

NUMERO 9 - NOVEMBRE 2023 - ANNO LXXVI

DIRIGENTI

INDUSTRIA



ALDAI

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Siamo tutti lavoratori



ODONTOBI

Dir. Sanitario - Dott.ssa Emanuela Bianca

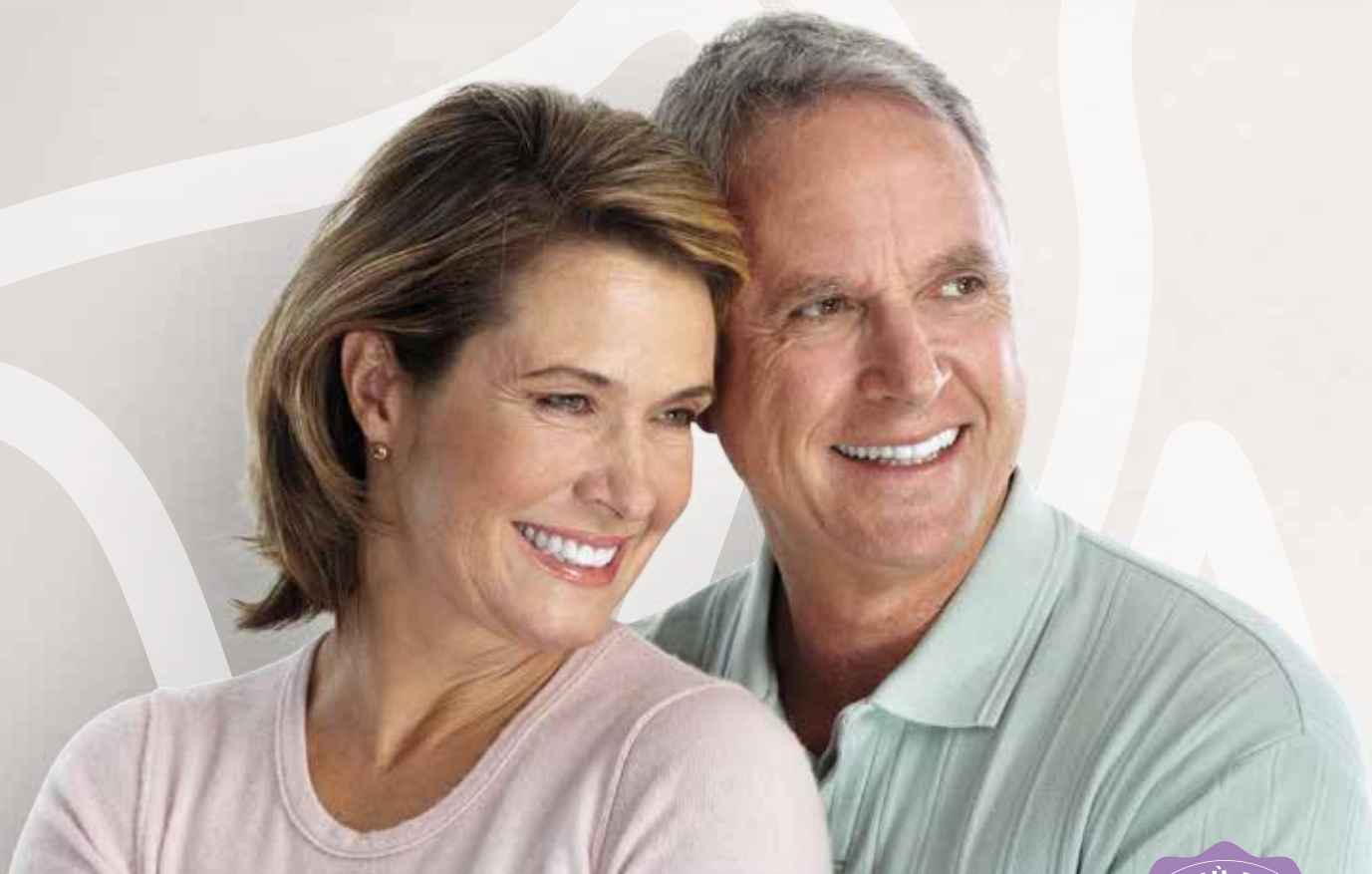
ODONTOBI S.r.l.

Via Aronco, 5 - 28053 Castelletto Ticino (NO)

Tel. +39 0331 962 405 / 971 413

odontobi@odontobi.it - www.odontobi.it

Prevenzione dentale over 60



I NOSTRI SERVIZI



IMPLANTOLOGIA



IMPLANTOLOGIA COMPUTER GUIDATA 3D



IMPLANTOLOGIA DENTALE ZIGOMATICA



SEDAZIONE COSCIENTE



TAC DENTALE CONE BEAM 3D



FACCETTE ESTETICHE



ORTODONZIA



ORTODONZIA INVISIBILE



IMPRONTE CON SCANNER INTRAORALE



PROTESI FISSE E MOBILI



PREVENZIONE E IGIENE





Un autunno caldo

S secondo l'Osservatorio AUB (Aidaf – Unicredit – Bocconi) 2023, il 65% delle aziende italiane familiari si è rafforzato negli ultimi anni complice soprattutto l'inserimento delle nuove generazioni all'interno dei board, vale a dire di giovani con meno di 40 anni, che, se ben preparati e introdotti in modo organico, possono rappresentare un elemento strategico di lungo periodo per rispondere alle crisi. Dall'altra parte, l'ultimo bollettino di Unioncamere e Anpal ha registrato ancora una volta le difficoltà, ormai strutturali, di reperimento di personale da parte delle imprese che riguardano oltre il 50% delle assunzioni programmate, in calo ad esempio nel settore manifatturiero con un meno 0,9% a ottobre sul 2022 e un meno 2,8% sull'intero trimestre.

Un'attenzione, quella al binomio giovani e competenze, che non è mai venuta meno all'interno di ALDAI e del mondo Federmanager. Ne sono una conferma i contributi presenti all'interno di questo numero di *Dirigenti Industria* dedicati rispettivamente al lancio della nuova edizione dell'iniziativa Tutoring Next Generation riservata a figli e nipoti maggiorenni di Soci ALDAI, laureandi e laureati, che desiderano valorizzare il proprio potenziale, definire obiettivi e piani di azione per realizzarli, e alla quarta edizione di D20 Leader, il percorso formativo di eccellenza di Fondirigenti per formare giovani aspiranti manager.

Parlare ai giovani, tutelare quella a cui noi guardiamo come possibile futura classe dirigente significa anche e soprattutto agire quando vengono toccati se non lesi alcuni temi che riteniamo cruciali e che riguardano il futuro della nostra Categoria.

"Siamo tutti lavoratori: difendere le pensioni e riportare l'equità", l'incontro pubblico

organizzato da CIDA lo scorso 6 ottobre all'Auditorium San Fedele di Milano – a cui hanno aderito il Forum dei pensionati, l'Associazione nazionale magistrati in pensione e il S.I.N.P.R.E.F, l'Associazione dei funzionari prefettizi – ha avuto un grandissimo seguito, attirando centinaia di partecipanti.

L'evento si è aperto con la relazione del Presidente Stefano Cuzzilla, che ha affrontato importanti questioni relative alle pensioni e all'equità finanziaria e ha annunciato una petizione in difesa del sistema pensionistico del ceto medio. A questo tema continuiamo a dedicare ampio spazio anche in questo numero della nostra rivista: partiamo infatti dalla copertina per poi approfondire con un ampio focus che ripercorre i momenti salienti dell'evento e gli interventi dei principali protagonisti.

La nostra Associazione, che da subito si è fatta parte attiva e propositiva nel sostenere CIDA nelle diverse fasi organizzative dell'incontro, ha continuato a mantenere aperto il dialogo e il raffronto con la propria base associativa organizzando un successivo incontro del Comitato Pensionati ALDAI dedicato proprio all'evento CIDA, come ulteriore azione di rafforzamento nella linea di un confronto attivo e aperto con gli iscritti.

Mancano poche settimane alla fine di questo 2023 e molti sono i temi ancora sul tavolo: le sfide che ci aspettano sono molteplici, ma abbiamo dimostrato che insieme dobbiamo e possiamo far sentire la nostra voce. Ora è giunto il tempo di farlo. È nostro compito, come Associazione nei confronti della nostra base di rappresentanza, ma anche per tutti i giovani verso i quali abbiamo il dovere di lasciare il futuro di un Paese che sia esempio virtuoso di crescita e sviluppo.

ALDAI ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

SEDE E UFFICI

Via Larga, 31 - 20122 Milano
M1 Duomo - M3 Missori
Mezzi di superficie: 12 - 15 - 19 - 54

CENTRALINO 02.58376.1
FAX 02.5830.7557

APERTURA AL PUBBLICO
Lunedì / Venerdì
Orari 9:00/12:30 e 14:00/17:00

SITO WEB www.aldai.it

PEC aldai@pec.aldai.it

PRESIDENZA

Presidente:
Manuela Biti - segreteria@aldai.it

Vicepresidente:
Sara Cristiana Laquagni - vicepresidente.laquagni@aldai.it

Vicepresidente:
Mino Schianchi - vicepresidente.schianchi@aldai.it

Tesoriere: Carmen Spiazzi

DIREZIONE

Direttore:
Paolo Ferrario - direttore@aldai.it

Segreteria Presidenza e Direzione - segreteria@aldai.it
Silvia Romagnoli 02.58376.204

Comunicazione e Marketing - comunicazione@aldai.it
Chiara Tiraboschi 02.58376.237

SERVIZIO SINDACALE, PREVIDENZA E FISCO

Cristiana Bertolotti - sindacale@aldai.it
Lorenzo Peretto - previdenza@aldai.it
Donato Freda - donato.freda@aldai.it

Area sindacale, previdenza, fisco
Maria Caputo 02.58376.225
maria.caputo@aldai.it
Francesca Sarcinelli 02.58376.222
francesca.sarcinelli@aldai.it

Consulenze previdenza complementare
Valeria Briganti - valeria.briganti@aldai.it

Consulenze previdenziali
Salvatore Martorelli

Consulenze fiscali
Nicola Fasano

Convenzione ENASCO
Domande telematiche Inps

Consulenze riservate agli iscritti solo su appuntamento
Segreteria
Iliaria Mendolia 02.58376.219
iliana.mendolia@aldai.it

SERVIZIO FASI/ASSIDAI

Cristiana Scarpa 02.58376.224
cristiana.scarpa@aldai.it
Salvatore Frazzetto 02.58376.206
salvatore.frazzetto@aldai.it
Colloqui riservati agli iscritti solo su appuntamento
Telefonate solo martedì, giovedì e venerdì
dalle ore 14:30 alle ore 17:00

SERVIZIO ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

Silvia Romagnoli 02.58376.204
orientamento@aldai.it

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE - ORGANIZZAZIONE

organizzazione@aldai.it
Michela Bitetti - amministrazione@aldai.it
Viviana Cernuschi 02.58376.227
Stefano Corna 02.58376.234
Patrizia Cortese 02.58376.231

SERVIZIO TUTORING

per appuntamenti: tutoring@aldai.it

GRUPPO GIOVANI DIRIGENTI

gruppogiovani@aldai.it
Coordinatore: Francesco Vallone

GRUPPO MINERVA

organizzazione@aldai.it
Coordinatrice: Silvia Battigelli

ARUM S.R.L.

SOCIETÀ EDITRICE E SERVIZI ALDAI

Presidente: Luigi Napoli
Redazione "DIRIGENTI INDUSTRIA":
Iliaria Sartori 02.58376.208 - rivista@aldai.it

FONDIRIGENTI

Agenzia Lavoro
mi.federmanager@agenzia.fondirigenti.it

UNIONE REGIONALE

FEDERMANAGER LOMBARDIA

Presidente: Marco Bodini - bodinim@gmail.com

SEGRETERIA CIDA LOMBARDIA

Franco Del Vecchio - loMBardia@cida.it



CONVENZIONE DIRETTA

PERCHÈ SCEGLIERE NOI



Tecnologie
all'avanguardia



Personale
qualificato



Diagnosi
rapida



Puntualità
nella gestione



Ambiente
accogliente

Lo Studio Dentistico Sorriso & Salute è un ambulatorio odontoiatrico odontostomatologico all'avanguardia che opera a Monza dal 2003. Il nostro centro si occupa di estetica del sorriso, ortodonzia fissa e mobile ed invisibile tramite mascherine, impianti endosse, riabilitazione protesica, radiologia endorale, prevenzione dentale, chirurgia orale e pedodonzia.

La struttura sanitaria odontoiatrica è aperta ai pazienti nei seguenti giorni e orari:

Lun • Mar • Mer • Gio • Ven
dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 14.30 alle 19.00
Si riceve per appuntamento

Via Gaslini, 1 - 20900 Monza
Tel. 039.2022489

www.sorrisoesalute.it

Direttore Sanitario Dott. Marco Beltrame, Odontoiatra

TAC IN STUDIO
LASER PER TERAPIE ODONTOIATRICHE

STUDIO DENTISTICO
SORRISO & SALUTE

Sommario

NUMERO 9 - NOVEMBRE 2023 - ANNO LXXVI

FOCUS - Siamo tutti lavoratori

EDITORIALE

- 1** Un autunno caldo
Manuela Biti

FOCUS

- 4** *Siamo tutti lavoratori*
Difendere le pensioni
e riportare equità
- 9** Gli interventi al convegno
Siamo tutti lavoratori
Ilaria Sartori

NOTIZIE DA FEDERMANAGER

- 14** Giovani, Donne e Senior: tre gruppi
essenziali per la Federazione
Valter Quercioli

INDUSTRIA

- 18** Parte il confronto con le
Commissioni federali
sulla politica industriale
Giuseppe Colombi

MANAGEMENT

- 22** Politiche attive di 4.Manager:
Upgrade manageriale
A cura della Redazione 4.Manager

LAVORO

- 24** La flessibilità nel contratto di lavoro
Claudio Ceper

LOMBARDIA

- 26** Digitalizzazione integrata
della filiera cargo aereo a Malpensa
Fausto Benzi

FORMAZIONE

- 34** Fondirigenti per i giovani:
D20 Leader e Premio Taliercio
A cura dell'Ufficio Stampa Fondirigenti

SERVIZI AGLI ASSOCIATI

- 36** Tutoring Next Generation
I nostri giovani al centro
A. Gatteschi, F. Giangrande, O. Ragazzo,
C. Saya, E. Toffetti, M. Zambon

- 38** Servizio Tutoring in crescita continua
Guido Mannino

PREVIDENZA

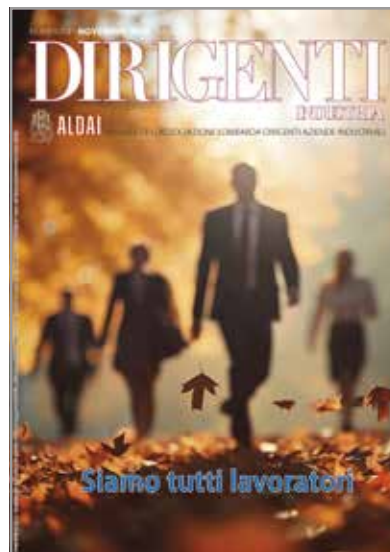
- 42** Quando inflazione e politiche
pensionistiche si scontrano
Antonio Dentato

DI+

- 46** Labirinto della Masone
Ufficio Eventi Labirinto della Masone

VITA ASSOCIATIVA - UNO DI NOI

- 51** In ricordo di Marco
Gruppo Giovani, Francesco Vallone



In copertina:

Lavoratori di ieri e di oggi, ma sempre lavoratori. Giustizia generazionale, distinzione fra previdenza e assistenza, recupero del potere d'acquisto, riconoscimento del merito, equità e certezza del diritto, stop all'evasione. I primi passi per un Paese migliore.

OPINIONI

- 52** Sogni di equità e lungimiranza
Franco Del Vecchio

CULTURA E TEMPO LIBERO

- 57** Il Progetto SETI
Dino Pezzella
- 58** Giorgio Morandi:
conoscere per dipingere
Alberto Cantoni

ALLE PAGINE 29/32

INSERTO ASSIDAI WELFARE 24



DIRIGENTI
FEDERMANAGER LOMBARDIA INDUSTRIA

NELL'EDIZIONE DIGITALE DELLA RIVISTA TROVERETE ANCHE

- Un check-up per la pensione – *Mario Cardoni*
- Fondirigenti: apprendere per competere –
a cura dell'Ufficio Stampa Fondirigenti
- Prezzi e tassi alti bloccano l'economia italiana:
si fermano anche i servizi, soffre l'industria –
a cura del Centro Studi Confindustria
- Da manager a imprenditore – *Claudio Ceper*
- La circolarità delle batterie dei mezzi elettrici –
Romano Ambrogi
- Rinnovamento del Gruppo di Lavoro Progetto
Innovazione – *Franco Del Vecchio*

Per la lettura inserire una parte del titolo nel campo "ricerca" della rivista www.dirigentiindustria.it



Siamo tutti lavoratori Difendere le pensioni

Sintesi della relazione del Presidente CIDA, Stefano Cuzzilla, all'incontro del 6 ottobre 2023 a Milano



e riportare equità

Buongiorno a tutti e benvenuti. Grazie per essere presenti così numerosi.

Ce lo aspettavamo, in verità. Negli ultimi giorni e settimane molte colleghe e molti colleghi ci hanno indirizzato messaggi preoccupati per l'andamento dell'economia e per la tenuta delle pensioni.

Si susseguono indiscrezioni sulla prossima manovra che prospettano, ancora una volta, cupi scenari. Temiamo che, ancora una volta, per recuperare risorse necessarie a fronteggiare esigenze di bilancio, si attinga in maniera iniqua alle rendite previdenziali di chi ha già dato tanto.



Voglio essere chiaro in premessa: **sembra che alla miseria dei conti pubblici si voglia rispondere con il progetto di impoverimento generale degli italiani e la vostra preoccupazione è anche nostra.**

Qualunque discorso sulle pensioni tocca il centro nervoso più sensibile, perché si tratta di un diritto fondamentale e irrinunciabile di rango costituzionale, si tratta del rapporto di fiducia tra Stato e cittadino, si tratta del legittimo affidamento che un cittadino coltiva verso la collettività proprio nel momento più delicato della vita, quando si diventa più fragili e spesso più soli.

È bene ricordarsi cosa significa la pensione. Non è solo un corrispettivo economico di quanto



...Parliamo di poco più di 5 milioni di italiani che, in servizio o in pensione, pagano da soli il 60% dell'Irpef. Tutti gli altri sono in prevalenza assistiti, ed evidentemente non si tratta esclusivamente di persone in povertà che bisogna sostenere

realizzato con il lavoro di una vita, è molto di più.

È proprio questo che ci porta qui a Milano a saturare l'auditorium della Fondazione San Fedele, con molti più colleghi che ci stanno seguendo in streaming da tutta Italia, aderenti alle 10 federazioni di CIDA, a cui si sono aggiunti il Forum dei Pensionati, l'Associazione Nazionale Magistrati in pensione e il S.I.N.P.R.E.F., l'Associazione dei Funzionari Prefettizi, che ringrazio per la fiducia che ci hanno accordato. Ringrazio anche gli onorevoli che hanno voluto essere presenti e quelli che ci ascolteranno nei prossimi incontri già in programma, saluto inoltre il Professor Brambilla che ci supporta sempre da un punto di vista tecnico e l'avvocato Perfetti che ci illustrerà lo stato dei ricorsi giudiziari che abbiamo promosso.

Abbiamo intitolato questo incontro **Siamo tutti lavoratori** proprio perché intendiamo rappresentare le istanze non solo del manage-

ment, ma di tutta **quella fetta di popolazione sempre più assottigliata che contribuisce alla sostenibilità del sistema con il proprio sudore: il cosiddetto "ceto medio"**, che contribuisce pagando imposte e sostenendo il welfare di tutti.

Un ceto medio che ogni anno vediamo ridursi nei numeri. Parliamo di poco più di 5 milioni di italiani che, in servizio o in pensione, pagano da soli il 60% dell'Irpef. Tutti gli altri sono in prevalenza assistiti, ed evidentemente non si tratta esclusivamente di persone in povertà che bisogna sostenere.

Un ceto medio che ogni anno vediamo impoverirsi sotto i colpi dell'accanimento fiscale, dell'inflazione e della progressiva esclusione dal sistema di welfare pubblico. Lavoratori e pensionati che negli ultimi anni hanno visto una forte compressione verso il basso del potere d'acquisto, che ormai oscillano tra disillusione e rabbia. Penso ai nostri medici, ai dirigenti

pubblici, alle alte professionalità della scuola, competenze necessarie al sistema, che hanno le retribuzioni più basse dei loro omologhi europei e che, arrivati a fine carriera, sono trattati come dei bancomat.

Penso soprattutto ai nostri giovani che nemmeno confidano più nella pensione futura.

Vorrei ricordare che le previsioni demografiche per il nostro Paese sono eclatanti ed eloquenti: l'inverno demografico, come lo chiamano, ha molto a che fare con il progetto di impoverimento della classe media.

Chi pagherà le pensioni future se i lavori diventano lavoretti, se oltre il 65% dell'Irpef viene sottratta all'erario da evasioni contributive e fiscali, se chi guadagna da 35.000 euro lordi l'anno in su viene considerato ricco?

Gli effetti sul sistema previdenziale nei prossimi decenni saranno devastanti se non si corregge il tiro e **difendendo le pensioni di oggi noi non ci stiamo soltanto preoccupando del presente, ci stiamo incaricando del futuro del Paese.** Dal 1998 nessun Governo ha interrotto la spirale negativa che si è abbattuta sui soliti noti. In questi 25 anni i nostri pensionati hanno subito **5 contributi di solidarietà e 10 blocchi perequativi.**

In 30 anni le pensioni dei dirigenti e di tutti coloro che hanno un reddito pensionistico superiore a 4 o 5 volte il minimo INPS hanno perso **per sempre** più di un quarto del potere d'acquisto.

Le risorse "risparmiate" dalla lunga serie di provvedimenti riguardanti la perequazione automatica sono andate, nella maggior parte dei casi, a sostenere la spesa per le prestazioni assistenziali.

Peggio è accaduto con il mancato adeguamento delle nostre pensioni avvenuto nel 2023, che non vogliamo vedere ripetersi nel 2024: proiettato su dieci anni,

il taglio che è stato eseguito sugli assegni dei pensionati porta nelle casse pubbliche circa 40 miliardi di euro. E mi sto riferendo a chi prende da 2.250 euro netti al mese.

Il risultato di questo sacrificio che abbiamo sostenuto è servito a migliorare le condizioni del Paese e dei più poveri? Direi di no: ha solo determinato **un aumento esponenziale della spesa assistenziale che ormai ha superato i 140 miliardi l'anno.**

Siamo uomini del fare, dunque consapevoli delle difficoltà economiche che abbiamo di fronte. Eppure, molte delle complessità attuali si trascinano da anni e spesso si sono sommate a misure che potevano sembrare risolutive lì per lì, ma che poi sono state trascinate per troppo tempo senza preoccuparsi degli effetti finanziari: solo il Superbonus 110% per il 2023 genererà oneri a carico dello Stato di 23 miliardi.

Gli ultimi dati della Nadef prevedono che nei prossimi 16 anni il combinato disposto di pensioni, sanità e cure a lungo termine utilizzerà un quarto di PIL in termini di spesa pubblica obbligatoria.

È quindi evidente che le risorse sono sempre più esigue e le difficoltà sempre maggiori, ma non vogliamo più essere i soli a cui presentare il conto.

Aiutare chi è più fragile è un dovere e la classe dirigente italiana non si è mai tirata indietro, ma è altrettanto **doveroso premiare il merito, la fedeltà fiscale e soprattutto tener fede ai patti sottoscritti con i cittadini.** È questo che fa uno Stato leale.

Come si può pensare che il 13% di italiani dichiara redditi superiori a 35mila euro lordi e si faccia carico del 60% di tutta l'Irpef? Come giustificare il fatto che su 16 milioni di pensionati in Italia, quasi il 44% sono totalmente o parzialmente

La crisi può ancora diventare un'occasione di crescita e di cambiamento, da governare ed indirizzare verso un percorso consapevole, per rifondare la struttura della società.

