ben accolti, e che Ben torneranno!!



Sella, Civetta, Marmolada e altro

Il fondo interprofessionale più grande d'Italia per il finanziamento della formazione dei dirigenti si rinnova.

Strumenti, semplici e trasparenti per essere più vicini ai manager e alle imprese.

Un simbolo diverso per confermare il legame tra formazione e crescita.

Un nuovo Avviso 2019.

Scoprilo su www.fondirigenti.it