I sistemi di protezione sociale sono parte integrante di un modello che si fonda sulla convinzione che progresso economico e sociale debbano procedere di pari passo, rafforzandosi a vicenda



Come giustificare il fatto che su 16 milioni di pensionati in Italia, quasi il 44% sono totalmente o parzialmente assistiti e che quindi non hanno versato neppure 15 anni di contributi?

assistiti e che quindi non hanno versato neppure 15 anni di contributi? Come conciliare il fatto che il 57% delle famiglie vive in media con meno di 10mila euro all'anno quando gli italiani sono primi in Europa per possesso di automobili e secondi nel mondo per il gioco d'azzardo?

Solo noi riteniamo che questi dati siano contraddittori e inammissibili per una delle maggiori potenze economiche mondiali? Vogliamo davvero che l'Italia venga identificata come uno stato assistenzialista senza alcuna prospettiva di crescita?

Addirittura, qualche giorno fa, l'INPS ha avanzato una proposta dall'incredibile spirito *ageista*: differenziando le pensioni in funzione delle aspettative di vita, con assegni che cambiano in base alla regione di residenza e alla tipologia di professione. **Un'idea che, più che fondarsi su un principio di equità e giustizia sociale, ha sempre un carattere propriamente discriminatorio: punire i cittadini in virtù della loro longevità e territorialità.**

Aggiungo, punire anche il genere femminile perché, si sa, le donne vivono in media più degli uomini ma hanno contributi previdenziali nettamente inferiori, carriere discontinue e cominciano ad avere un'età media di pensionamento più alta.

Come se vivere di più fosse una colpa e la pensione non fosse frutto di un diritto acquisito dopo il lavoro di una vita.

Noi siamo tutti lavoratori e meritiamo tutti lo stesso rispetto!

Oggi diciamo basta a questi interventi iniqui. Chiediamo a questo



Governo di adottare provvedimenti strategici che non sottraggano altre risorse a chi ha pagato onestamente tasse e contributi in un'economia alterata e inquinata dall'evasione. Chiediamo che, nel rimettere ordine al sistema di detrazioni fiscali, non si perpetui l'errore di discriminare e penalizzare ulteriormente chi il welfare lo sostiene già in tutti i modi possibili. Chiediamo maggiore sostegno alla previdenza complementare, che costituisce un secondo pilastro sempre più necessario.

Per difendere il sistema pensionistico, anche a garanzia delle future generazioni, **CIDA ha più volte**

Le risorse "risparmiate" dalla lunga serie di provvedimenti riguardanti la perequazione automatica sono andate, nella maggior parte dei casi, a sostenere la spesa per le prestazioni assistenziali

sottolineato la necessità della separazione contabile tra previdenza e assistenza, e l'urgenza di sottoscrivere un nuovo patto sociale tra generazioni che ponga il lavoro al centro degli obiettivi un'economia sostenibile, garante di un'offerta occupazionale più qualificata e meno precaria per i giovani.

La crisi può ancora diventare un'occasione di crescita e di cambiamento, da governare e indirizzare verso un percorso consapevole, per rifondare la struttura della società.

I sistemi di protezione sociale sono parte integrante di un modello che si fonda sulla convinzione che progresso economico e sociale debbano procedere di pari passo, rafforzandosi a vicenda.

Un modello che non deve fornire soltanto una rete di sicurezza per i poveri, ma deve garantire la coesione civile.

Il Presidente del Consiglio qualche giorno fa ha dichiarato che guarda l'orizzonte dei 5 anni di Governo per realizzare le grandi riforme di cui questo Paese ha urgentemente bisogno. Tra questi la riforma fiscale e previdenziale.

Noi abbiamo necessità di questo orizzonte di lungo periodo per realizzare un cambiamento strutturale e per questo ci mettiamo a disposizione del Governo come categoria.

Vogliamo credere, con ottimismo, che la politica sappia scrivere una nuova storia delle pensioni coi tempi verbali coniugati al futuro. Una storia dove i capitoli non abbiano per oggetto solo misure sottrattive e redistributive ma che parlino, invece, di **crescita della popolazione, di potenziamento della vita delle famiglie, di lavoro per i giovani e le donne.**

Una storia, infine, dove l'invecchiamento attivo sia finalmente considerato una risorsa per il Paese e un importante capitolo delle conquiste di civiltà. ■



Gli interventi al convegno *Siamo tutti lavoratori*

Ilaria Sartori

Redazione Dirigenti Industria

Milano 6 ottobre 2023 - le rappresentanze sindacali dei manager unite in CIDA, cui si sono aggiunti il Forum dei Pensionati, l'Associazione Magistrati in Pensione e l'Associazione dei Funzionari Prefettizi (SI.N.PRE.F), si sono date appuntamento per dire basta all'iniquità delle ultime iniziative nei confronti dei pensionati del ceto medio

Una mattinata dedicata a fare il punto su quanto i contribuenti del ceto medio – e soprattutto i pensionati – stiano perdendo in termini di potere d'acquisto con gli ultimi "stop" voluti dal Governo. Due numeri su tutti: **il 60% della Irpef grava sul 13% dei contri-**

buenti, ovvero su coloro che hanno un reddito (da pensione o da lavoro) superiore ai 35.000 euro. Tra questi i **pensionati con assegni superiori a 2.250 euro che a causa della mancata rivalutazione stanno perdendo tra il 7,5 e il 9% del potere d'acquisto solo negli ultimi due anni.**

Dati allarmanti, più volte evidenziati da CIDA e dalle Federazioni che vi aderiscono, ma che a oggi rimangono inascoltati.

Questo il punto di partenza di una mattinata che ha visto salire sul palco **Stefano Cuzzilla**, Presidente CIDA; **Alberto Brambilla**, Presi-

dente Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali; **Luca Perfetti**, Partner Studio Legale Bonelli Erede with Lombardi; **Domenico Criscuolo**, Comitato Esecutivo Forum dei Pensionati; **Giuseppe Pastore**, Dirigente Sindacale SI.N.PRE.F; **Enrico Pianetta**, Responsabile Nazionale Seniores Forza Italia; e **Tommaso Foti**, Presidente Gruppo Fratelli d'Italia, Camera dei Deputati.

Il **Presidente Stefano Cuzzilla** ha introdotto l'incontro illustrando il significato del titolo dell'incontro – **Siamo tutti lavoratori** –: non solo le istanze del management, ma di tutto il ceto medio, di quella fetta di popolazione sempre più assottigliata, che contribuisce però alla sostenibilità dell'intero Paese. In merito ai Senior numeri altrettanto significativi: in oltre un quarto di secolo le pensioni dei dirigenti – e di **tutti coloro che hanno un reddito pensionistico superiore a 4 o 5 volte il minimo INPS – hanno subito 5 contributi di solidarietà e 10 blocchi perequativi, per-**

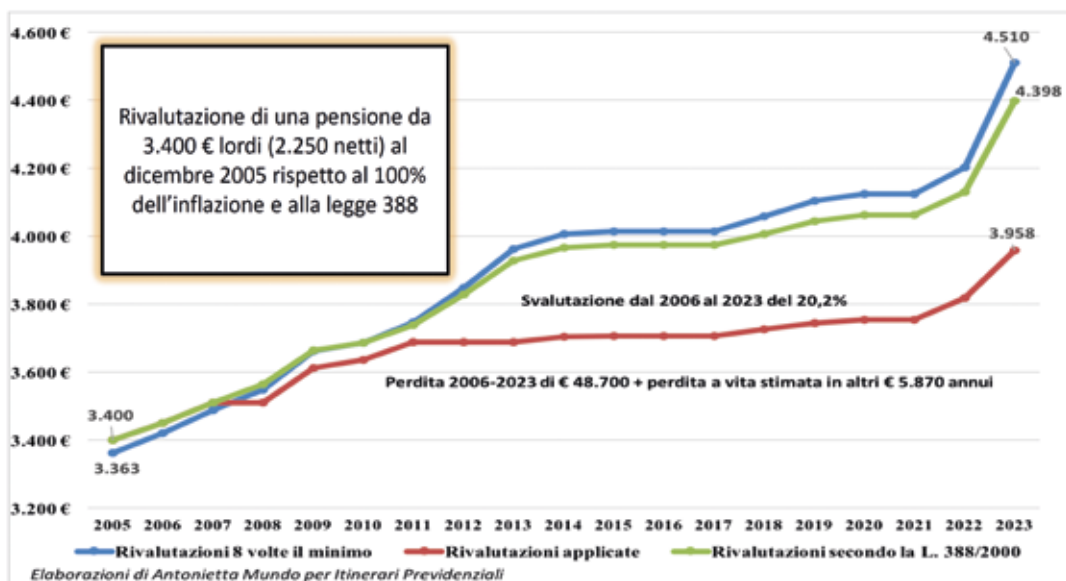
dendo per sempre oltre 1/4 del potere d'acquisto. “Se non siamo ancora scesi in piazza, è solo per senso del dovere e solidarietà verso chi davvero non ce la fa. È perché vogliamo essere costruttivi e arrestare il processo di impoverimento che sta colpendo il Paese, nessuno escluso”, ha commentato Cuzzilla, proseguendo poi “Il sistema previdenziale ed economico italiano non può attingere alle tasche dei 5 milioni di italiani che, in servizio o in pensione, pagano da soli il 60% dell'Irpef. Mentre tutti gli altri sono quasi interamente assistiti. La sostenibilità sta nel recupero deciso dell'evasione, che ormai viaggia a circa 100 miliardi ogni anno. E non può esserci sostenibilità senza l'ampliamento della base contributiva e assicurativa attraverso investimenti che favoriscano l'aumento delle nascite, l'estensione del lavoro femminile, retribuzioni più alte, il rientro dei giovani dall'estero e un'istruzione di qualità. Oggi quindi siamo qui – conclude il Presidente – per dire basta a interventi iniqui e lanciare una petizione in difesa delle pen-

sioni del ceto medio che spinga il Governo ad adottare provvedimenti strutturali e lungimiranti per una visione di Paese più equa e giusta”.

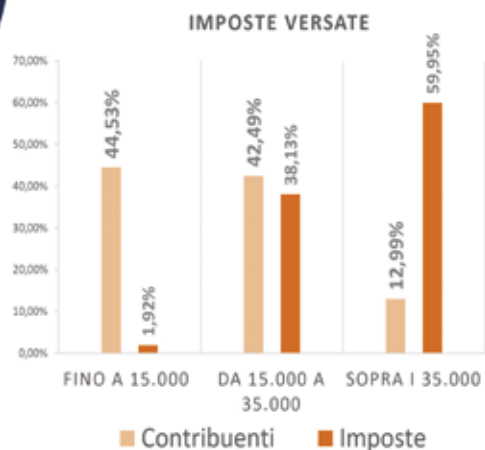


A seguire **Alberto Brambilla**, **Presidente Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali**, afferma che ormai da troppi anni si sta assistendo a una deformazione del sistema previdenziale italiano che progressivamente trasferisce risorse dalle pensioni all'assistenza. “E gli interventi sulla perequazione automatica, vale a dire il meccanismo che consente di adeguare le pensioni all'inflazione, ne sono una riprova –

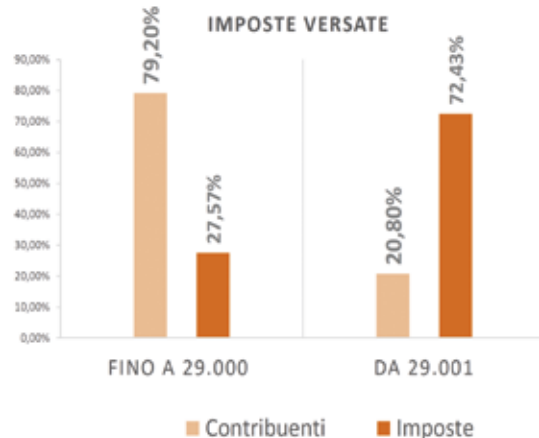
La svalutazione di una pensione da 8 volte il minimo dal 2006 al 2023



I raggruppamenti mettono ben in evidenza la situazione di grande disequilibrio



- ✓ Il 44,53% dei contribuenti con redditi fino a 15K versa solo il 1,92% dell'IRPEF, e fino a 20K il 57,05% versa solo l'8,53%; il 29,96% intermedio corrisponde il 31,5% e il 12,99% quasi il 60%



- ✓ Il 79,2% di contribuenti con redditi fino a 29mila euro versa il 27,57% dell'IRPEF; il 20,8% con redditi da 29.001 euro paga il 72,4% di tutta l'IRPEF

Riproduzione riservata
Itinerari Previdenziali

Itinerari
PREVIDENZIALI

prosegue Brambilla –: negli ultimi vent'anni si sono susseguiti svariati provvedimenti, spesso perfino in contraddizione tra loro ma, in linea di massima, accumulati dal principio secondo il quale le pensioni di importo superiore tendono a subire un meccanismo sfavorevole. Con il risultato di penalizzare proprio quella fascia di pensionati che, nel corso della propria vita attiva, ha dichiarato redditi pari o superiori a 35mila euro e versato contributi e imposte pari appunto a oltre il 60% dell'Irpef totale, oltre ai contributi sociali e alle imposte dirette. Tasse che, viceversa, i 6 milioni di beneficiari di pensioni fino a 2 volte il minimo sostanzialmente non pagano e che i percettori di prestazioni tra 2 e 4 volte il TM pagano in misura ridotta. Eppure, nonostante queste evidenze, la politica continua a pensare di "risparmiare" attraverso la mancata indicizzazione delle pensioni di importo medio-alto, trovando invece sempre risorse per l'ampliamento delle prestazioni assistenziali".

Da qui la richiesta e la necessità –

più volte illustrata e sottolineata – di separare il sistema previdenziale da quello assistenziale, per un più attento controllo della spesa di ciascuno dei due comparti; commistione che tra l'altro genera confusione fra i due sistemi facendo apparire la spesa pensionistica del nostro Paese eccessiva rispetto a quella di altri Paesi europei.



Dopo l'eloquente presentazione di Alberto Brambilla è stata la volta di **Luca Perfetti, Partner Studio Legale Bonelli Errede with Lombardi**, studio incaricato da CIDA

per dare avvio a sette iniziative giudiziarie con lo scopo di richiedere che i giudici sollevino, in via incidentale, questioni di legittimità costituzionale in merito alle disposizioni dell'ultima Legge di Bilancio sul raffreddamento dei meccanismi perequativi delle pensioni.

"Sin dai primi interventi del legislatore in materia, infatti, la Corte ha avuto modo di pronunciarsi sulla legittimità costituzionale di meccanismi di blocco della perequazione pensionistica, fissando alcuni paletti all'azione del legislatore" commenta l'avvocato Perfetti "La Corte ha sancito che il richiamo alla «contingente situazione finanziaria» – che, in astratto, potrebbe legittimare eventuali tagli – non può sorreggere interventi così incisivi in assenza di qualsivoglia documentazione tecnica circa le attese maggiori entrate. Ciò non esclude che si possa intervenire anche nel procedimento legislativo, stimolando il Parlamento/ il Governo a un intervento sul tema, oltre che proprio dinanzi alla Corte costituzionale".

E prima di lasciare spazio ai politici, la parola è passata a **Domenico Criscuolo** e **Giuseppe Pastore**.



Criscuolo del **Comitato Esecutivo Forum dei Pensionati** ha ribadito l'importanza dei 3 temi fondamentali trattati negli interventi precedenti: **la perequazione**, con la presentazione degli effetti della sua mancata applicazione; **la lotta all'evasione fiscale** e la necessità della **separazione di previdenza e assistenza**, due entità diverse per natura che non possono però essere confuse.



Pastore, **Dirigente Sindacale SI.N.PRE.F** (Associazione Sindacale dei Funzionari Prefettizi), ha richiamato tre parole chiave della Costituzione che rappresentano principi cogenti per il sistema pensionistico: la **proporzionalità**, definita dall'art. 36, sulle retribuzioni in relazione al valore generato e quindi alle pensioni che la Corte

Costituzionale considera retribuzioni differite; l'**adeguatezza**, art. 38 comma 2 della Costituzione, che ricorda l'importanza di tenere in considerazione il tenore di vita con l'adeguamento del potere d'acquisto; la **ragionevolezza**, art. 3 della Costituzione, che impone un equilibrio fra le risorse per preservare, appunto, il potere d'acquisto e la solidità della finanza pubblica. Nelle conclusioni ha quindi preso l'impegno di fare da portavoce delle istanze emerse nel corso dell'incontro.

È stata poi la volta dei politici, l'Onorevole **Enrico Pianetta**, **Responsabile Nazionale Seniores Forza Italia**, e l'Onorevole **Tommaso Foti**, **Presidente Gruppo Fratelli d'Italia Camera dei Deputati**, che hanno inizialmente trovato una serie di obiezioni da parte della platea, che ha manifestato l'indignazione per il trattamento discriminatorio ricevuto.



Enrico Pianetta ha esordito richiamando la Sentenza 70/2015 della Corte Costituzionale con la quale quest'ultima ha dichiarato l'illegittimità del blocco della rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici di importo superiore a 3 volte il trattamento minimo INPS per gli anni 2012/2013, sentenza cui i Governi succedutisi non hanno mai ottemperato. A tale posizione i Seniores di Forza Italia si sono opposti, sostenendo la necessità

della perequazione anche per pensioni superiori a 4 volte il minimo.



L'On. **Tommaso Foti** ha espresso comprensione e solidarietà nei confronti dei manager che negli ultimi 25 anni hanno subito 5 contributi di solidarietà e 10 mancati adeguamenti, sottolineando come il merito e la responsabilità non siano variabili presenti o assenti a seconda del momento, ma siano una costante che deve costituire l'ossatura dello Stato. L'Onorevole ha inoltre illustrato come presso il Ministero del Lavoro sia stato istituito un Osservatorio – cui CIDA è stata invitata a partecipare – relativo alla distinzione tra previdenza e assistenza: la prima riguarda direttamente il mondo delle pensioni, mentre la seconda è legata al modello di welfare assistenziale. In chiusura, l'On. Foti ha assunto l'impegno di prendere in considerazione le istanze e le proposte di CIDA, proponendo alla Confederazione di essere parte attiva anche nei diversi Comitati parlamentari, e di segnalare la richiesta di poter dar voce ai manager presso i Ministeri.

In chiusura dei lavori, il **Presidente Stefano Cuzzilla** ha annunciato la piattaforma per la raccolta di firme per una petizione – che coinvolgerà CIDA ma anche molte altre Associazioni – che spinga il Governo ad adottare provvedimenti strutturali e lungimiranti per una visione di Paese più equa e giusta. ■

FORMAZIONE ANIMP 2023

Macro-aree di formazione: Company Management – Project Management – Execution (Engineering / Construction)

Quote ridotte per Soci: ANIMP, ANIE, ANIMA, ASSOLOMBARDA, ALDAI/Federmanager

- Agevolazioni per iscrizioni multiple; possibilità di finanziamento tramite i Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua
- I corsi sono disponibili anche per l'erogazione **in-house**, **riservati ai dipendenti di una sola azienda**.

Si segnalano i corsi programmati a NOVEMBRE-DICEMBRE



TITOLO CORSO	DATE
AREA COMPANY MANAGEMENT	
ELEMENTI DI CONTRATTUALISTICA NAZIONALE E INTERNAZIONALE: ANALISI DEI RISCHI E PERCORSI NEGOZIALI	21, 22, 23 novembre
AREA PROJECT MANAGEMENT	
AVVIO E CHIUSURA DI PROGETTO: CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ	29, 30 novembre
REPORTING DI PROGETTO	12, 13, 18 dicembre
AREA EXECUTION (ENGINEERING / CONSTRUCTION)	
L'INGEGNERIA INTEGRATA NELL'IMPIANTISTICA – L'INNOVAZIONE DIGITALE	20 - 22, 23, 24 novembre
METODOLOGIE ESSENZIALI DI CONSTRUCTION MANAGEMENT	1, 4, 6, 11, 13 dicembre

ANTEPRIMA NOVITÀ 2024

Nell'area formazione COMPANY MANAGEMENT saranno proposti due nuovi corsi:

SISTEMA-IMPRESA, ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E «STRUMENTI» PER IL SUCCESSO PERSONALE-PROFESSIONALE	in presenza, a Milano
INTELLIGENZA ARTIFICIALE IN AZIENDA. INNOVARE CON L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: TRA OPPORTUNITÀ E SFIDE	in remote training

PER ISCRIZIONI AI CORSI DEL 2° SEMESTRE

https://formazione.animp.it/animp_/index.php/programma-corsi/programma-corsi-2023-secondo-semester

PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI:

Beatrice Vianello, Responsabile Segreteria Attività Formativa ANIMP

e-mail: beatrice.vianello@animp.it – formazione@animp.it



Giovani, Donne e Senior: tre gruppi essenziali per la Federazione

Dall'analisi dei diversi regolamenti emerge l'esigenza di darsi norme comuni

Valter Quercioli

Vicepresidente Federmanager

Gli iscritti a Federmanager restituiscono un'immagine fedele della società italiana, con le sue complessità e necessità: osservarli con attenzione risulta essenziale per comprendere quali proposte avanzare alle istituzioni per aiutare il Paese a crescere.

Anche per questo la Federazione, su base demografica, si è concentrata su tre gruppi, giovani, donne e senior, per identificarne le istanze specifiche, su cui dibattere e avanzare proposte.

Non solo! La Federazione, per rimarcare l'importanza, ha anche

dato a questi gruppi dignità e rilevanza statutaria.

L'art. 17 c. 3 dello Statuto Federale, sotto il titolo III **Organizzazione di Federmanager**, recita che *"Sono istituiti [...] in via permanente, dalla Federazione, i Coordinamenti Nazionali dei Gruppi Pensionati, Giovani e Donne Minerva"*. E ancora, all'art. 8 c. 2, si dice che *"La costituzione, il funzionamento ed i compiti [...] dei Coordinamenti dei Gruppi Pensionati, Giovani, Donne Minerva [...] sono regolati da appositi regolamenti emanati dalla Giunta Esecutiva"* la quale, ai sensi dell'art. 27 c. 9, emette tali regolamenti sulla base

di quelli "preparati dagli stessi" Gruppi.

In breve, all'inizio di ogni nuova Consiliatura Federale, il Coordinamento di ogni Gruppo può elaborare la propria proposta (nuova o di modifica) di regolamento e sottoporla all'approvazione della Giunta Esecutiva entro 90 giorni dall'insediamento del nuovo Consiglio Nazionale. Una volta approvato dalla Giunta Esecutiva, il regolamento diventa pienamente operativo.

La missione dei Gruppi

Ogni Gruppo è nato con la missione di agire da collante associativo degli iscritti, permettendo così loro di condividere problematiche e idee proprie e di farsi parte attiva verso la Federazione, le Associazioni Territoriali e gli altri *stakeholder* esterni al sistema Federmanager... In particolare, i Gruppi devono promuovere la partecipazione attiva degli iscritti di riferimento al dibattito interno al sistema Federmanager e al dialogo esterno con gli *stakeholder*, finalizzato a un proselitismo attivo verso i non iscritti. La partecipazione attiva e convinta alla vita associativa è infatti il miglior viatico per il proselitismo! Certo, i Gruppi devono imparare a comunicare sia con il sistema Federmanager sia con gli *stakeholder* esterni, in maniera strutturata e



organizzata, anche attraverso documenti, note tecniche, relazioni e altri strumenti. Troppo spesso assistiamo ancora a dibattiti – anche interessanti – che però non trovano espressione in testi scritti, cosicché nel tempo, inevitabilmente, se ne perde traccia. Occorre dunque cambiare metodo.

I Gruppi a livello territoriale

La partecipazione deve partire dai territori, ma a quel livello non esiste uno specifico obbligo federale di costituzione dei Gruppi, per rispetto all'autonomia delle Associazioni Territoriali. In realtà – a livello federale – i regolamenti prevedono tutti anche la figura del Coordinatore Territoriale dello specifico Gruppo.

In particolare:

• **Regolamento Gruppo Giovani:** il Regolamento non prevede norme specifiche per i Gruppi Giovani territoriali, le regole di costituzione e funzionamento di questi sono quindi lasciate *in toto* all'autonomia delle Associazioni Territoriali;

• **Regolamento Gruppo Minerva:** la costituzione e il funzionamento dei Gruppi Minerva territoriali è prevista all'art. 5 “[...] nell'ambito delle singole Associazioni Territoriali di Federmanager, con i medesimi scopi del Gruppo Nazionale ‘MINERVA’”. È inoltre, sempre all'art. 5, prevista la possibilità di “costituire Gruppi Territoriali anche nell'ambito di due o più Associazioni Territoriali”, al fine di mettere in comune risorse ed energie. Ancora, si precisa la necessità di condividere con la Territoriale di appartenenza il programma annuale delle attività, in regime di interlocuzione costante. **Anche** il mandato delle componenti di ogni Gruppo Territoriale è sincronizzato con quello del Coordina-

mento Nazionale e non può eccedere le due volte.

• **Regolamento Gruppo Senior:** anche questo Regolamento non prevede norme specifiche per i Gruppi Senior territoriali, salvo che questi sono “Gruppi di Associati Senior formalmente costituiti o comunque operativi di fatto” nell'ambito delle Associazioni Territoriali e che “all'interno delle Associazioni Territoriali si occupano degli aspetti concernenti i colleghi in pensione”. Gli Associati Senior sono stabiliti essere “i Dirigenti o Quadri in pensione, iscritti a Federmanager” e il Coordinatore Territoriale è un “Associato Senior al quale è stata affidata dal Presidente dell'Associazione Territoriale la responsabilità di coordinamento del Gruppo”.

Dall'analisi dei tre regolamenti, evidentemente disomogenei, emerge l'opportunità di un intervento di armonizzazione che, nel rispetto dell'autonomia di ciascun Coordinamento Nazionale, si ponga l'obiettivo di una maggiore uniformità di costituzione e funzionamento dei diversi Gruppi.

I Gruppi a livello nazionale

Sul piano federale, i Coordinamenti Nazionali dei diversi Gruppi esprimono ciascuno propri criteri di costituzione. Vediamoli insieme:

• **Regolamento Gruppo Giovani:** il Regolamento recita all'art. 5, che “il Coordinamento è l'Organo cui compete dare attuazione alle decisioni, anche su proposta dei Gruppi Giovani [Territoriali, nda], finalizzate al raggiungimento degli scopi [propri, nda]” cioè della *mission*. Il Coordinamento Nazionale è eletto ogni tre anni dal Meeting Nazionale del Gruppo Giovani a cui partecipano i delegati dei Gruppi Giovani Territoriali con le seguenti proporzioni (rif. art. 3 del Regolamento):

- 1 delegato per ciascun Sindacato con meno di 500 iscritti;
- 2 delegati per ciascun Sindacato che ha da 500 a 1.000 iscritti;
- 3 delegati per ciascun Sindacato che ha da 1.001 a 1.500 iscritti;
- 4 delegati per ciascun Sindacato che ha da 1.501 a 3.000 iscritti;
- 5 per ciascun Sindacato che ha da 3.001 a 4.000 iscritti;
- 6 delegati per ciascun Sindacato con più di 4.000 iscritti.



Il Meeting Nazionale elegge tutti i componenti del Coordinamento Nazionale e, con separata elezione, il Coordinatore unitamente al Vice Coordinatore Nazionale nell'ambito dei componenti del Coordinamento. Quest'ultimo "è composto da un numero massimo di 40 componenti, compresi il Coordinatore Nazionale, il Vice Coordinatore Nazionale e i componenti del Comitato Esecutivo, salvaguardando un posto per ciascuna Unione Regionale qualunque sia il numero degli iscritti alle Associazioni e/o ai Sindacati che costituiscono l'Unione stessa". Essendo il Coordinamento Nazionale una struttura numericamente significativa, il Regolamento prevede, sempre all'art. 5, la costituzione di un Comitato Esecutivo "composto dal Coordinatore Nazionale, dal Vice Coordinatore Nazionale e da quattro membri facenti parte del Coordinamento" che è quindi l'organo operativo del Coordinamento Nazionale mentre quest'ultimo diventa, di fatto, un organo deliberativo. Un elemento molto importante, poi, è il fatto che lo Statuto Federale prevede all'art. 28 c. 1 che della Giunta Esecutiva faccia parte di diritto "1 membro in rappresentanza del Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti eletto dal Consiglio Nazionale tra i candidati – massimo 3 – proposti al Consiglio Nazionale dal Coordinamento stesso". Tipicamente tale membro è il Coordinatore Nazionale del Gruppo, che quindi siede nella Giunta Esecutiva. Inoltre, il Coordinamento Nazionale ha il diritto di nominare un proprio rappresentante in seno alla Commissione Lavoro & Welfare, a norma dell'art. 17 c. 3bis dello Statuto Federale.

• **Regolamento Gruppo Minerva:** similmente a quanto previsto per il Gruppo Giovani, anche nel Gruppo Minerva "il Coordinamen-



to Nazionale è l'Organo a cui compete la realizzazione degli scopi del Gruppo", ha durata triennale ed è eletto dalle delegate dei Gruppi Minerva delle Associazioni Territoriali di Federmanager con le seguenti proporzioni (rif. art. 4 del Regolamento):

- 1 delegata per le Associazioni con meno di 500 iscritti;
- 2 delegate per le Associazioni da 500 a 1.500 iscritti;
- 3 delegate per le Associazioni da 1.501 a 3.000 iscritti;
- 4 delegate per le Associazioni oltre i 3.000 iscritti.

Il Meeting Nazionale del Gruppo, che si riunisce "alla scadenza di ogni mandato triennale del Gruppo" elegge tutte le componenti del Coordinamento Nazionale "tra le delegate con diritto di voto" e, con separata elezione, la Coordinatrice unitamente alla Vice Coordinatrice Nazionale nell'ambito delle componenti del Coordinamento. Quest'ultimo "è composto da 27 componenti di cui fino ad un massimo di 3 Quadri, comprese la Coordinatrice Nazionale e la Vice Coordinatrice Nazionale". Anche per questo Gruppo, essendo il Coordinamento Nazionale numericamente significativo, è previsto

un Comitato Esecutivo "composto dalla Coordinatrice Nazionale, dalla Vice Coordinatrice Nazionale e da un numero di 3 componenti del Coordinamento Nazionale" che costituisce l'organo operativo del Gruppo a livello nazionale, mentre il Coordinamento Nazionale assume la veste di organo deliberativo. Contrariamente a quanto accade per i Gruppi Giovani e Senior, non è attualmente prevista nessuna riserva per il Gruppo Minerva in seno alla Giunta Esecutiva né all'interno della Commissione Lavoro & Welfare. Circostanza questa che, in base a un principio di equità, dovrebbe auspicabilmente essere sanata in occasione di una futura revisione dello Statuto Federale.

• **Regolamento Gruppo Senior:** contrariamente ai Coordinamenti Nazionali degli altri due Gruppi, il Comitato Nazionale di Coordinamento dei Gruppi Pensionati viene eletto dal Consiglio Nazionale a norma dell'articolo 22 c. 11 let. e) dello Statuto Federale. Il Comitato è costituito dal Presidente e da 5 membri e, ai sensi dell'art. 2 del relativo Regolamento, "riferisce alla Giunta Esecutiva, alla



quale può sottoporre suggerimenti e proposte, anche a supporto e tutela degli Associati in servizio o inoccupati, che la stessa può far proprie". Inoltre, il Coordinamento Nazionale ha il diritto di nominare un proprio rappresentante in seno alla Commissione Lavoro & Welfare, a norma dell'art. 17 c. 3bis dello Statuto Federale.

Anche su questo piano emerge la necessità per la Federazione di darsi regole omogenee per la selezione delle classi dirigenti dei Gruppi, coinvolgendo ovviamente il Consiglio Nazionale, e renderle così più allineate con le strategie federali.

Le attività distintive dei Gruppi

Al fine di stimolare il proselitismo tra i non iscritti, la Federazione incoraggia le attività di networking dei Gruppi per favorire l'interscambio di esperienze e la comunicazione tra e con gli iscritti e, per questa via, promuovere il brand Federmanager e la sua proposta di valore. Vediamo di seguito alcune delle iniziative più significative:

- **Premio Giovane Manager:** è l'iniziativa promossa ogni anno dalla Federazione a supporto del

Gruppo Giovani per premiare alcuni tra i talentuosi Giovani manager iscritti a Federmanager, valorizzarne il ruolo in azienda e nella Federazione, riconoscerne le elevate competenze professionali e manageriali, evidenziandoli come storie di successo che possono essere d'ispirazione e, perché no!?, emulazione. Il Premio è giunto ormai alla sesta edizione, consolidando e accrescendo ogni anno il proprio successo.

- **Managerialità Femminile & Pari Opportunità:** il Gruppo Donne Minerva è molto focalizzato sulla scoperta e divulgazione di success stories e criticità in ambito lavorativo, promuovendone uno *storytelling* positivo verso le istituzioni. Una particolare menzione merita la serie d'iniziative *Women on Board* per promuovere la partecipazione delle donne alla governance aziendale. Grazie a questa intensa attività, il Gruppo non solo ha contribuito alla definizione delle politiche contrattuali e sociali della Federazione, ma ha portato anche a un significativo aumento delle iscrizioni a Federmanager di donne manager.

- **Difesa delle pensioni:** la Federazione insieme al Gruppo Senior ha lottato costantemente, sia a livello istituzionale che attraverso azioni legali, per proteggere il potere d'acquisto delle prestazioni previdenziali contro le ripetute riduzioni e i contributi di solidarietà introdotti negli ultimi quindici anni. Inoltre, ha lavorato per dare agli iscritti pensionati un ruolo attivo nella Federazione, nel mondo del lavoro e nella società civile dei territori, valorizzando le esperienze e agevolando il passaggio di tali conoscenze alle nuove generazioni, ad esempio con il volontariato in ambito di Alternanza Scuola Lavoro.

Considerazioni finali

I tre Gruppi – Giovani, Donne Minerva e Senior – sono un elemento di fondamentale importanza della proposta di valore che la Federazione rivolge agli iscritti. Infatti, è per il tramite di questi Gruppi che, insieme alle Associazioni Territoriali e alle Commissioni di Settore (di cui ho già detto in altro articolo, vedi *Dirigenti Industria* settembre 2023, *Politiche Industriali*, *le Commissioni di Settore di Federmanager*), si crea quello spirito associativo, quell'attivismo propositivo, quella partecipazione sociale che sono decisivi oggi per avere voce nel dibattito pubblico, oltre che per incidere sull'opinione pubblica e dialogare con la classe politica. Associazionismo, Attivismo, Partecipazione sono i pilastri del *capacity building* della "mobilitazione", che è sempre più necessaria per contribuire positivamente allo sviluppo socioeconomico dei nostri territori, delle nostre imprese e, più in generale, del Paese. Tramite questi tre Gruppi vogliamo dar voce alle necessità espresse dalle nostre comunità territoriali e demografiche di riferimento, rendendo così più forte quella grande comunità di valori, d'interessi e d'intenti che si chiama Federmanager! ■

Parte il confronto con le Commissioni federali sulla politica industriale



Giuseppe Colombi

Consigliere ALDAI-Federmanager
e componente del Comitato di redazione
Dirigenti Industria



Nel numero di settembre 2023 di *Dirigenti Industria*, il Vicepresidente federale Valter Quercioli ha dato ampia sistemazione “teorica” al tema delle Commissioni federali per l’analisi dei diversi comparti industriali, ben articolando i motivi per cui ci si sta impegnando nella loro messa in marcia.

Nelle pagine successive di quella stessa rivista, due colleghi in servizio argomentavano sulle aspettative connesse al prossimo rinnovo contrattuale dei dirigenti, mentre due combattivi pensionati esprimevano tutto il disappunto della

categoria per l’ingiustificata falciatura dei nostri trattamenti pensionistici.

Si potrebbe argomentare come in quei testi sia racchiusa tutta la ragione d’essere di Federmanager.

Per essere fantasiosi, Federmanager potrebbe rappresentarsi con l’immagine di uno di quei portali delle chiese romaniche dove un arco a tutto sesto insiste sui due pilastri laterali.

Per meglio argomentare, potremmo dire che l’arco raffigura il ruolo del dirigente nel contesto nazionale, un ruolo che trova nell’impegno sulle strategie in-



Il portale della Chiesa di San Pietro a Tuscania (VT).



dustriali nazionali una funzione essenziale, mentre i due pilastri sono costituiti rispettivamente l'uno dalle questioni del contratto nazionale di categoria e l'altro dai temi previdenziali e pensionistici. Il tutto sta insieme soltanto se non manca nessuno dei tre principali elementi costitutivi, ognuno ineludibile, della nostra Federazione.

Per assicurare un futuro alla dirigenza italiana, nella nostra attività associativa forse sarebbe opportuno proprio richiamarci maggiormente alle principali funzioni fondative federali.

La giornata del 25 settembre

Costituire le Commissioni di Settore ha richiesto a Federmanager tempo, impegno e qualche passaggio in Giunta nazionale per le necessarie sintesi, ma già prima dell'estate per molte di esse sono iniziate le riunioni operative. Lunedì 25 settembre 2023 si è tenuta a Roma la prima vera riunione operativa dell'Advisory Board voluto dalla Federazione, chiamando a farne parte anche personaggi di rilievo nazionale, per una prima valutazione del lavoro svolto da sei Commissioni di Settore,

le prime già operative delle dodici previste.

Nella giornata, molto intensa nei suoi lavori, cui partecipavano, con tutta la prima linea di Federmanager, anche membri prestigiosi dell'Advisory Board (si può citare per tutti il nome più conosciuto, quello di Francesco Rutelli), si sono esaminate le situazioni di Automotive, Sistema elettrico, Siderurgia, Innovazione, Oil & Gas, Trasporti. Pur a fronte di lavori non tutti con uguale livello di sviluppo, l'esposizione delle problematiche dei vari settori ha abbozzato un quadro nazionale abbastanza preoccupan-

te: negli ultimi decenni sembrano venute meno le capacità progettuali e regolatorie della politica nazionale, peraltro mal supportate da strutture ministeriali centrali sempre più inadeguate. È preoccupante rilevare come spesso ci si limiti a seguire direttive europee non certo ispirate dal nostro interesse nazionale, col risultato di non contrastare un declino che appare evidente in molti settori.

Teoricamente, i dirigenti industriali, attivi e pensionati assieme, costituiscono uno dei pochi autorevoli soggetti capaci di dare orientamento al futuro industriale del Paese, e questa è l'esigenza, o se si vuole la velleità, che ha portato alla costituzione delle commissioni di settore.

Automotive

Il mondo dell'auto italiana, che un tempo era leader a livello europeo, vive oggi una fase particolarmente fluida, caratterizzata dalla necessità di adeguarsi ai rapidi cambiamenti in corso. Per l'Italia è evidente come non ci si possa adeguare senza fare danni alle accelerazioni spesso un po' azzardate che vengono da Bruxelles, e che occorra perseguire con spirito aperto quella "neutralità tecnologica" che vuole mantenere vive opzioni diverse ri-

spetto a un "tutto elettrico" per noi non sempre utilmente praticabile nel breve periodo.

Adeguamento delle competenze, politica degli incentivi, partenariato pubblico-privato costituiscono strumenti essenziali per il futuro del settore.

Sistema elettrico

La Commissione si è concentrata sull'esigenza di una transizione energetica razionale, ha prospettato il rinnovo delle concessioni idroelettriche e un utilizzo equo e razionale del gas naturale, sottolineando l'esigenza di definire a livello nazionale una "rete intelligente" capace di gestire i flussi intermittenti che vengono dalle energie rinnovabili. Altri problemi trattati sono stati quelli della semplificazione del quadro regolatorio e dei permessi, e l'attenzione con cui si guarda agli studi innovativi nel settore nucleare.

Un richiamo particolare è stato dedicato al ruolo che Federmanager potrà giocare nel preparare manager della sostenibilità.

Siderurgia

Questo settore si trova ad affrontare una situazione particolarmente complessa: la produzione nazionale risulta ormai elettrificata almeno all'80%, ma anche nel

prossimo futuro non si potrà fare a meno dell'acciaio da altoforno. Qui si pone il problema del centro siderurgico di Taranto, dove tuttora manca un preciso orientamento dei Governi che si sono succeduti negli anni, e dove ogni giorno che passa rende la situazione sempre più irrisolvibile, sino a configurare un inquietante punto di crisi futura.

Si può dire che in questo ambito le competenze raccolte attorno alla nostra Commissione dovrebbero già oggi configurarsi come un punto di riferimento per i decisori del settore.

Innovazione

La Commissione ha identificato in gestione e governance dei dati, sviluppo di una più ampia rete di data centre distribuiti sul territorio nazionale e cybersecurity, tre temi su cui concentrare la propria analisi, con attenzione specifica alle PMI, ma si direbbe che debba ancora essere approfondita l'analisi complessiva del ruolo che l'innovazione, argomento davvero trasversale, gioca nei diversi comparti industriali.

Lo sviluppo di una più ampia rete di data centre è stato ulteriormente approfondito nell'evento della Milano Digital Week del 6 ottobre scorso dal titolo

I-DEALS *Comprendere Limiti @* *Costruire Comunità* alla cui organizzazione ha contribuito il “nostro” Luca Luchesini quale membro della Commissione Innovazione, e a cui hanno partecipato anche il Vicepresidente federale Valter Quercioli e il Presidente di Fondirigenti Marco Bodini.

Oil & Gas

In questo ambito, così essenziale nella transizione che si vuole realizzare, il lavoro è stato già articolato in sottocommissioni operative. I documenti prodotti mostrano l'ampiezza del lavoro sviluppato, che si estende dall'utilizzo delle plastiche, spesso insostituibili, alla circolarità delle produzioni, al trattamento dei rifiuti, ma anche ai temi aperti quali lo stato dell'arte nella fusione nucleare o la problematicità economica dell'uso dell'idrogeno.

Trasporti

Il settore è particolarmente toccato dall'orientamento verso la decarbonizzazione e la mobilità elettrica. Nel panorama italiano purtroppo la regionalizzazione degli ultimi decenni sembra avere creato mondi che poco comunicano globalmente, e dunque occorre uno sforzo particolare per attuare una strategia complessiva. Questa do-

vrebbe essere incentrata su una generale “cura del ferro” di non facile attuazione e su un trasporto pubblico oggi poco in grado di assorbire aumenti di domanda: nel settore si intersecano problemi diversi legati anche alle scarse risorse disponibili.

Chi scrive rileva nel settore due pericolose tendenze: da una parte la difficoltà nella definizione di un approccio globale al trasporto pubblico nazionale, dall'altra la propensione delle strutture istituzionali più all'acquisto di mezzi nuovi (ad esempio i discutibilissimi treni a idrogeno) che al quotidiano lavoro di manutenzione di uomini, strutture e mezzi.

Il senso della giornata

Senza nulla togliere agli altri prestigiosi componenti dell'Advisory Board, l'intervento finale cui più giova richiamarsi è stato quello di Francesco Rutelli, che si è davvero impegnato in un utile tentativo di sintesi.

Con buon senso e ragionevolezza, Rutelli ha commentato che gli obiettivi di fondo dell'“agenda climatica” non saranno probabilmente rispettati, per la difficoltà di portare 200 nazioni a comuni obiettivi vincolanti. L'incertezza, ha detto, rimane largamente dominante.

L'uscita da gas e petrolio non potrà

che essere molto graduale dunque, con la previsione che in Europa si vada verso allungamenti e diluizioni delle drastiche prescrizioni che oggi si stanno introducendo.

Per di più mancano spesso anche le competenze per realizzare i cambiamenti (come esempio Rutelli ha citato la scarsità di ingegneri che si rileva in UK).

In questo quadro, le grandi difficoltà che si riscontrano in Italia giustificano la volontà di Federmanager di impegnarsi su queste tematiche, in modo pragmatico e lontano da facili ideologismi.

Barbara Cominelli, CEO di JLL Italia, ha commentato che le idee delle Commissioni devono tradursi in uno storytelling positivo su come ridurre i gap di competitività settoriali, con il duplice orizzonte del breve e del medio-lungo periodo. Inoltre ha spronato i partecipanti a fare uno sforzo di “drafting delle politiche” da sottoporre al sistema parlamentare e ministeriale.

Questo è alla fine il senso di tutta l'operazione: lo sforzo analitico in corso da parte delle Commissioni, già più sviluppato in determinati ambiti, da spingere ulteriormente in altri, potrà far sentire una voce in più, autorevole, utile, e con capacità di intervento diretto sul quadro nazionale. ■



a cura della Redazione 4.Manager

Politiche attive di 4.Manager:

4. **Manager** vuole diffondere e sostenere lo sviluppo delle competenze in tutto il sistema produttivo italiano, per contribuire alla crescita generale del Paese, attraverso la valorizzazione del patrimonio manageriale. Per questo ha recentemente lanciato un nuovo progetto pilota di politica attiva del lavoro che estende i benefici dell'iniziativa *Rinascita Manageriale* alle **imprese che non hanno dirigenti in organico**, ma sono interessate ad assumerne per un *Upgrade manageriale*. L'iniziativa si rivolge alle realtà produttive (in larga parte piccole e medie) che vogliano dotarsi di competenze manageriali funzionali alla loro competitività, sostenibilità e crescita a lungo termine.

Si tratta di un progetto sperimentale, aperto a un massimo di 100 domande

Il pacchetto di sostegno di 4.Manager prevede un **rimborso spese dei costi sostenuti dalle imprese nelle fasi di assessment aziendale e di ricerca e selezione della figura manageriale necessaria**.

Le imprese, per lo svolgimento di queste attività, saranno accompagnate da società specializzate indicate da 4.Manager. Il rimborso è previsto a seguito dell'avvenuta contrattualizzazione della figura selezionata con CCNL per i dirigenti, sottoscritto da Confindustria e Federmanager, ed è fissato secondo questi massimali:

Upgrade manageriale

25.000 euro
se la figura
contrattualizzata
è a tempo indeterminato

12.500 euro
se l'assunzione
è a tempo determinato
(minimo 12 mesi)

Inoltre, nell'iniziativa rientrano 12 mesi di rimborso della quota contributiva FASI lato azienda (estendibili a 24 in alcuni casi tra cui l'assunzione di donne manager).

Per poter richiedere il contributo di *Upgrade manageriale*, l'impresa dovrà presentare una preliminare richiesta di adesione sul sito di 4.Manager nella sezione Politiche attive - Upgrade Manageriale.

In seguito, dovrà iscriversi a 4.Manager versando la quota annuale di 100 euro per il dirigente neoassunto. Infine, sarà necessario compilare la domanda di rimborso tramite la propria area riservata, seguendo le istruzioni indicate nella piattaforma.

Per approfondimenti sul progetto e conoscere nel dettaglio requisiti, criteri e modalità per beneficiare dell'iniziativa, consultare le linee guida sulla pagina dedicata del sito:



<https://www.4manager.org/upgrade-manageriale/>



Inoltre, per ogni tipo di assistenza è possibile chiamare il contact center al numero **06.45235302** dal lunedì al venerdì ore 10-13 e 14-17 ■



La flessibilità nel contratto di lavoro

Claudio Ceper

Medico delle Carriere

L'esigenza di flessibilità delle imprese implica un cambiamento culturale per aggiungere alla difesa del posto di lavoro la creazione di nuove opportunità lavorative nell'interesse delle imprese e dei manager

Nel secolo scorso i prodotti, i servizi e i processi produttivi duravano decenni e la preparazione scolastica, universitaria, completata con l'apprendimento nei primi anni in azienda, erano sufficienti per sviluppare il proprio percorso lavorativo, sovente nella stessa azienda per tutta la vita. La fedeltà rappresentava un valore necessario a garantire le competenze consolidate nel tempo e la riservatezza delle informazioni. Le aziende creavano politiche di welfare e percorsi di carriera per incentivare stabili e duraturi rapporti di lavoro fino alla pensione, che i dipendenti ricambiavano con impegno, apprezzando l'area di comfort e di sicurezza. L'innovazione tecnologica, organizzativa e l'accelerazione dei cambiamenti continui dei mercati impongono oggi alle imprese frequenti riorganizzazioni e una **crescente flessibilità** nei rapporti di lavoro; aumenta cioè la duplice esigenza di **poter interrompere il rapporto di lavoro** con i dipendenti, rispettando le salvaguardie contrattuali e la dignità dei collaboratori, per **assumere persone con nuove competenze** richieste dall'evoluzione continua. Le nuove sfide comportano un cambiamento culturale da parte delle imprese e dei dipendenti, e in particolare dei dirigenti.

Non solo è necessario un contratto in difesa del posto di lavoro, bensì **un accordo che aggiunga alle tutele le esigenze di sviluppo delle imprese e favorisca la crescita professionale dei manager** in un contesto di mercato del lavoro e di competenze sempre

più determinanti per la competitività e il successo.

L'interruzione del rapporto di lavoro, sempre più frequente e ciclica, non potrà essere, come in passato,



un trauma e un tracollo economico per le famiglie. Bisognerà gestire la flessibilità creando le condizioni e gli accordi contrattuali per far fronte alle necessità economiche, adeguando le indennità di uscita e **sviluppando efficaci programmi per il rientro al lavoro** in una realtà che possa meglio apprezzare l'esperienza e le competenze. È necessario rendere maggiormente efficaci i cosiddetti programmi di "outplacement" che sarebbe preferibile considerare di "**placement**" opportunamente collegati alle "**Politiche Attive**", sostenuti da opportuni accordi fra le parti sociali e istituzionali; perché il Capitale Umano rappresenta un patrimonio

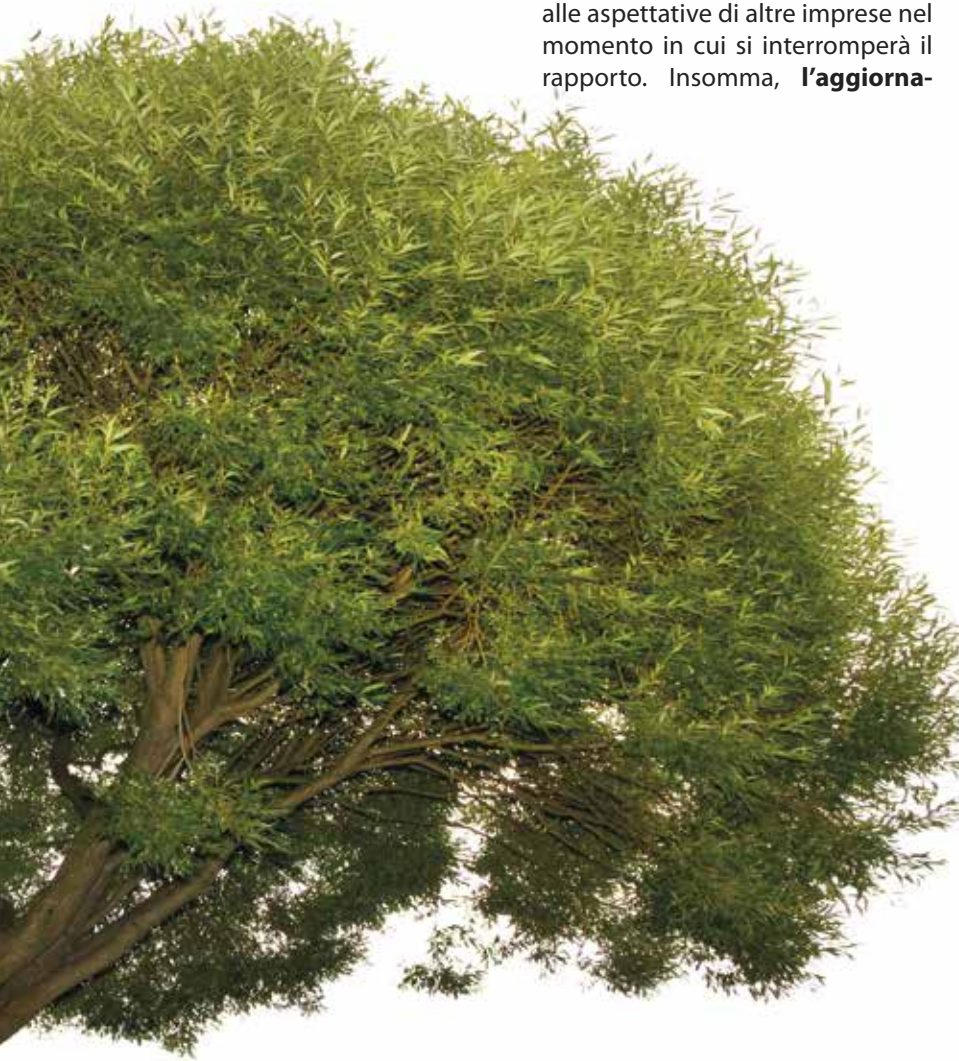
di interesse sia delle imprese, sia dell'intera collettività. Oltre alla maggiore flessibilità nell'interrompere il rapporto di lavoro le imprese hanno anche la necessità di trovare e assumere persone con le necessarie nuove competenze. **Il mismatch fra le skill richieste dalle imprese e le professionalità disponibili rappresenta la seconda sfida** da superare insieme, dalle rappresentanze delle imprese e dei manager. È ormai imprescindibile l'aggiornamento continuo dei manager, sia per assicurare all'impresa le responsabilità di manager competenti, sia per dare al manager la possibilità di crescere e rispondere alle aspettative di altre imprese nel momento in cui si interromperà il rapporto. Insomma, **l'aggiorna-**

mento è utile sia all'impresa, sia ai manager per diventare resilienti alle crisi frequenti e ottenere migliori risultati finché si collabora, e nuovi manager all'altezza delle aspettative quando il rapporto si conclude.

Come gli alberi perdono le foglie in autunno e tornano a risplendere in primavera, i manager devono avere la possibilità di rinnovarsi e tornare a essere utili e produttivi

Le trasformazioni nel mondo del lavoro fanno riflettere e considerare la formazione come un elemento importante del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dei dirigenti, con precisi impegni minimi per l'aggiornamento e la libertà di scelta delle finalità e dei contenuti dei percorsi formativi, in parte definiti dall'azienda e in parte a libera scelta del manager. L'efficacia complessiva dell'aggiornamento sarebbe poi utile da valutare con il riconoscimento del merito e con coerenti percorsi di carriera.

Oltre alle considerazioni sui necessari aggiornamenti del contratto di lavoro è doveroso aggiungere anche una riflessione sulle priorità dei manager, che sono al 100% (e più) impegnati in azienda, dedicando passione e tantissimo tempo a scapito della famiglia, degli interessi personali e professionali. Senza ridurre l'impegno responsabile e la dedizione all'azienda, **la necessità di maggiore flessibilità impone una maggiore efficacia dell'operato**, aumentando ad esempio le deleghe, **per poter dedicare il tempo necessario al proprio aggiornamento professionale e allo sviluppo del networking**, entrambi molto utili per il successo del presente e soprattutto del prossimo rapporto di lavoro. ■



Digitalizzazione integrata della filiera cargo aereo a Malpensa



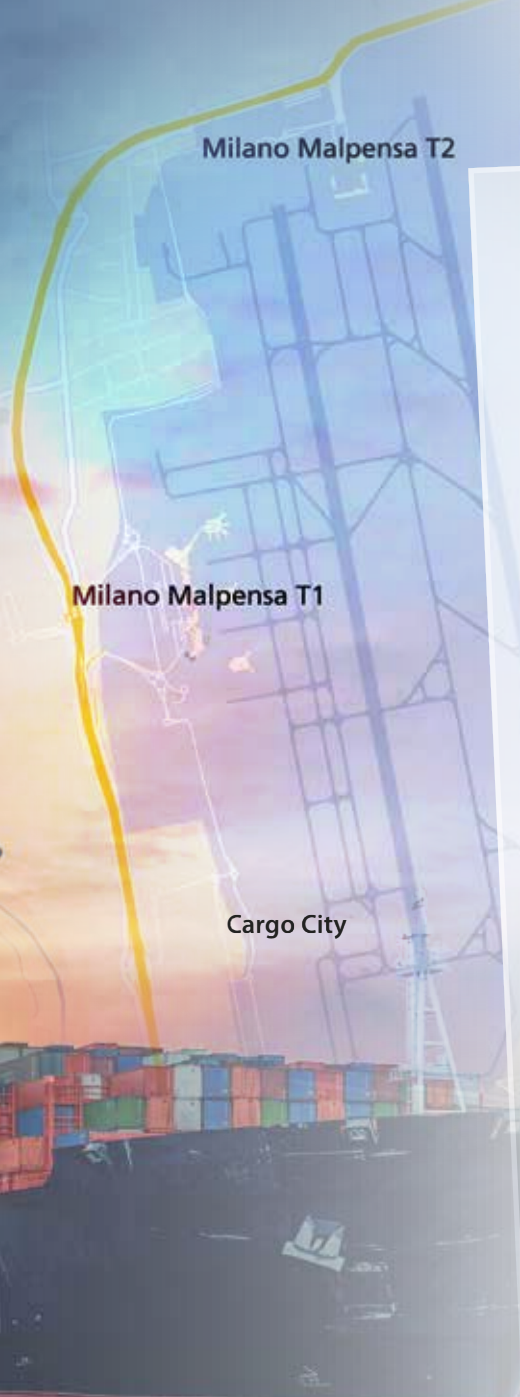
The International Propeller Port of Milan ha organizzato lo scorso 2 ottobre, presso il Linate Center – Aeroporto di Linate, un importante convegno dal titolo Digitalizzazione di tutta la filiera Cargo Aereo – Malpensa esempio di successo, con la partecipazione di alcuni dei più importanti esponenti del settore cargo aereo italiano



Fausto Benzi

Socio ALDAI-Federmanager
e Vicepresidente The International Propeller Port of Milan

LIl convegno che ho avuto il privilegio di organizzare ha voluto oggettivare l'importanza del cargo aereo di Malpensa come motore di sviluppo per la nostra economia regionale e nazionale, soprattutto per le aziende manifatturiere presenti sul territorio. In sintesi, le novità realizzate a Malpensa – e quelle in fase di consolidamento – coinvolgono non solo SEA Milan Airports, i vettori aerei, gli spedizionieri, gli handler aeroportuali, la dogana, gli autotrasportatori, ma anche tutte le realtà



DIGITALIZZAZIONE DI TUTTA LA FILIERA CARGO AEREO MALPENSA ESEMPIO DI SUCCESSO

Chairman **Fausto Benzi**,
Vicepresidente The International Propeller Club - Port of Milan

Sono intervenuti

Claudia Maria Terzi,
Assessore alle Infrastrutture di Regione Lombardia

Franco Lucente,
Assessore ai Trasporti e alla mobilità sostenibile di Regione Lombardia

Riccardo Fuochi,
Presidente The International Propeller Club - Port of Milan

Stefano Poliani,
Presidente Digital Innovation Hub Lombardia

Roberto Zucchetti,
Economista, docente Bocconi, esperto trasporti

Umberto Ruggerone,
Presidente Assologistica

Paolo Dalla Noce,
Head of Cargo Management SEA

Betty Schiavoni,
Vice Presidente ALSEA

Andrea Cappa,
Segretario Generale ANAMA

Alessandro Cappella,
Direttore Generale ALHA - Cargo Deputy, Assohandlers

Emanuele Vurchio,
General Manager Cargo Start

Marco Lopez De Gonzalo,
Partner Studio Legale Mordiglia

Franco Larizza,
A.D. LC Larizza Consulting

**Un convegno utile a favorire la collaborazione
della filiera logistica Cargo Aeroportuale**

produttive del nostro territorio. Il convegno ha chiarito che l'obiettivo perseguito con la nuova digitalizzazione è principalmente quello di ridurre sia le attese al carico/scarico sia quelle durante la gestione della parte documentale. Il progetto sarà a regime quando tutti gli attori aderiranno alla piattaforma informatica di Malpensa, a partire dagli agenti IATA.

A Malpensa l'ecosistema **smart city delle merci** ha realizzato una rete di servizi digitali che consente a tutti gli stakeholder della filiera



Riccardo Fuochi, Presidente Propeller, e Fausto Benzi, Vicepresidente Propeller.



del cargo aereo di utilizzare, integrare e condividere le informazioni di rispettivo interesse nel ciclo di trattamento delle merci aeree in arrivo e partenza dall'aeroporto.

Si è parlato della piattaforma Cargo Community System (CCS), da piattaforma tecnologica a "ecosistema di innovazione". In questo contesto sono state sviluppate delle applicazioni integrate nell'ecosistema digitale con l'obiettivo di velocizzare e fluidificare le diverse operazioni per migliorare la competitività del nostro scalo.

Malpensa ha così realizzato un importante progetto di reengineering di tutti i suoi processi di filiera **cargo aereo** e sta diventando veramente un esempio di **ecosistema interconnesso** nel quale tutti gli *stakeholder* del settore si possono interfacciare.

Le adesioni alla **smart city** stanno crescendo, giorno dopo giorno. Oggi gli operatori iscritti consumavano circa il 70% dei volumi in export gestiti allo scalo milanese e ciò determinerà: nuove e maggiori possibilità di business, un servizio eccellente con una progressiva e concreta riduzione degli errori umani, una nuova condivisione dei dati che consentirà un'oggettiva

nuova tracciabilità e un più efficace monitoraggio del servizio erogato in tempo reale e della sua qualità anche con un'innegabile migliore tutela ambientale.

L'operazione, che prevede l'obbligatorietà di adesione al CCS di SEA Milan Airports a partire dal 1° gennaio 2024, rappresenta un *milestone* importante per la filiera: soprattutto i rappresentanti di tutti gli *stakeholder* coinvolti sono concordi su come questa operazione stia innescando un meccanismo "**collaborativo**" tra tutti gli operatori per **l'efficientamento delle operazioni dell'ecosistema dello scalo**.

Il concetto su cui si deve puntare è quello di "**ecosistema**": i CCS aeroportuali, o meglio gli "ACS", Airport Community System, non devono essere considerati solo delle "piattaforme tecnologiche", ma appunto degli "**ecosistemi di innovazione**" in cui gli operatori, facilitati nell'attivazione di processi collaborativi, possano contribuire alla **creazione di valore per l'intera community**.

I diversi relatori intervenuti hanno veramente saputo dettagliare in modo completo tutti gli aspetti di questa importante realizzazione. Per chi volesse approfondire, sono già online gli atti e la registrazione

del convegno *Digitalizzazione di tutta la filiera cargo aereo* del 2 ottobre 2023*. Un grazie particolare a **Claudia Maria Terzi** Assessore alle Infrastrutture di Regione Lombardia e a **Franco Lucente** Assessore ai Trasporti e alla mobilità sostenibile di Regione Lombardia.

L'**Assessore Terzi** ha confermato l'importanza di Malpensa, una realtà importante non solo per la nostra Regione ma anche per il Paese. Ha richiamato alcuni interventi strutturali messi in campo per lo scalo con il Piano di Sviluppo Aeroportuale (PSA) anche per la movimentazione delle merci e per favorire l'accessibilità di Malpensa, non solo con infrastrutture stradali, ma anche attraverso la rete ferroviaria, ovvero la Bretella di Gallarate, la variante di Samarate, l'ammodernamento della A36 e il nuovo raccordo T2 Gallarate – anche per la sua oggettiva valenza europea – che oggi procede celermente.

L'**Assessore Lucente** ha inoltre confermato l'impegno di Regione Lombardia a favore dello sviluppo dei nostri aeroporti di Linate e Malpensa, e ha auspicato un nuovo incontro con l'obiettivo di mettere a fattor comune le diverse competenze. ■



* è possibile consultare tutta la documentazione a questo link:
<https://propeller.mi.it/sono-online-gli-atti-e-la-video-registrazione-del-convegno-digitalizzazione-di-tutta-la-filiera-cargo-aereo-del-2-ottobre-2023/>



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai

Il fondo sanitario per il tuo benessere

“Cuore, la prevenzione è fondamentale: metà degli infarti è legata agli stili di vita”

Intervista al Professor Filippo Crea: “Negli ultimi decenni innovazioni straordinarie”

LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI ARMANDO INDENNIMEO - PRESIDENTE ASSIDAI

La prevenzione è fondamentale. L'ennesima conferma ci arriva dal Professore Filippo Crea, vero e proprio guru del cuore, che nell'intervista di apertura di questo numero di Welfare24, ci sottolinea come la metà degli infarti sarebbe evitabile adottando stili di vita virtuosi. Il suo intervento coincide di fatto con la Giornata mondiale del cuore, che come ogni anno viene celebrata il 29 settembre, e ci fornisce anche una ricostruzione molto interessante degli enormi progressi realizzati dalla medicina, in ambito cardiocircolatorio, negli ultimi anni. Nelle pagine seguenti c'è un'altra intervista che cito con piacere ed è quella al neo Presidente del Fasi, Daniele Damele, il quale rimarca come tra i suoi obiettivi ci sia anche un rafforzamento delle sinergie già esistenti tra Fasi e Assidai, al fine di migliorare i servizi agli assistiti. Infine, in ultima pagina, evidenziamo il tema della transizione digitale nella sanità, in cui purtroppo in Europa siamo ancora a metà del guado, mentre in Italia il Fascicolo sanitario elettronico non ha ancora dato i frutti sperati. Per concludere, il consueto intervento del Presidente di Federmanager, Stefano Cuzilla, che si focalizza su longevità e silver economy.



“Metà degli infarti è evitabile modificando i nostri stili di vita”. A parlare è il Professor Filippo Crea, uno dei massimi esperti cardiovascolari a livello italiano e internazionale. Senza contare, aggiunge che tra *bypass*, *pacemaker* e *stent*, negli ultimi decenni le innovazioni della medicina hanno cambiato la vita di molte persone, anche se oggi sul fronte della prevenzione, a dirlo sono i numeri, resta ancora molto da fare.

Il 29 settembre di ogni anno si celebra la Giornata mondiale del cuore (World Heart Day), che ha l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione mondiale sulle malattie cardiocircolatorie e sulla loro prevenzione. Che valore ha secondo lei questa giornata?

Il valore risiede nel fatto che le malattie cardiovascolari causano il 40% delle morti in Europa, e per le donne si arriva al 50%. Noi medici diciamo che prevenire è meglio che curare e dunque bisogna agire: si tratta di



Il Professor Filippo Crea

malattie con un così forte impatto epidemiologico, ma in gran parte prevenibili.

Le malattie cardiocircolatorie sono la prima causa di decesso a livello mondiale e rappresentano la principale cronicità. Ci può illustrare le principali patologie e quali sono quelle più frequenti e rischiose?

Le patologie più frequenti sono la cardiopatia ischemica e le malattie coronariche, caratterizzate da un'alterazione dell'anatomia o della funzione delle arterie che portano il sangue al cuore. Questa resta la principa-

le causa d'infarto. Poi non vanno dimenticate le aritmie e tra queste la fibrillazione atriale, il cui rischio aumenta col passare degli anni. Tra le malattie valvolari c'è la stenosi aortica, anche in questo caso legata all'età, molto più frequente dopo i 70 anni. In aggiunta non va dimenticata l'insufficienza cardiaca, determinata da tutte le malattie del cuore quando non vengono intercettate in tempo: il risultato è che il cuore stesso non riesce più a fare bene il suo lavoro.

>>> continua a pagina 2

>>> dalla prima pagina - Filippo Crea: "Cuore, la prevenzione è fondamentale: metà degli infarti è legata agli stili di vita"

"DOLORE AL PETTO, ALLARME SE DURA TROPPO"

Come possiamo prevenire l'insorgere delle malattie cardiocircolatorie? Quanto conta l'ereditarietà e quanto i nostri stili di vita? Come possiamo prenderci cura del nostro cuore?

La familiarità per l'infarto vale soprattutto per quello precoce, cioè prima dei 60 anni, e per i congiunti di primo grado. In generale quando è presente significa che si nasce con le coronarie un pochino più suscettibili andando avanti con gli anni e dunque bisogna essere ancora più attenti nella prevenzione. A tale proposito ci sono delle buone regole che dobbiamo osservare, tenendo presente innanzitutto che ci sono tre fattori di rischio - l'ipertensione, il diabete e l'ipercolesterolemia - da curare con farmaci e ai quali è riconducibile la metà degli infarti. L'altra metà degli infarti è evitabile modificando i nostri stili di vita: tolleranza zero sul fumo (anche poche sigarette al giorno raddoppiano il rischio), evitare la sedentarietà anche con soli 15-20 minuti di passeggiata al giorno, adottare a tavola una dieta mediterranea con frutta, verdura e pesce, e fare attenzione al peso corporeo.

Quali sono i principali segnali di allarme per scoprire "in anticipo" potenziali patologie?

I sintomi sono tanti. Il più tipico è il dolore al petto, al torace. Se dura pochi minuti poi scompare può essere associato a uno sforzo, se invece dura



FILIPPO CREA

> *Direttore del Centro d'Eccellenza di Medicina Cardiovascolare del Fatebenefratelli Isola Tiberina - Gemelli Isola è Professore ordinario di Cardiologia, Direttore dell'Istituto di Cardiologia e Direttore della Scuola di Specializzazione in Cardiologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Roma. Ha formato più di 200 cardiologi, molti dei quali hanno ruoli preminenti in università italiane e straniere e in importanti ospedali. Ha vinto il Newburgh Prize - consegnatogli dalla Professoressa Levi Montalcini - e l'Arrigo Recanatoni International Prize. Dal 2020 è il primo italiano Editor in Chief dello European Heart Journal.*

"CI SONO TRE FATTORI DI RISCHIO - L'IPERTENSIONE, IL DIABETE E L'IPERCOLESTEROLEMIA - DA CURARE CON FARMACI E AI QUALI È RICONDUCEBILE LA METÀ DEGLI INFARTI. L'ALTRA METÀ È EVITABILE MODIFICANDO I NOSTRI STILI DI VITA"

più di mezz'ora può essere segnale di un infarto e bisogna recarsi subito al pronto soccorso. Un altro sintomo, ma non sempre, è l'affanno: se di solito faccio quattro rampe di scale senza sforzo, poi inizio ad avere problemi dopo un piano, la causa può essere, tra le altre, il cuore. Infine ci sono le palpitazioni, un sintomo che invece solo il cuore può dare. Tutte le casistiche che ho elencato, intervenendo in tempo rivolgendosi a un medico, possono essere risolvibili.

Che risultati rilevanti ha raggiunto la medicina nella cura delle patologie cardiocircolato-

rie negli ultimi 10-20 anni e quali sono i prossimi obiettivi?

Facendo un grande sforzo di sintesi, potrei dire che i passi veramente cruciali che hanno cambiato la storia della cardiologia sono i seguenti. Sul versante coronarico il *bypass* ha rappresentato la svolta per molti pazienti e più di recente lo hanno fatto gli *stent*, con la possibilità di aprire le coronarie. Nel futuro, su questo fronte, non mi aspetto nulla di clamoroso, visto quanto già di straordinario è stato fatto. Sul versante delle aritmie, per quanto riguarda la fibrillazione atriale, le due cose che hanno cambiato

la storia sono stati il *pacemaker* e successivamente l'ablazione. Infine, per l'insufficienza cardiaca, in passato l'introduzione di *pacemaker* particolari e la terapia di risincronizzazione hanno dato entrambi ottimi risultati. Più di recente, il passo più importante è stata la combinazione di quattro farmaci messi a punto negli anni che, grazie a un effetto additivo, hanno migliorato in maniera straordinaria la prognosi di insufficienza cardiaca che, se non trattata, è peggiore di quella di cancro al polmone. **Lei è il primo italiano Editor in Chief dello European Heart Journal. Ci può illustrare le ultime ricerche alle quali ha lavorato con il suo team e quali ritiene di particolare rilevanza?**

Ne vorrei citare una che ci ha dato molta soddisfazione e riguarda le coronarie, su cui come dicevo con i *bypass* e gli *stent* sono stati mossi passi fondamentali. Quello che abbiamo scoperto è che sia l'angina sia l'infarto possono essere causati da alterazioni funzionali delle coronarie, che si ammalano senza ostruzioni. Per molti anni ciò era stato trascurato: noi abbiamo dato una grossa mano a chiarire che circa metà dei pazienti con angina e il 10% di quelli con infarto non hanno ostruzioni: prima venivano purtroppo persi per strada, ora invece si può intervenire con tecniche diagnostiche e terapie mirate. ■

SI CELEBRA LA GIORNATA DEL CUORE: "CONOSCILO E USALO MEGLIO"

"Use heart know heart". Ovvero: usare il cuore, conoscere il cuore. Questo il tema della Giornata Mondiale per il Cuore che si celebra ogni anno in tutto il mondo il 29 settembre. È fondamentale, dunque, conoscere il nostro cuore per prendersene cura in modo più efficace: quanto più siamo consapevoli del suo stato, tanto più possiamo adottare comportamenti più salutari. L'appuntamento è soprattutto un'occasione per dare maggior enfasi alla campagna di

sensibilizzazione rivolta all'opinione pubblica, alla comunità medico-scientifica e ai rappresentanti delle istituzioni per ribadire l'importanza della prevenzione delle malattie cardio-cerebro-vascolari che, ancora oggi, sono la prima causa di ospedalizzazione e di morte. Ogni anno, infatti, queste patologie causano oltre 18,6 milioni di decessi nel mondo, e in Italia ben 127.000 donne e 98.000 uomini, per un totale di oltre 220.000 persone, muoiono a causa di

infarto del miocardio, scompenso e ictus cerebrale. Un dato che fa riflettere: le malattie cardio-cerebrovascolari rappresentano il 34,8% di tutti i decessi, colpiscono più dei tumori e, purtroppo, le persone che ogni anno si ammalano di queste patologie sono in costante aumento. Per questo, la prevenzione primaria diventa fondamentale: stili di vita salutari, alimentazione equilibrata e attività fisica sono i capisaldi per tutelare il nostro cuore e, in generale, il nostro corpo.

"FASI, NOMINATO IL NUOVO PRESIDENTE DAMELE"

"PUNTIAMO A UN RUOLO SEMPRE PIÙ SIGNIFICATIVO A LIVELLO NAZIONALE E A GARANTIRE SERVIZI DI ALTO LIVELLO AI NOSTRI ASSISTITI". LA PARTNERSHIP CON ASSIDAI? "STIAMO LAVORANDO PER RAFFORZARE LE SINERGIE"



DANIELE DAMELE

> Laureato in Scienze politiche e dottore di ricerca in Politiche di sviluppo e Gestione del territorio all'Università degli Studi di Trieste, giornalista e dirigente amministrativo, è Presidente del Fasi da luglio 2023. Damele è anche Presidente di Federmanager Friuli Venezia Giulia, Segretario Cida Fvg e consigliere d'amministrazione di Vises Ets, nonché Cavaliere dell'Ordine "al merito della Repubblica Italiana" e Giudice popolare della Corte d'Assise d'Appello di Trieste. È stato, tra l'altro, docente alle Università di Roma e di Udine, e consulente del Ministero delle Comunicazioni. Damele ha anche scritto dieci libri e diretto alcuni periodici, tra cui "Udine economia", e collabora con associazioni socio-culturali e di volontariato.

"SONO SEMPRE STATO CONVINTO CHE IN OGNI SETTORE LA COLLABORAZIONE PUBBLICO-PRIVATO SIA DETERMINANTE. SE SAPREMO TROVARE FORME SINERGICHE DI COOPERAZIONE RISPETTOSA DEI DIFFERENTI RUOLI AVREMO FATTO GLI INTERESSI DI TUTTI

Daniele Damele è stato nominato lo scorso luglio Presidente del Fasi, raccogliendo così il testimone da Marcello Garzia. Tra i suoi obiettivi, annuncia, c'è sicuramente un rafforzamento della collaborazione tra Fasi e Assidai. **Cosa si aspetta da questa nuova esperienza da Presidente del Fasi? Che obiettivi si prefigge per il suo mandato e quali sono le prime sensazioni?**

È un'esperienza esaltante ed entusiasmante. L'eredità lasciata da Marcello Garzia è certamente pesante e importante. Mi rendo conto che ci sia da operare al meglio e l'impegno sarà massimo. L'obiettivo è quello di salvaguardare da un lato il Fasi in un'ottica futura di lunga scadenza e dall'altro di ritagliare a questo Fondo un ruolo sempre più significativo nel panorama della sanità integrativa nazionale.

Quale dovrà essere secondo lei il ruolo del Fasi, che è uno dei fondi di assistenza sanitaria contrattuale più grandi d'Europa, nel sistema Italia?

Ritengo che il ruolo non possa che essere di protagonista, nel senso di proseguire a garantire servizi di alto livello ai nostri assistiti. Personalmente penso che dovremo favorire la prevenzione, sostenere gli interventi a tutela e cura di malattie e cronicità, assicurare ai non autosufficienti ogni servizio

possibile. Facendo questo è evidente che nel sistema Italia il ruolo sarà centrale e potrebbe anche divenire di riferimento per altri settori.

Il lancio del Prodotto Unico Fasi-Assidai ha visto un ulteriore rafforzamento della relazione tra i due Fondi, anche alla luce del rinnovo del Ccnl Dirigenti Industria nel 2019. Qual è la sua valutazione del Prodotto Unico e che margini di ulteriore sviluppo vede per la partnership tra i due Enti?

Il Prodotto Unico è una grande opportunità per le aziende che vogliono fornire ai dirigenti una copertura sanitaria che integri e completi il rimborso delle prestazioni previste dal Fasi, grazie a un unico interlocutore e a un unico network di strutture sanitarie diffuse su tutto il territorio nazionale. Riguardo alla partnership tra i due Enti, stiamo lavorando costantemente per rafforzare la loro sinergia, per migliorare ancora i nostri servizi e promuovere la tutela offerta. A tal proposito, la colla-

brazione con il nostro partner tecnologico IWS rappresenta una leva importante per perseguire questa crescita. Di non minore importanza l'introduzione della pratica unica, strumento che semplifica il tutto, in quanto gli iscritti non devono più inviare le richieste di rimborso due volte, una al Fasi e l'altra ad Assidai. Tante altre iniziative di semplificazione sono allo studio in accordo col Presidente Indennimeo e non appena possibile saranno rilasciate.

Che ruolo avrà (e dovrà avere) secondo lei la sanità integrativa nei prossimi anni alla luce delle attuali dinamiche di sanità e spesa pubblica e in che modo potrà supportare il Servizio Sanitario Nazionale nel preservare le sue caratteristiche di universalità ed equità?

Sono sempre stato convinto che in ogni settore la collaborazione pubblico-privato sia determinante. Se sapremo trovare forme sinergiche di cooperazione rispettosa dei

differenti ruoli avremo fatto gli interessi di tutti, ovvero della collettività. La sanità integrativa in futuro risulterà sempre più fondamentale proprio al fine di permettere a quella pubblica equità di trattamenti e generalità di servizi. Solo se sapremo dialogare con rispetto reciproco senza fughe in avanti o tentativi di soluzioni favorevoli a problemi contingenti e immediati riusciremo a guardare al domani in un'ottica generale e comune positiva e favorevole, unica opzione per garantire servizi alla collettività di piena soddisfazione.

Il Fasi è un ente bilaterale autonomo di Confindustria e Federmanager. Rientra nel novero del welfare che le imprese garantiscono ai dirigenti. Attualmente è in atto il rinnovo del contratto. Vede nubi o prevede un cielo limpido all'orizzonte?

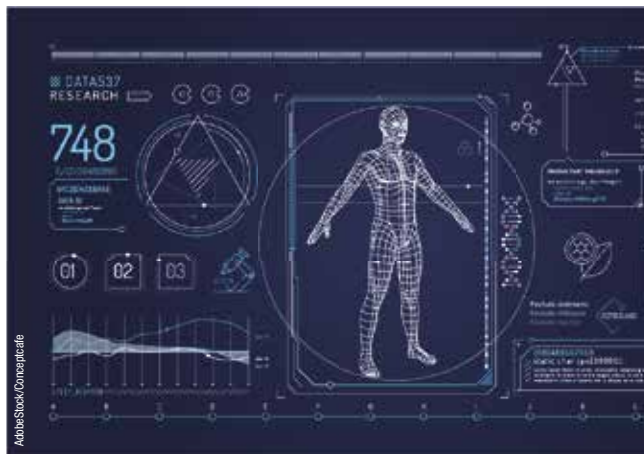
Confindustria e Federmanager da anni operano in forma molto positiva con relazioni proficue per entrambi. I Presidenti Boccia e Bonomi, per citare gli ultimi due e il Presidente Cuzzilla sono stati e sono garanzia di produttività ed efficacia. Non nutro alcun dubbio sul fatto che, anche grazie ai manager che operano con i Presidenti Bonomi e Cuzzilla, che conosco, e sono professionisti seri, competenti e preparati, il futuro sia fiero di positività per tutti".

"IL PRODOTTO UNICO È UNA GRANDE OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE CHE VOGLIONO FORNIRE AI DIRIGENTI UNA COPERTURA SANITARIA CHE INTEGRI E COMPLETI IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI PREVISTE DAL FASI, GRAZIE A UN UNICO INTERLOCUTORE E A UN UNICO NETWORK DI STRUTTURE SANITARIE

SANITÀ, RIVOLUZIONE DIGITALE A RISCHIO

SECONDO L'ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ (OMS) SOLO LA METÀ DEGLI STATI EUROPEI HA PREDISPOSTO POLITICHE ADEGUATE. ANCHE IN ITALIA IL FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO È IN RITARDO

“**S**iamo all'apice di una rivoluzione sanitaria digitale, ma milioni di persone rischiano di rimanere indietro”. L'allarme arriva dal direttore dell'Oms Europa, Hans Henri Kluge, che in occasione del Secondo simposio dell'Organizzazione mondiale della sanità sul futuro dei sistemi sanitari digitali nel Vecchio Continente, ha evidenziato come “la salute digitale è il presente e il futuro”. L'esperto ha sottolineato inoltre come da una parte la maggioranza dei Paesi della regione europea disponga già di qualche forma di cartelle cliniche elettroniche e di una



legislazione che tutela la privacy dei dati personali, ma che dall'altra parte solo la metà degli Stati europei può contare su politiche volte a migliorare l'alfabetizzazione sanitaria digitale. L'obiettivo, dunque, è superare gli squilibri, che penalizzano dal punto di vista dell'accesso al digitale proprio le persone più fragili, tra anziani e quanti vivono in aree rurali. Le parole chiave? Connettività, investimenti, fiducia e cooperazione, secondo l'Oms. È cioè: la banda larga deve essere affidabile e

a basso costo; i governi devono considerare la sanità digitale un investimento strategico a lungo termine; va creata fiducia attorno alla sanità digitale; bisogna collaborare maggiormente a livello internazionale, condividendo le conoscenze. In quest'ottica, in Italia, come sottolineato in un intervento sul sito del Sole 24 Ore dal Professor Fabrizio Oliva, Presidente dell'Associazione nazionale medici cardiologi ospedalieri e Direttore Cardiologia 1 Ospedale Niguarda di Milano, la medicina digitale

potrebbe consentire un passo avanti nella cura dei pazienti e nella ricerca clinica. In questo quadro si inserisce come strumento di grande utilità il Fascicolo sanitario elettronico (Fse), ovvero un sistema informatizzato che raccoglie, organizza e archivia in formato digitale i dati relativi alla salute del paziente, consentendo la condivisione sicura e rapida delle informazioni.

Ad oggi, sottolinea Oliva, questo strumento non ha dato i frutti sperati e forse bisogna pensare a una sua versione più snella, facendo anche riferimento a due concetti innovativi come il *Data Lake* e la *granularità dei dati*. Il primo viene usato per definire un archivio di grandi dimensioni nel quale i dati sono conservati in formato grezzo e non strutturato, con la possibilità poi di classificarli in uno schema strutturato, offrendo così una visione più completa. Viceversa, la granularità dei dati permette di conoscere meglio i dettagli, mettendo il sistema nelle condizioni di prendere le decisioni appropriate. ■

IL PUNTO DI VISTA

L'ORIZZONTE DELLA LONGEVITÀ

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Vivere a lungo, vivere meglio: il progressivo invecchiamento della popolazione è ormai noto e se, da un lato, viene visto come una sfida per il futuro dell'Italia, dall'altro rappresenta un'opportunità di crescita per molti settori economici. L'inclusione della *silver economy* è oggi imprescindibile per programmare lo sviluppo di Paesi, imprese e istituzioni.

Secondo le stime riportate dal World social report 2023 delle Nazioni Unite, entro il 2050 il numero di persone di età pari o superiore a 65 anni è destinato a raddoppiare, superando quota 1,6 miliardi. Da manager avvertiamo il dovere di lavorare, in sinergia con le istituzioni, per consolidare un sistema di assistenza sanitaria che, nella migliore complementarità tra pubblico e privato, possa garantire agli assistiti uno sguardo sereno sulla terza età, in condizioni di buona

salute e di pieno esercizio della propria capacità economica. Dobbiamo quindi prenderci cura delle fasce d'età più avanzate, una risorsa strategica in termini sociali, ancor prima che economici. La longevità è un'occasione di sviluppo e il World economic forum ci ricorda che ci sono tre principi-chiave per la pianificazione di una vita lunga, resiliente e sostenibile: coltivare buone e sane abitudini, imparare e sviluppare nuove *skill* ed essere finanziariamente resilienti.

FIERI DI FARVI SORRIDERE



IL MEGLIO DELLA MODERNA ODONTOIATRIA

Scegli uno studio odontoiatrico con tecnologie all'avanguardia.
Con il finanziamento **Davvero Zero** avrai la possibilità di agevolazioni economiche e finanziamenti a tasso zero senza interessi fino a **60 mesi**.

SIAMO CONVENZIONATI CON DIVERSI ENTI:



Cesare Paris

ODONTOIATRIA SPECIALISTICA

Studio Odontoiatrico Cesare Paris
Sede principale
Via Sabotino, 8C 21049 - Tradate (VA)
Tel. 0331.811217

Scopri tutti i servizi che lo Studio può offrirti, visita subito il nostro nuovo sito www.cesareparis.it





Fondirigenti per i giovani: D20 Leader e Premio Taliercio

a cura dell'Ufficio Stampa Fondirigenti

Dai megatrend socioeconomici alle skill fondamentali per agire nel mondo digitale e sostenibile, con l'intervento di docenti, manager, imprenditori, opinion leader e testimonial. È quanto prevede la quarta edizione di D20 Leader, il percorso formativo d'eccellenza, ideato da Fondirigenti, il Fondo interprofessionale leader in Italia per la formazione dei dirigenti. L'iniziativa è rivolta a venti laureati con alto potenziale manageriale che vengono coinvolti in una formazione incentrata sulle competenze più richieste dal mondo delle imprese.

*"Con D20Leader intendiamo formare giovani aspiranti manager – spiega il direttore generale di Fondirigenti **Massimo Sabatini** – Si tratta di un progetto unico che nasce con l'obiettivo di valorizzare il grande potenziale dei nostri giovani laureati. Le testimonianze di eccellenza rappresentano le peculiarità insieme agli study tour in ambito nazionale ed europeo e all'esperienza in ambito aziendale, coinvolgendo opinion leader, manager, sistemi associativi, aziende, organizzazioni e istituzioni, offrendo ai partecipanti competenze di alto livello, e una migliore conoscenza dei principali trend che caratterizzano il mondo attuale e futuro".*

Il percorso D20 Leader è stato inserito fra le iniziative dell'**Anno Europeo delle Competenze dell'European Commission**, e comprende contenuti che spaziano dai megatrend, alla sostenibilità, all'innovazione e digitalizzazione, alla governance e rappresentanza degli interessi, al growth mindset, public speaking e people management. La formazione, residenziale e online, intende inoltre fornire una base di conoscenze sulle soft skill necessarie a svolgere il ruolo di innovatore.

Il programma prevede un mix di formazione residenziale e itinerante, tra Como, Bologna e Roma, intervallata da visite aziendali e nei luoghi dell'innovazione, da uno study tour a Bruxelles per conoscere da vicino le istituzioni europee, e da formazione a distanza. Un'esperienza in ambito aziendale, a partire da gennaio 2024, consentirà ai venti giovani partecipanti di sperimentare quanto appreso e cimentarsi in progetti di innovazione in contesti operativi, avendo un ritorno anche in termini orientativi sul proprio futuro percorso professionale.

Info: D20Leader
<https://d20leader.fondirigenti.it>

L'iniziativa è rivolta a venti laureati con alto potenziale manageriale coinvolti in una formazione incentrata sulle competenze più richieste dal mondo delle imprese



PREMIO "GIUSEPPE TALIERCIO" EDIZIONE 2023

Un'altra importante iniziativa che Fondirigenti rivolge ai giovani è il Premio Taliercio, che ha l'obiettivo di promuovere tra i giovani il ricordo della figura e dei valori del manager a cui la Fondazione è intitolata, per approfondire la ricerca sulle grandi trasformazioni che interesseranno l'economia e l'imprenditorialità.

Il concorso, giunto alla terza edizione, prevede l'assegnazione di tre premi (ciascuno del valore di 3mila euro) per tesi di laurea magistrale sul ruolo del management e della formazione manageriale nelle imprese industriali italiane, in uno dei seguenti macrotemi: Innovazione (trasformazione digitale dei processi produttivi, logistici, di vendita; governo dei dati; cybersecurity); Sostenibilità (ambientale, sociale, economica); Resilienza (rischi finanziari, cambiamenti nei mercati, cambiamenti organizzativi).

Il bando è rivolto a giovani laureati fino a 29 anni che abbiano discusso, presso qualsiasi ateneo italiano, una tesi di laurea magistrale, con una votazione non inferiore a 100/110, in uno degli ambiti disciplinari: Economia, Sociologia, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Psicologia, Scienze della Formazione, Ingegneria, Statistica, Marketing, Comunicazione. Il bando si è concluso all'inizio di ottobre ed è ora in corso la valutazione degli elaborati: a dicembre la proclamazione dei vincitori.



Tutoring Next Generation

I nostri giovani al centro

A. Gatteschi, F. Giangrande, O. Ragazzo, C. Saya, E. Toffetti, M. Zambon

Executive Tutor ALDAI

Il Servizio Tutoring di ALDAI, attivo dal 2013, è costituito da un Team di 20 Executive Tutor che uniscono la conoscenza di strumenti specifici di coaching a una pluriennale esperienza manageriale. Negli anni il Team ha fornito supporto a più di 400 manager, aiutandoli a chiarirsi le idee, a individuare e perseguire gli obiettivi, riprogettando il proprio futuro professionale.

Nel 2020 è stato creato un gruppo di lavoro con l'obiettivo specifico di dare forma a un servizio di coaching che potesse essere di supporto anche alle nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro.

Alla base del progetto c'era l'osservazione di quanto sia complicato oggi per i giovani scegliere la propria strada: profili professionali sempre più sofisticati, tante possibilità ma anche tante pressioni, la necessità di navigare la complessità di un mondo che cambia sempre più rapidamente.

Come Executive Tutor ALDAI abbiamo voluto offrire un luogo di ascolto e di confronto "protetto", con persone esperte che mettono a disposizione dei giovani tempo e competenze di coaching, per aiutarli a riflettere su di sé, sul loro

percorso professionale o di studi. Abbiamo strutturato e applichiamo un modello e un metodo comune che, durante un percorso di 4/6 incontri one-to-one, porta i giovani a una maggiore consapevolezza delle proprie aspettative e delle risorse da mettere in campo per raggiungerle.

Dopo una fase di sperimentazione e una successiva di test, il Servizio è partito ufficialmente nel 2022 e da ormai due anni è parte integrante dei Servizi ALDAI, con 11 Executive Tutor che si dedicano anche ai giovani.

È un Servizio espressamente progettato per supportare laureandi e laureati – anche alle prime esperienze lavorative – che desiderino un confronto per affrontare le scelte professionali o convalidare quelle già prese e per costruire al meglio il proprio futuro. Avere l'occasione di parlare, essere ascoltati e confrontarsi al di fuori dell'ambito familiare e delle amicizie con una persona che li aiuti a riflettere e faccia loro da specchio, può essere davvero molto prezioso.

In pratica, le metodologie di coaching utilizzate per i manager sono state modificate per creare percorsi snelli e ad hoc, adeguati a supportare i giovani nelle loro scelte.

I temi affrontati e i traguardi sono stati molteplici, ecco alcuni esempi tratti dai feedback ricevuti:

- *L'ho trovato molto utile per riordinare le idee sulle prospettive*
- *Ho scoperto miei talenti da valorizzare e da mettere in campo per un cambiamento di lavoro*
- *Sono riuscita a identificare doti e caratteristiche inaspettate e cogliere alcuni elementi imprescindibili per il mio futuro lavorativo*
- *Mi sono chiarito le idee e definito in che direzione andare e come sviluppare le mie competenze e capacità*
- *Ho definito un criterio per valutare le diverse opportunità professionali*
- *Sono riuscito a focalizzare con chiarezza le mie aspirazioni, i miei obiettivi lavorativi e le azioni necessarie per raggiungerli*
- *Mi sono confrontata con i miei punti deboli e ho individuato possibili soluzioni per superarli...*

Analisi dei risultati

L'entusiasmo relativo al servizio c'è stato da subito sia da parte dei giovani che ne hanno fruito sia da parte degli Executive Tutor coinvolti. Tutti hanno apprezzato l'attenzione e la disponibilità, l'empatia e l'assenza di giudizio, le domande giuste per riflettere, la possibilità di avere un confronto e di ricevere stimoli.

Ecco alcuni numeri relativi al Servizio:

	2022	2023	Totale	%
Richieste	48	41	89	
Maschi	25	24	49	55%
Femmine	23	17	40	45%
Profili non coerenti	4	8	12	
Percorsi totali	44	33	77	87%

In sintesi...

Cosa ci si può aspettare dal Servizio Tutoring Next Generation (TNG)?

Un percorso strutturato, 4/6 incontri individuali, svolti online nella massima riservatezza, volto a sviluppare la propria consapevolezza, focalizzare le aspettative, fare emergere i punti di forza e le criticità del proprio profilo e delineare un piano d'azione per il futuro. Durante il percorso, **i Tutor non danno consigli né insegnano ma stimolano i giovani a riflettere e a far emergere i propri talenti.**

Sarà possibile richiedere il servizio scrivendo a tutoring@aldai.it o chiamando Silvia Romagnoli allo 02.58376.204

SIETE

laureandi e laureati – anche alle prime esperienze lavorative – figli e nipoti maggiorenni di Soci ALDAI?

VOLETE

prendervi del tempo e fermarvi a riflettere, confrontarvi con un Executive Tutor di consolidata esperienza, per definire i vostri obiettivi, per affrontare nuove scelte o convalidare quelle già fatte?

VI OFFRIAMO

una relazione di partnership nella quale i Tutor sono responsabili del processo e voi dei contenuti, regolata da un patto di fiducia e riservatezza e dal totale rispetto della privacy

I N T E R E S S A T I ?

Seguiteci per approfondimenti nel webinar di presentazione del servizio oppure contattateci a: tutoring@aldai.it per richiedere direttamente il Servizio Tutoring Next Generation



**L'incontro
Tutoring Next Generation
si terrà in
videoconferenza Zoom**

**giovedì 23 novembre 2023
alle ore 18:00**

**Per registrarsi, ricevere il link
e collegarsi all'evento
www.aldai.it**





Servizio Tutoring in crescita continua



Il continuo crescente successo che caratterizza da più di dieci anni il Servizio Tutoring, ha reso necessario l'ampliamento del numero degli attuali Executive Tutor. Entrano così a fare parte del gruppo cinque nuovi colleghi, di grande esperienza ed elevata professionalità, maturate in settori industriali diversificati.

Si è concluso nei mesi scorsi un accurato processo di selezione tra numerose candidature, pervenute in risposta all'annuncio di ricerca, pubblicato sulla nostra rivista *Dirigenti Industria*. I manager selezionati, scelti in base alla loro spiccata motivazione verso un'attività di supporto, dedicata ai colleghi associati ad ALDAI, hanno evidenziato caratteristiche, professionali e umane, particolarmente adatte all'efficace erogazione del Servizio.

I nuovi Executive Tutor hanno seguito con grande interesse e partecipazio-

ne un breve ma intenso iter formativo, fornito da professionisti esterni esperti del settore, riguardante le più attuali tecniche di coaching professionale per le aziende.

Le tecniche apprese sono allineate, come per le precedenti esperienze formative, alle metodologie e ai principi definiti dalla International Coaching Federation (ICF), utilizzati con successo da migliaia di coach professionisti, internazionali e italiani. La formazione continuerà nei prossimi mesi, con interventi mirati e incontri, finalizzati all'applicazione pratica e concreta di

quanto appreso a livello teorico. Attenzione particolare verrà posta anche all'attuazione delle procedure operative, tipiche del Servizio Tutoring, che garantiscono la riservatezza delle informazioni trattate nel corso delle attività di supporto. Prossimamente i nuovi colleghi saranno inseriti nell'Albo dei Tutor ALDAI e saranno pienamente operativi. Inizieranno quindi a operare con altruismo come volontari, a titolo completamente gratuito, a favore degli associati.

Come Executive Tutor stabiliranno prontamente rapporti di partnership, finalizzati al dialogo paritetico e al confronto disinteressato con i colleghi manager che richiederanno, in momenti specifici del loro percorso professionale, il supporto da loro sentito come necessario per una migliore focalizzazione dei propri obiettivi e per la definizione dei relativi piani di attuazione. ■

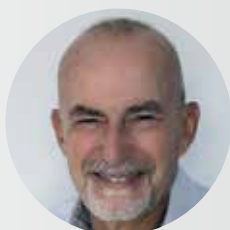


Ecco i sintetici profili dei colleghi che affiancheranno gli attuali Executive Tutor ed entreranno quindi a breve nel Servizio Tutoring ALDAI, per supportare gli associati che utilizzeranno questa preziosa opportunità nei prossimi mesi



MASSIMO AMBROSINI

Quarantennale esperienza manageriale maturata in grandi multinazionali americane e grandi gruppi italiani operanti nel settore dei beni di largo consumo confezionato. Ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità nel marketing e nelle vendite e successivamente quelli di Direttore Generale e Amministratore Delegato. Ha anche cooperato con diversi fondi di investimento in qualità di Consulente Strategico.



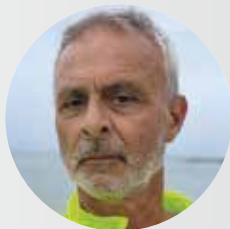
PAOLO BONAFINI

40 anni di esperienza internazionale, nelle vendite e nello sviluppo commerciale, focalizzati principalmente nei settori Energia e Petrolchimico. Inizia la sua carriera professionale presso gruppi multinazionali. Ha ricoperto posizioni dirigenziali di alto livello nel settore commerciale, proposal e marketing, in Italia e all'estero, presso importanti società produttrici di generatori di vapore di potenza. Ha ricoperto posizioni di rilievo presso organizzazioni internazionali di settore e svolto attività di docenza presso l'università di Genova.



GIOVANNA CARINCI

Pluriennale esperienza professionale maturata in un'azienda multinazionale operante nel settore dell'Information Technology, ricoprendo ruoli commerciali e manageriali nel settore delle vendite. La sua leadership è espressione di valori radicati, quali coaching, "leading by example", creazione di relazioni di fiducia e responsabilità. Nelle posizioni manageriali ricoperte ha esercitato competenze quali una proficua relazione con il cliente, un'ottimale gestione delle risorse, promozione del brand e un'efficace gestione dei diversi canali di vendita.



ROBERTO SICARDI

Ha sviluppato una pluriennale esperienza manageriale nell'editoria, maturata con responsabilità crescenti in grandi gruppi multinazionali e aziende leader italiane. Principali competenze in publishing, general management, product development, digital transformation. Vanta provate capacità di leadership, problem solving e team working.



TIZIANA TROVA

Ha maturato una profonda esperienza professionale e manageriale operando in società multinazionale nel settore dei servizi IT. Ha gestito programmi di outsourcing IT e trasformazione cloud – fornitura di servizi, trasformazione digitale e gestione del cloud ibrido – a supporto di grandi clienti, nazionali e internazionali, operanti in molteplici settori di mercato. Professionista con dimostrate capacità di leadership, comunicazione e team work con team multinazionali e multidisciplinari.

Il rischio cyber e le coperture assicurative

di **Valeria Bucci**, Direttore Generale Praesidium SPA



Il **cyber risk** è il rischio connesso al trattamento delle informazioni da parte di un'impresa – attraverso banche dati, hardware, software – che possono essere violate, rubate o cancellate a causa di eventi accidentali o di azioni dolose (come, per esempio, gli attacchi hacker).

Ma esiste anche un rischio informatico puro derivante da danni accidentali sui sistemi, come il fenomeno elettrico o anche l'errore umano o una problematica software.

Ogni azienda deve pertanto necessariamente “fare i conti” con un rischio non più definibile come “emergente” bensì conclamato che è l'attacco informatico.

Il cyber risk può impattare in modo estremamente importante su ogni società e su ogni attività di **risk management**, sia per la perdita finanziaria che può comportare, ma anche per il danno reputazionale che può causare a un'azienda, attraverso anche la diffusione di dati sensibili che possono portare a furti d'identità, frodi bancarie ecc. È qui che nasce l'importanza del fattore normativo, con l'inserimento di multe e sanzioni per le aziende che si dimostrano non adeguatamente presidiate.

L'Italia risulta uno dei Paesi più a rischio e gli eventi sono in continua crescita e nel corso degli ultimi anni si è registrato un costante incremento degli attacchi informatici. Secondo i dati rilevati da BDO, importante network internazionale di revisione e consulenza aziendale, il costo medio annuale delle violazioni dei dati aziendali negli USA arriva a 4 milioni di dollari.

Inoltre, anche l'attuale conflitto russo-ucraino ha rilevato un fondamentale aspetto in termini di cybersicurezza a livello mondiale, da ultimo l'attacco del gruppo hacker “NoName057”.

Oggigiorno i media sono affollati di notizie riguardanti attacchi informatici, hacker, ransomware che bloccano i dati e chiedono un riscatto ai danni di aziende, privati e professionisti, aggressioni queste, che chiaramente non sono prevedibili e non è possibile purtroppo prevenire totalmente.

Per comprendere la portata di questo evento tutti i manager si dovrebbero porre il quesito su cosa accadrebbe se le informazioni, che sono il patrimonio di ogni azienda, venissero sottratte o distrutte o solo alterate.

Una **copertura assicurativa** può sicuramente calmierare i rischi economici e rappresenta uno dei principali strumenti di tutela. Le **polizze cyber risk** coprono generalmente i clienti dalla responsabilità civile e intervengono non solo in caso di danni a sistemi o apparecchiature tecnologiche ma includono anche i danni dovuti a un'eventuale interruzione di servizio causata da attacchi informatici o altre manomissioni ai sistemi, come la perdita di fatturato, e i costi relativi alle lesioni nell'immagine e nella credibilità dell'azienda attaccata. Le assicurazioni cyber possono anche intervenire per sostenere i costi legati alla **ricostruzione degli archivi informatici o dei database andati persi** in un attacco hacker, quelli relativi alle indagini che ricostruiscono i fatti, e la riparazione o l'acquisto dei sistemi hardware danneggiati o manomessi. Esistono anche soluzioni assicurative che includono un servizio di pronto intervento.

Praesidium SpA, broker assicurativo del sistema Federmanager, è sempre al fianco delle imprese e dei suoi manager per offrire una consulenza personalizzata per scegliere il miglior partner assicurativo e la soluzione maggiormente appropriata per le necessità di ogni singola realtà.



Proteggerò il benessere,
sostengo la tua famiglia,
progetto il futuro.

**Sono il tuo welfare
specialist.**

Chiamami Bil.

bil | benessere
interno
lordo



Il welfare per i manager si misura con un nuovo indice. Scopri il Benessere Interno Lordo.

Il **Benessere Interno Lordo** è un nuovo modo di intendere e misurare il welfare e la quotidianità dei manager, in azienda e in famiglia. Un welfare aziendale efficiente e personalizzato innalza l'indice di tranquillità sul lavoro; così come un welfare che include anche la serenità dei familiari aiuta a sentirsi più protetti in ogni momento della giornata e per ogni esigenza. Ideato da **Praesidium**, il **Benessere Interno Lordo** è un welfare a tutto tondo che mette al centro la persona; si basa su un approccio flessibile e personalizzabile e su una gamma di soluzioni assicurative in grado di far crescere il benessere personale.

Praesidium, broker di riferimento Federmanager e Assidai, è specializzata nella progettazione e gestione dei programmi di welfare aziendale ed individuale, dedicati ai manager, quadri, professional e alle loro famiglie.

È una guida esperta, al tuo fianco da più di 15 anni: oggi traccia nuove rotte verso il benessere e domani le tratterà verso nuove scoperte. Il **Benessere Interno Lordo** ha il volto e l'esperienza dei nostri welfare specialist; affidati a loro con fiducia.

Scopri di più su praesidiumspa.it, o presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, Tel +39 06 44070640.

Bil ti aspetta su praesidiumspa.it


PRÆSIDIUM
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT



Quando inflazione e politiche pensionistiche si scontrano

Antonio Dentato

Componente Sezione Pensionati Assidifer - Federmanager

È annunciata per il 2024 la Riforma delle pensioni. A fasi intermittenti, il confronto Governo-Sindacati continua. C'è un tema che si affaccia nel dibattito in corso, è quello relativo al meccanismo di rivalutazione automatico delle pensioni (perequazione). Nel presente articolo cercheremo di individuare quali possano essere i fattori che maggiormente ne potranno influenzare le decisioni finali. E, se e come, i pensionati vi possano prendere parte attiva

Il meccanismo standard

Il meccanismo di rivalutazione delle pensioni, come noto, è l'espediente tecnico volto a garantire che queste conservino il loro potere d'acquisto nel tempo. Tralasciando, per motivi di spazio, le norme di primo avvio, è l'articolo 34, com-

ma 1 della legge 448/1998 che ne regola l'applicazione. [La legge n. 388/2000, art. 69, fissa le aliquote di rivalutazione: 100% dell'inflazione fino a 4 volte il trattamento minimo (TM), 90% per la quota compresa tra 4 e 5 volte il TM, 75% per la quota superiore a 5 volte il TM].

Criticità e solidarietà del meccanismo di perequazione

Diciamolo subito, con quel meccanismo è stata stabilita una pratica discriminatoria. Perché differenzia il recupero dell'inflazione mediante una progressiva diminuzione

della valorizzazione, con l'applicazione di aliquote di indicizzazione al costo della vita decrescenti all'aumentare degli importi della pensione. Un criterio selettivo, dunque, diretto a penalizzare le pensioni medio-alte.

Meccanismo creato e rimasto imperfetto. E, tuttavia, accettato e condiviso:

- perché rappresenta un patto tra lavoratori e Stato con un duplice obiettivo:
 - proteggere totalmente, anno dopo anno, il potere d'acquisto delle pensioni più modeste;
 - contribuire, nello stesso tempo, al contenimento della spesa pubblica, differenziando la rivalutazione anche sulla base di criteri redistributivi;
- perché rende effettiva la partecipazione dei pensionati con redditi più elevati al progetto di solidarietà economica e sociale improntato ai principi fondamentali contenuti nella Carta Costituzionale.

I limiti del meccanismo di perequazione

All'accettazione, per le finalità solidaristiche e distributive appena dette, di un meccanismo chiaramente imperfetto e selettivo, non ha corrisposto, nel corso degli anni, il rispetto di quel patto tra lavoratori e Stato raggiunto dopo l'abolizione della "scala mobile". All'affidamento nella regola inizialmente fissata e condivisa, ha corrisposto, invece, nel corso degli anni, la "sorpresa". Quella che i Governi di turno riservano ai pensionati nell'annuale Legge di Bilancio. Un meccanismo fragile, dunque, consegnato esclusivamente alle variabili delle politiche che i Governi, in successione, intendono attuare nei confronti dei pensionati. Certo, le variabili sono anche conseguenza delle criticità finanziarie da fronteggiare ogni anno, ma la frequenza degli interventi riduttivi avrebbe dovuto

indurre i Governi a qualche ripensamento. È stata la Corte Costituzionale, infine, a spiegare come il frequente ripetersi di misure riduttive delle pensioni "faccia emergere l'esistenza di una debolezza sistemica, difficilmente governabile per il tramite di interventi necessariamente temporanei, per di più operati soltanto sui redditi pensionistici, «ormai consolidati nel loro ammontare, collegati a prestazioni lavorative già rese da cittadini che hanno esaurito la loro vita lavorativa [...]»" (Sent. n. 116/2013, Sent. 234/2020). Ma i decisori politici inseguono altre priorità, alla ricerca di "un consenso «popolare diffuso»". (Cfr. I. Guardiancich e D. Natali, *Tra disintermediazione e concertazione: la difficile alternanza del policy making sulle pensioni in Italia*, in *Stato e mercato*, fascicolo 2, agosto 2019, il Mulino, pp. 272 sgg). Una fragilità del meccanismo, dunque, che si accentua quando, dinanzi alle difficoltà di recuperare maggiori risorse, piuttosto che allargare la platea dei soggetti passivi, o accentuare misure contro l'evasione fiscale, i Governi attivano, anche nello stesso periodo, altri strumenti di prelievo: i cosiddetti "contributi di solidarietà" che, sebbene fuori dal perimetro Irpef, come questa operano e con questa s'intrecciano, (Cfr. Corte dei Conti, *Rapporto 2014 sul coordinamento della finanza pubblica*).

La tabella in fondo all'articolo evidenzia più di ogni discorso la sequela degli interventi depressivi applicati sulle pensioni in poco più degli ultimi 20 anni (ma si potrebbe andare anche più indietro nel passato). Sono elencati 13 (tredici) provvedimenti, di cui: 7 (sette) per bloccare o modificare in peggio il meccanismo di rivalutazione e 6 (sei) cosiddetti contributi di solidarietà. Di questi ultimi ne sarebbero stati imposti almeno altri due se non fossero intervenute valide opposizioni e l'alt della Corte Costituzionale: vedere nota in tabella.

Inflazione sul lungo termine

Limitiamo, intanto, il discorso al meccanismo automatico. L'aspetto più devastante degli interventi di blocco o delle modifiche peggiorative sta nell'effetto trascinamento. Perché sono misure che non hanno ricadute solo sulle annualità in cui – in concreto – opera il congelamento, ma si trascina a cascata, in maniera strutturale, su tutti gli anni successivi. Un effetto, dunque, che genera perdite con progressione geometrica tanto più rilevanti quanto più gli interventi sono ripetuti in tempi ravvicinati. E, ora, quest'effetto va a confluire nell'altro fenomeno: l'elevata inflazione in atto che, come segnalano analisi al riguardo, probabilmente, è destinata a provocare un effetto trascinamento prolungato negli anni a venire. Eventi storici testimoniano che l'inflazione mette in moto una dinamica incontrollabile di cui appare difficile prevederne la fine.

Un autorevole insegnamento

Nel discorso pronunciato l'8 giugno 2023 a Cambridge (Massachusetts), dove ha ritirato il premio Miriam Pozen conferitogli dal Golub Center for Finance and Policy del MIT (Massachusetts Institute of Technology), Mario Draghi ha messo in evidenza come nell'attuale contesto storico e politico si intersecano i cambiamenti geopolitici e le dinamiche dell'inflazione. E, riferendosi ai drammatici eventi degli anni che stiamo vivendo, ha affermato: *"La guerra in Ucraina ha contribuito all'aumento delle pressioni inflazionistiche a breve termine, ma è anche probabile che inneschi cambiamenti duraturi che preannunciano un aumento dell'inflazione in futuro"*.

Continuando, ha aggiunto: *"La lotta contro l'inflazione non è finita e probabilmente richiederà una cauta continuazione della stretta monetaria, sia attraverso tassi di interesse*



ancora più elevati, sia allungando i tempi di inversione del loro corso”.

L'iniquità dell'inflazione sulle pensioni

Questa Rivista ha avuto cura di presentare, in due successivi articoli, una significativa analisi sul progressivo impoverimento del ceto medio come conseguenza dell'inflazione. In particolare, ha messo in evidenza che la recente riduzione delle percentuali di recupero dell'inflazione, introdotta con la Legge di Bilancio 2023 ha portato a una rivalutazione del 100% fino a 2.101,52 euro, ma solo il 32% per pensioni superiori a 5.254 euro lordi. (Per approfondimenti, v. in questa Rivista, settembre 2023, F. Del Vecchio, *Abbandonati all'erosione dell'inflazione*; e agosto 2022, sempre dello stesso autore, *L'inflazione è una tassa ingiusta sugli onesti*).

Effetti combinati: inflazione e peggioramento del meccanismo di perequazione

Se si tiene conto dell'effetto, contestuale, delle perdite del potere d'acquisto causate dal fenomeno inflazionistico cumulato e quello dovuto al trascinarsi delle perdite dovute al blocco o a modifiche peggiorative del meccanismo automatico di rivalutazione, le perdite del potere d'acquisto delle pensioni crescono e si moltiplicano. E, in questa situazione, i pensionati devono fare i conti con l'aumento dei costi di beni e servizi essenziali come cibo, alloggio, assistenza sa-

nitaria (per molti versi insufficiente quella pubblica), ecc.

Intanto i loro assegni sono falciati dall'inflazione e dalla manomissione in peggior del sistema di perequazione, i cui effetti proseguiranno vita natural durante del pensionato con ripercussioni su eventuali trattamenti di reversibilità.

La classe degli esclusi

Inflazione e politiche pensionistiche si scontrano ma, alla fine, sono temi che appartengono a un unico quadro della politica. E, perciò, i pensionati domandano agli operatori della politica interventi che pongano fine alla catena di provvedimenti che continuano a deprimere il potere d'acquisto dei loro trattamenti. Inutilmente. Perché questi pensionati, di cui qui stiamo parlando, appartengono a quella categoria sociale, la classe media, che, tradotta in “reddito dichiarato”, supera la linea fissata a 35mila euro lordi l'anno. “Oltre questo livello di reddito, si è esclusi da tutto”. È la critica severa di Alberto Brambilla che evidenzia come questa parte degli italiani, “ormai ridottasi, sotto il profilo elettorale non interessa a nessuno: sono solo cittadini da ‘spremere’ quando serve”. [...] “La dimostrazione plastica la si ricava dall'indicizzazione delle pensioni all'inflazione che ha massacrato, ma ciò accade da tempo, le pensioni della classe media”. (Cfr. A. Brambilla, *Senza classe media non c'è futuro*, Itinerari Previdenziali, *Il Punto*, 27/2/2023).

Contro i frequenti provvedimenti riduttivi del meccanismo di rivalutazione automatica, con il sostegno delle proprie Rappresentanze, almeno una parte di pensionati della classe media, ha sempre messo in campo ricorsi giudiziari e interventi sui tavoli del Governo riuscendo, in molti casi, a limare le perdite. Ma il richiamo citato sopra ha una estensione più generale quando aggiunge: “Un Paese senza una classe media rappresentata politicamente non ha futuro, anzi è il terreno di coltura degli “estremismi, nazionalismi, populismi, e così via” (Id).

Non è un declino irreversibile

A fronte di tanti attacchi, forse è giunto il momento, per la classe media (e, quindi, al suo interno, anche per la classe media dei pensionati) di intervenire nelle iniziative politiche e sindacali.

Anche a proposito del confronto in atto sulla Riforma della pensione, come dicevamo all'inizio, i pensionati possono trovare occasioni di partecipazione per arricchirla delle loro esperienze e sollecitare misure di tutela dei redditi che siano quelli dei lavoratori in attività o in pensione. Partecipazione tanto più necessaria se si tiene conto che, nel frattempo, si sta mettendo in moto anche la delega relativa alla Riforma fiscale che prevede una fiscalità orizzontale che coinvolge i redditi di lavoro dipendente e i redditi di pensione (attenzione a scaglioni, aliquote, esenzioni, detrazioni).

Tutti esempi, solo a titolo indicativo. Ma per dire, in primo luogo, che una ripresa di ruolo della classe media, e al suo interno quello dei pensionati, non può prescindere da alleanze con altre categorie sociali, perché le sfide che occorre affrontare richiedono un approccio ampio e inclusivo, come spiegano gli esperti di economia e della politica. ■

INTERVENTI SUL MECCANISMO DI RIVALUTAZIONE DELLE PENSIONI (7)**E****CONTRIBUTI DI SOLIDARIETÀ (6) (*)**

1.	L. n. 449/1997, Art. 59, c. 13. (1)	Blocco totale della perequazione, nell'anno 1998, per le pensioni superiori a 5 volte il minimo e, per gli anni 1999-2000, blocco totale per le pensioni superiori a 8 volte il minimo INPS.
2.	L. 488/1999 Art. 37. (1)	Contributo di solidarietà del 2% dal 1° gennaio 2000 e per un periodo di tre anni, sulla parte eccedente gli importi di pensioni complessivamente superiori ad un massimale (art. 2, comma 18, L. 8/08/1995, n. 335), secondo modalità e termini stabiliti con successivo decreto.
3.	L. 350/2003 Art. 3, commi 102-103. (2)	Contributo di solidarietà del 3%, per tre anni (2004-2006), su pensioni superiori a 25 volte il trattamento minimo INPS (reddito mensile pari a 516,46 euro, un milione di lire).
4.	L. 296/2006, Art. 1, commi 222-223 (3)	Contributo di solidarietà del 15%, per tre anni (2007-2009), sul TFR o il TFS e su trattamenti integrativi di importo complessivo superiore a 1,5 milioni di euro.
5.	L. n. 247/2007, Art. 1, c. 19. (2)	Blocco totale della perequazione nel 2008 per le pensioni d'importo superiore a 8 volte il minimo INPS.
6.	D.L. n. 2017/2011 (3)	Blocco totale della perequazione per gli anni 2012- 2013 per i redditi pensionistici superiori a tre volte il minimo INPS.
7.	D.L.138/2011 Art. 2, c. 2. (4)	Contributo di solidarietà del 3% sul reddito complessivo superiore a 300.000 euro lordi annui per gli anni 2011-2013 (termine successivamente prorogato per il triennio 2014-2016 dall'articolo 1, comma 590, della L. 47/2013).
8.	D.L. 201/2011 Art. 24, comma 21. (5)	Contributo di solidarietà, per 6 anni (2012-2017) solo a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni speciali (Fondo Volo, Telefonici, Elettrici, Ferrovieri, Ferrotranvieri, Inpdai, tutti confluiti nell'Inps).
9.	L. n. 147/2013, Art. 1, c. 483. (4)	Modifica peggiorativa, per il triennio 2014-2016, del sistema di perequazione per pensioni d'importo superiore a cinque volte il minimo INPS.
10.	L. n. 208/2015, Art. 1, c. 286. (5)	Proroga per altri due anni (2017-2018) del meccanismo di perequazione introdotto con la Legge 147/2013.
11.	L. n. 145/2018, Art. 1, c. 260. (6)	Modifica peggiorativa del meccanismo di perequazione per il triennio 2019-2021.
12.	L. n. 145/2018, Art. 1, c. 261 (6)	Decurtazione percentuale (contributo di solidarietà) per 5 anni (2019-2023) dei trattamenti pensionistici annui superiori a 100.000 euro. Periodo ridotto a 3 anni (2019-2021) dalla Corte Costituzionale: Sent. n. 234/2020.
13.	L. n. 197/2022, Art. 1, c. 309. (7)	Per il biennio 2023-2024 non si applica il meccanismo standard di perequazione articolato su 3 livelli pensionistici. Il nuovo meccanismo si articola su 6 livelli. Inoltre è ripristinato il sistema di percentuali decrescenti "per fasce", peggiorativo rispetto a quello "a scaglioni".

(*) per memoria:

* L. 243/2004, Art. 1, c. 2, lettera u, contributo di solidarietà del 4% in via sperimentale per il periodo
1° gennaio 2007-31 dicembre 2015, per le pensioni superiori a 25 volte il trattamento minimo INPS. Delega inattuata.

* D.L. 98/2011, Art. 18, c. 22 bis contributo di perequazione (dal 1° agosto 2011 al 31 dicembre 2014)
in percentuali crescenti su importi pensionistici lordi. Norma dichiarata illegittima con Sent. Cost. n. 116/2013.



Labirinto

*Il più grande labirinto esistente al mondo
composto interamente da piante di bambù*



Il labirinto

Il Labirinto della Masone, che ha aperto nel giugno 2015, è un parco culturale progettato da Franco Maria Ricci nella sua tenuta di campagna a Fontanellato, nei pressi di Parma, insieme agli architetti Pier Carlo Bontempi e Davide Dutto. Il labirinto, che copre otto ettari di terreno, è stato realizzato interamente con piante di bambù di specie diverse. Il complesso del labirinto ospita spazi culturali per più di 5.000 metri quadrati, destinati

alla collezione d'arte di Franco Maria Ricci e a una biblioteca dedicata ai più illustri esempi di tipografia e grafica. Completano naturalmente questa collezione storica tutti i libri curati da Franco Maria Ricci in cinquant'anni di attività, acquistabili al bookshop, uno spazio dedicato alle mostre temporanee e diverse sale meeting. Al centro del labirinto, una cappella a forma piramidale, una piazza di duemila metri quadrati contornata da porticati e ampi saloni ospita concerti, feste, esposizioni

e altre manifestazioni culturali. Ci sono, per i visitatori, anche una tavola calda e un elegante ristorante. Il Labirinto è un luogo multiforme e originale, a partire dall'architettura dell'intero progetto.

Tra le varie forme che il labirinto ha assunto nel corso del tempo, Ricci ha scelto di ispirarsi a quella del labirinto romano, con angoli retti e suddivisa in quartieri, rielaborandola e introducendo qua e là delle piccole trappole come bivi e vicoli ciechi.



della Masone



esistono tra le scelte di editore e quelle di collezionista.

Oltre alla collezione permanente gli spazi ospitano numerose mostre temporanee e una biblioteca che contiene alcuni volumi stampati da Bodoni, facenti parte dell'imponente collezione bodoniana di Franco Maria Ricci.

Meeting e congressi

Gli spazi per eventi al Labirinto della Masone sono disposti attorno a due corti, quella d'ingresso e quella centrale.

Privati e aziende possono usufruirne per organizzare scenografiche cene, feste, conferenze e spettacoli, riservando l'intero complesso o soltanto alcune sale.

Per informazioni scrivere a:
eventi@francomariaricci.com

La Collezione d'arte e i libri di Bodoni

La vastissima collezione d'arte di Franco Maria Ricci è ospitata nel Museo. Ad oggi comprende oltre 500 opere fra pitture, sculture e oggetti d'arte, dal '500 al '900. L'eclettismo di Ricci si nota anche nella varietà delle opere collezionate: si va dalla grande scultura del '600, con Bernini, Foggini, Merlini, a quella neoclassica; da nature morte con teschi all'epoca di Napoleone con i busti della famiglia Bonaparte firmati da Bosio, Bartolini, Ceracchi, Fontana, Thorvaldsen e Chaudet; dalla pittura romantica e popolare dell'800 con Hayez, il Piccio e Fabris, alle eleganze di epoca Déco e ancora da Ligabue a Carracci sino alla sua preziosissima e rarissima Jaguar degli anni '60. L'allestimento non è quello casuale di una quadreria, né quello scientifico di un Museo: procede per associazioni, e non si astiene dal sottolineare i parallelismi che





Note informative

Il complesso del Labirinto della Masone è aperto ogni giorno (eccetto il martedì) dalle 10.30 alle 19.00.

ORARI

Dal 1° novembre al 31 marzo - orario invernale 9.30-18.00 con l'ultimo ingresso alle 16.30.

Dal 1° aprile al 31 ottobre - orario estivo 10.30-19.00 con l'ultimo ingresso alle 17.30.

Il biglietto intero ha un costo di 18 euro; ha valore per un giorno e permette l'accesso all'intero complesso e alle collezioni d'arte e bibliofile. Sono previste riduzioni per bambini, gruppi superiori alle 10 persone e visite scolastiche. ■





VILLA POMPEA
MEDICINA & ODONTOIATRIA

TRA I
50 MAGGIORI
ESPERTI DEL MONDO
NELL'IMPLANTOLOGIA
ZIGOMATICA



DENTI FISSI IN 24 ORE

Il protocollo sviluppato
per restituire **in poche ore**
denti fissi e belli senza dolore
alla maggior parte dei pazienti
che li hanno persi



PRIMA



DOPO



APERTI
SABATO E
DOMENICA

RICHIEDI IL KIT INFORMATIVO GRATUITO

BARI Corso Alcide De Gasperi 318/B

NUMERO VERDE

800 27 89 89

www.villapompea.it



Comunicazione sanitaria informativa ai sensi della legge 145/2018 (comma 525) curata dal Dott. Di Cosola (Tessera n. 1735 Ordine dei Medici e degli Odontoiatri di Bari).

In ricordo di Marco

Improvvisa la scomparsa di Marco Albini lo scorso 22 settembre, Dirigente Consigliere ALDAI-Federmanager. I colleghi del Gruppo Giovani, di cui ha fatto parte, lo ricordano con affetto insieme al Consiglio Direttivo e ai numerosi colleghi che ne hanno apprezzato le doti



Un manager è per sempre, e tu per noi lo sei ancora, anzi oggi più che mai: oggi che non ci vediamo più ai Consigli, oggi che non ascolti più le nostre lamentele al telefono, oggi che le nostre vite sono cambiate e tu chissà dove sei e chissà cosa stai facendo. Sarai per sempre "il manager" perché una parte di te sarà sempre con noi ed è proprio questo che ci fa sperare che andrà tutto per il meglio, che un giorno ci ritroveremo e che noi, nel frattempo, dovremmo fare tutto quello che abbiamo fatto insieme finora: sorridere, divertirci, vivere.

Un manager come te non si dimentica: un manager come te si ricorda tutti i giorni a tutte le ore perché sono quelli come te a rendere bella l'amicizia, a far sentire speciali le persone che amano, a dar valore anche alla singola ora passata assieme. Un manager come te insomma è per sempre, e se dovessimo scegliere di tornare indietro e rivedere una persona importante ebbene, Marco, quella persona sarai tu.

Qui non si sta bene: sorridiamo, certo, continuiamo a fare tutto ciò che facevamo prima e lo facciamo anche con tanto entusiasmo; ma ci manchi: mancano le tue dolci

parole di conforto, i tuoi saggi consigli, il tuo modo sempre educato e signorile, a noi tutti mancano le tue battute e le tue osservazioni. Ci manca proprio tutto di te e se solo potessimo rinunciare a un giorno della nostra vita per abbracciarti anche per un istante non ci penseremmo due volte.

Ma dobbiamo andare avanti: come si dice... *"Non importa in quanti pezzi è stato fatto il tuo cuore: la vita va avanti e non aspetta che si ricomponga"*. Non possiamo abbatterci e non possiamo fermarci neanche un po', è quello che avresti voluto. Lo facciamo anche per te che ci hai sempre incoraggiato a dare il massimo, a non voltarci mai, a sognare un futuro migliore e a costruirlo giorno dopo giorno. Perciò sei dentro di noi, Marco: è anche grazie a te che dall'alto ci guardi se abbiamo la forza e il coraggio di aprire gli occhi e continuare a sostenere i progetti e le idee condivise insieme, senza paura.

Ti diciamo grazie perché ci hai fatto sentire protetti davvero; perché ogni giorno ci sei stato, presente anche nei momenti più difficili e perché il tuo arrivo nella nostra esperienza in Federmanager ci ha dato forza e coraggio, ci ha spinto verso altre direzioni, ci ha fatto

conoscere e custodire l'essenza della nostra Associazione. Ora che non ci sei più e che ti ricorderemo per sempre nel nostro cuore come la persona che maggiormente ha dato senza chiedere mai nulla in cambio.

Lasci un vuoto enorme, e stavolta la retorica per chi scompare prima del tempo non c'entra davvero nulla.

Tu sei stato un esempio di dedizione al lavoro, un esempio di umanità verso coloro che ne avevano bisogno, un grande e leale collega ma soprattutto una persona che nella sua semplicità è riuscita a lasciare un bellissimo ricordo e un grande vuoto.

Avremmo dovuto festeggiarti e non piangerti... la nostra fede ci porta a pensarti in un auditorium (a rappresentare ALDAI-Federmanager) dove avrai modo di manifestare tutta la tua delicatezza e dove con un savoir-faire unico ci hai dedicato tempo e spazio. Al nostro "Manager" come ci piace definirti, con grande affetto...

**Il Gruppo Giovani
Francesco Vallone, Coordinatore**



Sogni di equità e lungimiranza

Franco Del Vecchio

Consigliere ALDAI-Federmanager e segretario CIDA Lombardia - lombardia@cida.it

L'ennesima Finanziaria senza risorse è caratterizzata da slogan chimera, senza visione di futuro, che prelevano sempre dal "bancomat" del ceto medio, lavoratori onesti e lavoratori pensionati. Possibile che un Paese di geni non sia capace di esprimere una visione di futuro; una strategia di crescita sociale e di benessere per tutti?

Viviamo nell'era dei bonus: benzina, vacanze, case green, infissi, ristrutturazioni, condizionatori, mobili, tende da sole, il bonus verde, zanzariere, barriere architettoniche, Superbonus 2023 o Superbonus 90, acqua potabile, l'assegno di maternità dello Stato, l'assegno maternità dei comuni, la tutela per la maternità per i lavoratori dello spettacolo, nonché l'indennità di maternità per gli autonomi e i liberi professionisti. Aumenta la spesa per l'assistenza, ma aumenta stranamente anche la povertà. Nonostante le crisi, il peso del debito pubblico, le deducibili misure assistenziali e il

perenne deficit, lo Stato elargisce una serie di bonus prelevando sempre dallo stesso "bancomat" dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, che per ridurre le spese e arrivare a fine mese limitano il numero di figli e riducono le cure per i più anziani.

I bonus ricordano le politiche "*Panem et circenses*" dei romani e la carità dei nobili finalizzate alla "*Captatio benevolentiae*" che ai nostri giorni hanno il solo scopo di acquisire il consenso elettorale. Chi ha a cuore il futuro del Paese cerca invece visioni e proposte in grado di elevare il livello di benessere per tutti, aumentare l'affidabilità finanziaria e sviluppare un

piano di rinascita che stimoli la partecipazione attiva di tutti. **L'elettore responsabile cerca statisti al servizio dell'intera collettività**, e non politici generici e di parte, che siano **in grado di amministrare la "cosa pubblica" nel rispetto di tutti i cittadini**.

Invece di cercare di dare risposta alle crisi e alle opportunità (*elettorali*) del momento bisognerebbe sviluppare un percorso di riforme strutturali (organizzative, fiscali, previdenziali) in grado di rispondere alle trasformazioni della società nel lungo termine, da qui a 50 anni, per poter realizzare una serie di riforme in grado di costruire un futuro migliore.

Quali fattori caratterizzeranno il futuro fra 50 anni?

I cambiamenti sono in accelerazione continua e per ipotizzare il contesto sociale nel 2073, fra 50 anni, potrebbe essere utile osservare i grandi cambiamenti avvenuti negli ultimi 100 anni, perché cambiamenti altrettanto importanti potranno avvenire in metà tempo in futuro.

La crescita della popolazione mondiale rappresenta una minaccia per la sostenibilità. Quadruplicata negli ultimi 100 anni, passando da 1 miliardo e 860 milioni nel 1920 a 8 miliardi nel 2023, la popolazione non potrà raggiungere i 16 o i 32 miliardi fra 50 anni perché metterebbe a rischio l'equilibrio ambientale. Un trend che dovrà quindi necessariamente assestarsi e non superare i 10 miliardi fra 50 anni. Come altri Paesi sviluppati, l'Italia non presenta un aumento della popolazione (58,8 milioni nel 2023) e le stime indicano un assestamento intorno ai 60 milioni nei prossimi 50 anni, se riusciremo ad elevare il tasso di natalità a 2 nati per coppia e se non si verificheranno ingenti immigrazioni generate dalla sovrappopolazione in altri continenti.

La **globalizzazione** e la **polarizzazione** hanno trasformato il mondo delle nazioni di 100 anni fa. Le crisi geopolitiche sono causate dai diversi tempi di sviluppo delle società, da autocratie che cercano di resistere ai cambiamenti, ma le tecnologie e la facilità di comunicazione continueranno a favorire la libera circolazione di idee, finanze e persone, aumentando la pressione competitiva e l'allineamento delle politiche fiscali e di welfare riducendo le differenze per evitare la desertificazione di alcuni territori e l'eccessiva concentrazione della popolazione in zone ad elevata attrattività. Assisteremo quindi a un graduale **allineamento delle**

politiche economiche, fiscali e sociali, soprattutto fra le nazioni degli stessi continenti.

L'**evoluzione tecnologica** ha avuto un impatto senza alcun dubbio determinante sul benessere rispetto a 100 anni fa, in termini di qualità del lavoro, cibo, salute, comunicazione, produttività e benessere. Come le macchine agricole e l'automazione industriale hanno ridotto il lavoro manuale nei campi e nelle fabbriche, le informazioni digitali e l'intelligenza artificiale ridurranno il lavoro negli uffici, nelle banche, negli uffici pubblici. Si creeranno nuovi lavori nei territori fertili, quelli con le migliori università, quelli con adeguata preparazione culturale, capacità e volontà d'innovazione.

La **trasformazione economica e del lavoro**, dall'economia agricola a quella industriale, allo sviluppo dei servizi e all'economia della conoscenza. In prospettiva possiamo immaginare una riduzione dei lavori ripetitivi, l'aumento dei lavori progettuali, specialistici e lo sviluppo di nuove opportunità generate dall'economia della conoscenza.

L'occupazione è rimasta sostanzialmente stabile in Italia con un incremento del 13% in 60 anni: 20,3 milioni di occupati nel 1959, 21 milioni nel 1989, 23 milioni nel 2019. Nello stesso periodo la popolazione è aumentata del 22% rispetto ai 49,2 milioni del 1959 ed è quindi leggermente diminuita la percentuale di occupati.

L'automazione della produzione e l'applicazione dell'Intelligenza Artificiale nei servizi potrebbero ridurre l'occupazione nelle imprese private e nelle organizzazioni pubbliche (i dipendenti pubblici sono passati da mezzo milione a oltre 3 milioni in 100 anni).

Aumenterà la disoccupazione, già elevata rispetto alla media europea, aumenteranno **i lavori atipici, a tempo determinato, a progetto, stagionali**, ecc.

Aumenteranno quindi i rischi di conflitti sociali e di criminalità, e bisognerà **preparare prima possibile un equo sistema di sostegno economico** per garantire stabilmente un minimo contributo per vivere.

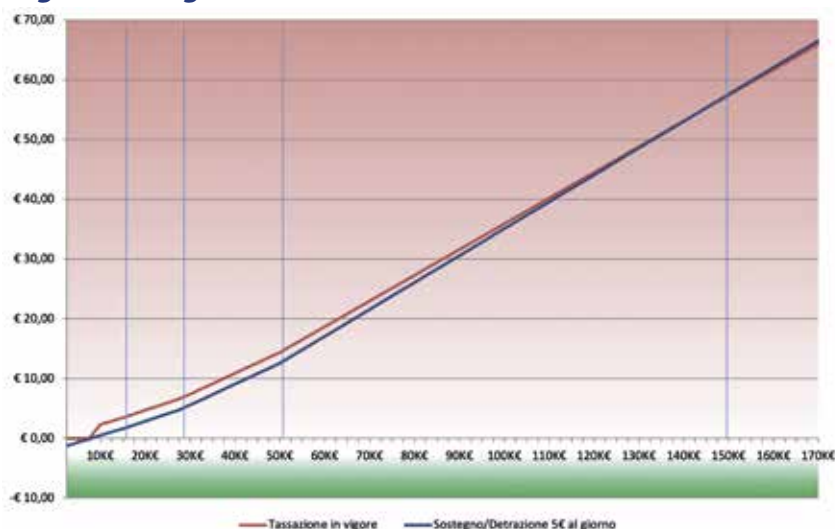
Le prospettive economiche non permettono un ulteriore aumento del debito pubblico, che supererà i 3.000 miliardi entro il 2026 con oltre 100 miliardi di interessi, come risulta dalla Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza (Nadef) per la stesura della nuova Legge di Bilancio. **Le risorse del Paese sono le persone** e la riforma fiscale dovrà incentivare tutti a lavorare per sé, per le proprie famiglie e per dare il proprio contributo alla stabilità finanziaria.

Un sistema equo e lungimirante per la dignità delle persone

La prevedibile riduzione del lavoro, come oggi lo conosciamo, e le conseguenti minori entrate da tassazione diretta (Irpef) implicheranno un'equa distribuzione del carico fiscale fra le diverse fonti del gettito: sulle rendite da capitale e sui consumi (IVA). In ogni caso **i carichi fiscali dovranno essere allineati e compatibili con quelli degli altri Paesi europei**, allo scopo di evitare perdita di competitività del nostro sistema economico.

Indipendentemente dall'età, **ogni persona ha e dovrà avere il diritto alla vita**. Nel Paese evoluto che vogliamo dovremmo garantire non solo la vita, intesa come mera sussistenza, bensì **una vita dignitosa per tutti**, dall'infanzia alla vecchiaia. Sarebbe necessaria una riforma fiscale che permettesse di offrire un **sostegno economico a tutti i residenti con cittadinanza italiana** in modo **semplice, senza tanta burocrazia e senza necessità di eccessivi controlli**, per ridurre i costi di gestione e **distribuire ai cittadini tutte le risorse disponibili per l'assistenza**.

Fig. 1 - Sostegno Economico e Tassazione sul Reddito



Una ipotesi irrealizzabile?

Penso sia più semplice di quanto si possa credere. Basta avere apertura mentale e propensione all'innovazione, mettendo al centro le persone, la popolazione, riconoscendone la **dignità e libertà di scelta**, azzerando gradualmente i bonus, le elemosine ai bisognosi e agli evasori (*presunti poveri*) per sostituire tali elargizioni con la certezza di un sostegno per i bisognosi e una detrazione di pari importo per chi paga le tasse.

Ci vorrebbe un **sostegno economico di residenza** che permet-

tesse a ciascuno di spendere liberamente l'importo concesso per far fronte ai bisogni importanti del momento e per permettere loro di costruire il proprio futuro. Un sostegno di residenza anche per i neonati e i giovani, gestito dai genitori fino alla maggiore età e che continuerà per tutta la vita anche in vecchiaia. Un sogno finanziariamente irrealizzabile? Forse, ma proviamo ad approfondire questa ipotesi.

Un **sostegno economico di residenza** uguale per tutti non richiede controlli. Oltre alle necessarie

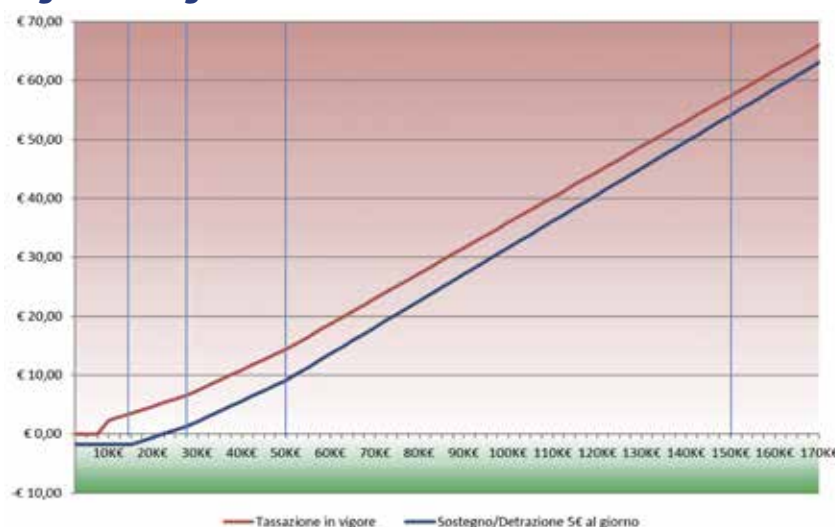
verifiche sull'evasione fiscale e sull'elusione, i bonus e le agevolazioni in vigore, sulla base delle dichiarazioni ISEE, richiedono un continuo e oneroso controllo che ha permesso di scoprire truffe, abusi e collusioni, ad esempio per redditi di cittadinanza non dovuti. È quindi necessario realizzare un sistema di sussidi con criteri stabili nel tempo e con il minor costo possibile per la collettività, riducendo la burocrazia e concentrando il più possibile i controlli sui redditi delle persone e delle imprese, per una **concreta lotta all'evasione** che permetta maggiore equità e benefici per l'intera popolazione.

Un **sostegno di residenza** a vantaggio dei redditi minori, senza alcun impatto sui redditi elevati, e un minimo contributo di solidarietà a carico dei redditi superiori, è facilmente realizzabile con una minima modifica all'aliquota Irpef maggiore.

Ogni cittadino dovrebbe dichiarare i propri redditi pagando le relative imposte **meno il sostegno di residenza** per sé e per i minori a suo carico. Se la differenza risulterà negativa la tassa diventerà un contributo che l'ente incaricato della gestione fiscale accrediterà al residente mensilmente, detratta le eventuali somme dovute per imposte non pagate e altre eventuali somme a debito nei confronti dell'amministrazione pubblica.

Proviamo a ipotizzare un **sostegno di residenza** di 5 euro al giorno. Un contributo annuo di 1.825 euro a tutti i 60 milioni di italiani residenti, di importo simile alla detrazione per lavoro dipendente, costituirebbe un costo annuo per lo Stato di 109,5 miliardi l'anno – inferiore agli attuali 140 miliardi di assistenza –, che potrebbe essere finanziato con il recupero dell'evasione fiscale e sarebbe decisamente inferiore al costo del Superbonus 110% che il Presidente del Consiglio ritiene essere di 140 miliardi di euro (*fig. 1*).

Fig. 2 - Sostegno Economico e Tassazione sul Reddito



Si tratterebbe in altre parole, di estendere la detrazione per lavoro dipendente a tutti, trasformandola in **sostegno di residenza** di importo unico definito annualmente. La detrazione sarebbe uguale per tutti fino a 50mila euro, per poi azzerarsi gradualmente a 150mila euro, considerati soglia della ricchezza dai principali Paesi europei. Per rendere tale contributo di 1.825 euro neutro per le tasse sui redditi elevati, ad esempio 150mila euro, basterà aumentare l'attuale aliquota applicata ai redditi superiori a 50.000 euro di reddito dal 43% al 45%. Si otterrebbe in tal modo un contributo di solidarietà a carico dei redditi superiori a 150.000 euro di circa 3 miliardi e mezzo che ridurrebbe il costo del contributo di residenza a 106 miliardi l'anno. **Il costo si ridurrebbe drasticamente sostituendo gradualmente la giungla di detrazioni con il sostegno di residenza (fig. 2).**

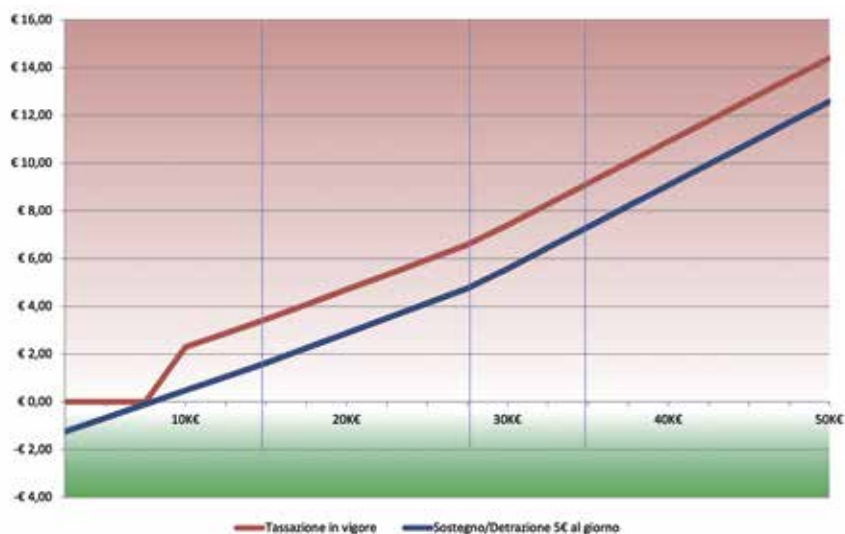
Con il sostegno economico di 5 euro al giorno si potrebbe eliminare l'ingiustizia di chi paga attualmente 1.880 euro di tasse con un reddito di 8.175 euro rispetto a chi le tasse non le paga con un reddito di 8.174 euro perché rientra nella "No Tax Area".

La "No Tax Area" potrebbe essere infatti sostituita dal "Sostegno Economico" per rendere più equo il sistema fiscale e assistenziale, con la linearità indicata nella figura 3.

La linearità e la semplificazione del trattamento permetteranno di ridurre il costo complessivo del sostegno economico eliminando le "barriere" oltre le quali si paga attualmente il 23% di tasse, liberando quindi i contribuenti e i beneficiari del sostegno da qualsiasi vincolo. Con regole semplici, chiare e stabili ciascuno potrà decidere liberamente come vivere e quanto impegnarsi nel lavoro.

Il Sostegno Economico aumenterebbe in modo inversamente progressivo al reddito netto, proprio

Fig. 3 - Sostegno Economico e Tassazione sul Reddito



come stabilito dalla Costituzione. Nella figura 4 il grafico del reddito netto con e senza il Sostegno Economico di 5 euro al giorno per un soggetto senza figli e con due figli a carico.

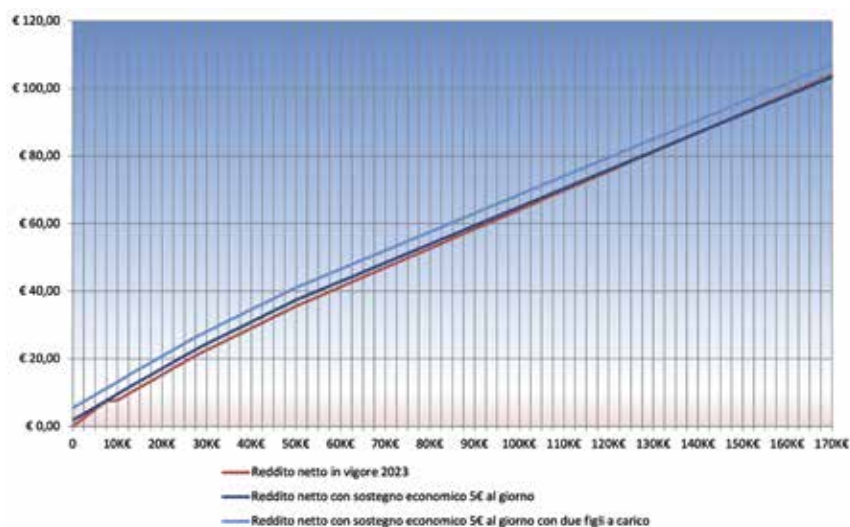
Un reddito di 25mila euro con due figli a carico pagherebbe solo il 2% di tassazione Irpef e un reddito di 35mila euro l'11% e il Sostegno Economico rappresenterebbe una riforma per l'equità e un contributo concreto per la natalità.

Si potrebbe iniziare con un **Sostegno simbolico di 1 o 2 euro al giorno** ai cittadini residenti che

avrebbe un costo inferiore a 20 o 40 miliardi di euro l'anno, per poi aumentarlo negli anni successivi, riducendo i costi per bonus discrezionali e in funzione della capacità di creare ricchezza del Paese. Sarebbe un contributo equo e trasparente, inserito nella Finanziaria di ogni anno. Un contributo che tutti vorranno aumentare partecipando attivamente alla crescita economica e sociale.

Sarebbe una riduzione delle tasse per i redditi minori fino a 150mila euro e anche un sostegno concreto a favore della natalità.

Fig. 4 - Reddito netto con e senza Sostegno Economico



Il contributo permetterebbe anche di perseguire meglio gli evasori, che dovrebbero presentare la dichiarazione per ottenere il sostegno economico.

Non è un problema di risorse, bensì una diversa gestione dei sussidi, perché basterebbe allocare gradualmente la spesa dedicata a bonus, incentivi e contributi di vario genere al sostegno di residenza, e la transizione avverrebbe senza aumento della spesa.

Quali differenze?

I bonus e i sussidi vari

1. sono riconosciuti a favore di specifiche categorie ed è lo Stato a scegliere quali e quanto allocare creando disuguaglianze inaccettabili in un Paese evoluto;
2. aumentano la complessità dei controlli e la giungla fiscale, creando le condizioni per truffe e abusi;
3. sono temporanei per risolvere necessità del momento, senza creare un modello economico per la crescita;
4. influenzano e riducono la libertà di scelta delle persone creando squilibri di mercato, come avvenuto con il Superbonus 110% e il Bonus facciate;

5. aumentano il contesto di incertezza e sfiducia; basti ricordare quante modifiche si sono succedute in due anni con i Superbonus 110%;
6. spostano l'attenzione dalla creazione di valore, alla ricerca opportunistica del contributo senza tener conto dei reali fabbisogni;
7. sono utilizzati per campagne di comunicazione nelle quali si indicano solo i beneficiari, senza indicare le coperture finanziarie e chi paga.

Il sostegno economico

1. sarebbe riconosciuto a tutti i residenti che non superano il livello di ricchezza (es. 150.000 euro l'anno), quindi sarebbe un approccio esemplare di equità;
2. semplificherebbe drasticamente la gestione e i controlli;
3. sarebbe un modello economico per prevenire e far fronte ai cambiamenti che avverranno nel lavoro;
4. aumenterebbe la libertà di scelta delle persone che potrebbero decidere liberamente come far fronte alle necessità del momento e potrebbero meglio pianificare il proprio futuro;

5. darebbe fiducia perché semplice, stabile e facilmente comprensibile;
6. incentiverebbe tutti a lavorare secondo le proprie possibilità e volontà, essendo il sostegno economico equo e a vantaggio di tutti;
7. sposterebbe l'attenzione mediatica dall'elargizione di bonus ed "elemosine" alla creazione di valore per la crescita del Paese e questo sarebbe l'aspetto più importante, perché senza crescita non c'è ricchezza da distribuire e si innesca solo il livellamento al ribasso e l'impoverimento.

In conclusione il sogno è uno stimolo ad avere coraggio e uscire dagli schemi per provare a fare meglio, passando dalle misure temporanee alle riforme strutturali per la crescita.

Il dibattito si sposterebbe sulle proposte e le misure per aumentare la ricchezza con l'obiettivo di distribuire un **sostegno economico di residenza più elevato**. Certo verrebbe meno la "Captatio benevolentiae" a fini elettorali, ma sarebbe a vantaggio della dignità e solidarietà a favore di tutti gli elettori, che ne sarebbero riconoscenti. ■

TERMINI DI CONSEGNA FATTURE PER IL SERVIZIO DI TRASMISSIONE DELLE RICHIESTE DI RIMBORSO FASI E ASSIDAI

PRIMO TRIMESTRE (fatture gennaio/febbraio/marzo)	➔	Da consegnare in ALDAI entro il 15 maggio
SECONDO TRIMESTRE (fatture aprile/maggio/giugno)	➔	Da consegnare in ALDAI entro il 31 luglio
TERZO TRIMESTRE (fatture luglio/agosto/settembre)	➔	Da consegnare in ALDAI entro il 15 novembre
QUARTO TRIMESTRE (fatture ottobre/novembre/dicembre)	➔	Da consegnare in ALDAI entro il 15 febbraio

La documentazione può essere consegnata con una delle seguenti modalità:

- IN RECEPTION: IN FOTOCOPIA E IN BUSTA CHIUSA INDIRIZZATA AD ALDAI - ALL'ATTENZIONE DI CRISTIANA SCARPA O SALVATORE FRAZZETTO - SPECIFICANDO NOME E COGNOME DELL'ASSISTITO, NEI GIORNI E NEGLI ORARI DI APERTURA DEGLI UFFICI

OPPURE

- TRAMITE E-MAIL A UNO DEI SEGUENTI INDIRIZZI (utilizzare sempre un solo indirizzo)
cristiana.scarpa@aldai.it • salvatore.frazzetto@aldai.it

APPUNTAMENTI IN SEDE E COLLOQUI TELEFONICI

I Soci possono fissare incontri in sede con i colleghi del servizio Fasi-Assidai previo appuntamento. I colloqui telefonici sono previsti nei pomeriggi di martedì, giovedì e venerdì dalle 14:30 alle 17:00



Il Progetto SETI

Alla ricerca di vita intelligente

Dino Pezzella

Socio ALDAI-Federmanager

Il Gruppo Amici del Cielo (GAC), da anni attivo con il Gruppo Cultura di ALDAI per la divulgazione scientifica in ambito astronomico e spaziale, quest'anno propone ai Soci un'interessante conferenza che approfondisce le tematiche inerenti alla ricerca della vita extra-terrestre.

C'è vita al di fuori della Terra? C'è stata qualche forma di vita in passato su Venere e Marte? Ci potrebbe essere vita nell'oceano sotto la crosta ghiacciata di Europa o di Encelado? Ma che dire della vita intesa come civiltà di esseri intelligenti in grado di costruire strumenti per comprendere ed esplorare il mondo intorno a loro? Già nel passato Giordano Bruno, con straordinaria lungimiranza, ipotizzava "infiniti mondi" simili alla Terra. Giovanni Schiaparelli scoprì strani "canali" su Marte, dando luogo alla creazione del mito dei Marziani. Da allora scienza e fantascienza si intrecciano, ipotizzando civiltà aliene, astronavi e addirittura sbarchi sul nostro pianeta, tra l'altro mai dimostrati. Anche il fenomeno degli UFO rientra in questa esigenza dell'uomo di non sentirsi solo, di pensare che nell'Universo ci debbano essere altri esseri pensanti come noi e con i quali prima o poi verremo in contatto.

Un tema complesso e vasto, affrontato dal GAC e dal Gruppo Cultura di ALDAI nel 2010 e nel 2015 che merita ulteriori riflessioni, alla luce degli enormi progressi scientifici degli ultimi anni. Pertanto, con il consueto rigore scientifico, si intende promuovere lo stato



dell'arte della ricerca di vita extra-terrestre, a partire dagli oltre 5.000 pianeti extrasolari recentemente scoperti, alcuni dei quali compatibili con la vita, fino a chiedersi da dove provengano le prime molecole organiche, se di origine terrestre o extraterrestre. Nel secondo caso la vita sarebbe molto più probabile e diffusa nell'Universo. Ma il quesito fondamentale di Enrico Fermi rimane tuttora inevaso: *"se la vita intelligente è statisticamente probabile nel Cosmo, allora, perché non ne abbiamo notizia, nonostante decenni di continua ricerca?"*.

Il primo intervento sul tema è stato programmato per martedì 28 novembre e altri appuntamenti seguiranno l'anno venturo. La prima relazione sarà a cura di **Stefano Covino** (nella foto), ricercatore all'Istituto Nazionale di Astrofisica di Brera e docente di astrofisica all'Università dell'Insubria (CO).



Covino si occupa di astrofisica degli oggetti transienti (come i lampi di luce gamma o gamma-ray burst) e delle controparti elettromagnetiche di eventi di onde gravitazionali, con particolare interesse alle tecniche di osservazione polarimetrica. Negli ultimi anni si è interessato a problematiche di statistica avanzata legate alle osservazioni astro-

nomiche. È responsabile di diversi progetti di ricerca internazionali ed è stato parte del Consiglio Scientifico dell'INAF. Sposato, è padre di due figlie ed è un appassionato divulgatore e da anni conferenziere presso il GAC.

Nel corso del primo incontro illustrerà il progetto SETI, che consiste in diversi progetti scientifici volti all'identificazione di segnali associabili a qualche forma di intelligenza extraterrestre. Negli anni abbiamo trasmesso messaggi testimoniando una civiltà evoluta sul nostro pianeta, come il messaggio lanciato con il radiotelescopio di Arecibo nel 1974. In tanti anni di attività alcuni segnali interessanti sono stati rilevati, ma nessuno si è mai ripetuto, suggerendo quindi una probabile origine terrestre. Vedremo come il progetto è nato, come si è sviluppato, e quali prospettive future possiamo immaginare. In attesa di qualche altro segnale "Wow". ■



**L'incontro
Il progetto SETI
si terrà**

**martedì 28 novembre 2023
alle ore 17:30
in Sala Viscontea Sergio Zeme**

**Per partecipare è necessaria
la registrazione su www.aldai.it**

Giorgio Morandi: conoscere per dipingere

Alberto Cantoni

Componente del Gruppo Cultura



Giorgio Morandi (Bologna, 20 luglio 1890 – Bologna, 18 giugno 1964).

Scrivere nel nostro tempo qualcosa di sensato e di interessante su Morandi tanto da essere letto è cosa ardua anche per il meglio della critica e ancora di più per un semplice appassionato che, pur con tutta la buona volontà, cerca di trasmettere le proprie riflessioni in vista della mostra a Palazzo Reale di Milano. C'è però un antecedente, in letteratura, uscito dalla penna di Virginia Woolf, che può dare una traccia da seguire ed è scritto esattamente nelle prime righe del suo saggio *A Room of One's Own* del 1929 dove, invece di esporre le proprie idee come richiesto per una conferenza nei college femminili dell'Università di Cambridge sul tema "La Donna e il Romanzo", data l'imprecisio-

ne e la vastità del tema, la Woolf decide di esporre il suo pensiero su quali debbano essere le condizioni sociali e culturali per permettere a una donna di essere scrittrice. Su questa strada qualcosa di interessante e non sempre dovutamente trattato può essere trovato e quindi aprire un dialogo non tanto fra chi scrive e chi legge, poca cosa, ma fra chi vuole onorare Morandi con un'attenta visita a Palazzo Reale e Morandi stesso che vive e parla nelle sue opere.

La scelta di seguire un percorso di vita fatto di studio e di riflessione dei valori antichi, delle presenze irrinunciabili per la pittura come Giotto, Masaccio, Piero della Francesca e Giovanni Bellini, delle illuminanti incisioni di Rembrandt

fino ai valori del tardo Ottocento francese e soprattutto di Cézanne, è stata per Morandi la ragione di essere pittore, di individuare una strada propria – e mai abbandonata – senza nulla togliere alla consapevolezza di quanto stava accadendo alla cultura e alla pittura del suo tempo. Il museo è stata la sua scuola e l'occasione unica della XII Biennale di Venezia del 1920 quando gli fu possibile vedere dal vivo per la prima volta proprio i tanto desiderati lavori di Cézanne. Dal continuo imparare da tali maestri, da un continuo e silenzioso riflettere nel proprio intimo, frequentando gli ambienti della pittura e della cultura a lui contemporanea, che evolveva nel tempo secondo canoni non sempre da lui condivisi, da tutto questo è nata la sua strada. Consapevole del Futurismo, ma non sottomesso, attento all'esperienza di De Chirico, Carrà e Savinio, aperto alla frequentazione di Ardengo Soffici pittore e scrittore, partecipa del rinnovamento culturale sostenuto da Cardarelli e Ungaretti, proprio Ungaretti così ermetico ma fulminante nella sua capacità di esprimere in poche parole un infinito del dolore umano, mai condizionato dal mercato dell'arte ma aperto, pur con alterne vicende, alle voci attente di critici come Francesco Arcangeli che negli anni Cinquanta cercavano di penetrare ciò che Michel Tapié aveva definito *Art Autre*. Morandi proseguiva con determinata convinzione la sua strada consapevole che ogni sguardo, ogni riflessione e ogni momento avrebbe potuto trarre qualcosa di nuovo da quei

pochi oggetti fedelmente conservati nel suo studio e sempre dipinti con un nuovo senso del loro valore e rappresentati con rinnovata emozione e profondità di visione.

Illuminante può essere la storia della sua biblioteca, fatta di moltissimi libri d'arte e di pochi ma fondamentali libri che portano il nome di Leopardi e di Dino Campana e dei suoi Canti Orfici tenuto nella sua stanza con – nel cassetto del comodino – pagine del Vangelo di Marco. Forse incomprensibile può apparire la sua distanza dalla ricerca dell'essenza del suono e del silenzio del suo contemporaneo Anton Webern, musicista che ha rappresentato per il secondo Novecento un punto di non ritorno, ma riflettendo su chi è stato Morandi e sulla sua presenza unica di pittore non imitabile, anche se ammirato da grandi presenze come Licini e

dal concittadino Sergio Romiti, la sorpresa può essere risolta dal fatto che è stato Morandi stesso maestro dell'essenzialità, del ripetersi senza mai essere uguale e superfluo, dell'avere ferma la sua rotta fino alla fine.

L'ultima opera che Morandi ha lasciato sul cavalletto del suo studio prima di morire è così descritta nel catalogo del Museo Morandi di Bologna: *"...non si tratta di un lavoro incompiuto e ciò testimonia della dolente lucidità che un artista, giunto al termine del tempo consentogli..., ha la forza di portare a termine il suo ultimo quadro sapendo che è l'ultimo, e di non iniziarne un altro che sa di non poter concludere"*. Lucida coscienza del suo cammino e dei suoi limiti invalicabili.

Chi desidera visitare la mostra a Palazzo Reale, lasci fuori gli altisonanti proclami delle case d'asta sui

record di prezzo delle sue opere, guardi con attenzione tutto il suo cammino e la sua straordinaria capacità grafica, approfondisca la storia e la cultura del Novecento in cui Morandi ha vissuto ed è stato silenzioso protagonista e con l'amore per il reale e il vero che ha animato Morandi in tutta la sua vita potrà ricevere dal dialogo con lui valori che non potranno mai perire. Essere, non Avere. ■



L'incontro dedicato alla presentazione della mostra di Giorgio Morandi si terrà

**giovedì 14 dicembre 2023
alle ore 17:30
in Sala Viscontea Sergio Zeme**

Per partecipare è necessaria la registrazione su www.aldai.it



Workshop

L'ACQUA, ELEMENTO CHIAVE PER CLIMA ED ENERGIA

ALDAI - Via Larga 31 - Sala Viscontea Sergio Zeme

martedì 28 novembre 2023, ore 9:30

L'energia idroelettrica è la principale fonte rinnovabile nel mondo (e in Italia).

Il valore della gestione dell'acqua a fini plurimi non è pienamente compreso a fronte delle sfide poste dal cambiamento climatico in atto.

Il coinvolgimento delle imprese e dei dirigenti in questo workshop vuole testimoniare la volontà di contribuire al dibattito in modo consapevole ed informato, dando la maggiore trasparenza possibile al processo di attivazione di misure ormai improcrastinabili.

Organizzatori:



Per partecipare è necessaria la registrazione su www.aldai.it

DIRIGENTI INDUSTRIA

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE
LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE
INDUSTRIALI

DIRETTORE RESPONSABILE
Manuela Biti

**COORDINATORE DELLA RIVISTA E DEGLI ALTRI
MEZZI DI COMUNICAZIONE ALDAI**
Franco Del Vecchio

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Ilaria Sartori

COMITATO DI REDAZIONE
Michela Bitetti, Manuela Biti, Michele Carugi,
Sara Cattaneo, Pasquale Ceruzzi, Giuseppe Colombi,
Franco Del Vecchio, Paolo Ferrario, Silvana Menapace,
Fabio Pansa Cedronio, Mino Schianchi,
Chiara Tiraboschi, Francesco Vallone

SOCIETÀ EDITRICE
ARUM Srl, Via Larga 31, 20122 Milano
Partita IVA 03284810151
Tel. 02.58376.1 - Fax 02.5830.7557
PEC: arumsl@legalmail.it
Iscritta al Registro Nazionale della Stampa
con il numero 5447, vol. 55, pag. 369,
del 20.11.1996.
Società soggetta alla direzione
e coordinamento dell'ALDAI
(Associazione Lombarda Dirigenti
Aziende Industriali).

Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento postale
Decreto Legge 24/12/2003 n. 353
(convertito in Legge 27/2/2004 n. 46)
Art.1, comma 1. Pubbl. inf. 45% DCB/Milano
euro 1,03.
Autorizzazione del Tribunale di Milano,
20 novembre 1948, numero 891.

STAMPA
Rotolito SpA - Pioltello - Milano
www.rotolito.it - www.rotolito.com

ART DIRECTION
Camillo Sassi - creomilano93@gmail.com

PER INSERZIONI PUBBLICITARIE
Contattare: amministrazione@aldai.it

FORMATO DELLE INSERZIONI
Pagina intera 195x275 mm
Mezza pagina orizzontale 195x130 mm
Allegato - formato da definire
Inserito Pubblicitario IP - formato da definire

HANNO COLLABORATO A QUESTO NUMERO
Manuela Biti, Stefano Cuzzilla, Ilaria Sartori,
Valter Quercioli, Giuseppe Colombi,
Redazione 4.Manager, Claudio Ceper, Fausto Benzi,
Ufficio Stampa Fondirigenti, Alessandro Gatteschi,
Fulvio Giangrande, Ornella Ragazzo, Cristina Saya,
Elena Toffetti, Massimo Zambon, Guido Mannino,
Antonio Dentato, Ufficio Eventi Labirinto della Masone,
Gruppo Giovani ALDAI-Federmanager,
Francesco Vallone, Franco Del Vecchio, Dino Pezzella,
Alberto Cantoni

Il copyright delle immagini a pagina:
copertina, 4-5, 14, 15, 16-17, 18-19, 20-21, 22-23,
24-25, 26-27, 28, 36, 37, 38, 42, 44, 52, 59 box,
terza di copertina, appartiene a stock.adobe.com

**QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO
IN TIPOGRAFIA IL 23 OTTOBRE 2023**



Ai sensi del Reg. Ue n. 2016/679 e il D.Lgs. n. 196 del 30/06/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", ARUM Srl (l'Editore) garantisce la massima riservatezza dei dati in possesso, che sono utilizzati al solo scopo di inviare la rivista "DIRIGENTI INDUSTRIA", nonché la possibilità di richiederne gratuitamente la rettifica, la limitazione o la cancellazione scrivendo direttamente all'Editore.
Per esercitare i diritti di cui agli articoli 15 a 22 del Reg. Ue 2016/679 inviare una e-mail a arumsl@legalmail.it indicando un recapito presso cui essere contattati.
Il dettaglio delle modalità di trattamento dei dati personali degli abbonati è descritto sul sito internet della rivista, alla pagina:
<https://dirigentiindustria.it/legal/privacy-notice.html>

Dichiarazione di tiratura resa al Garante per l'editoria, ai sensi del comma 28 della Legge 23 dicembre 96 n. 650: n. 18.000 copie.

Costo abbonamento 10 numeri: euro 15,00.

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



TERME PREISTORICHE
RESORT & SPA



» OFFERTA SPECIALE RISERVATA AI SOCI ALDAI
Settimana con cure a partire da € 670,00 per persona in camera doppia Elegance rinnovata
Chiamaci per info allo 049.793477

Terme Preistoriche Resort & Spa
Via Castello, 5 - 35036
Montegrotto Terme (Padova) Italia

Resort +39 049.793477
Info piscine +39 049.8914735
www.termepreistoriche.it

**UN NUOVO
MODO
DI VIVERE
LE TERME
100% GREEN**



**PREISTORICHE
GREEN LODGE**



Concerto d'Autunno

Teatro Dal Verme
Lunedì 4 dicembre 2023
ore 20.45

Felix Mendelssohn-Bartholdy (1809-1847)

Die Hebriden, ("Le Ebridi" o "La grotta di Fingal"),
Ouverture da concerto in Si minore
per orchestra, op. 26

Concerto in Mi minore
per violino e orchestra, op. 64

- I. Allegro molto appassionato
- II. Andante
- III. Allegretto non troppo - Allegro molto vivace

Igor Stravinskij (1882-1971)

Pulcinella, suite da concerto

- I. Sinfonia
- II. Serenata
- III. Scherzino - Allegretto - Andantino
- IV. Tarantella
- V. Toccata
- VI. Gavotta (con due variazioni)
- VII. Vivo
- VIII. Minuetto - Finale

direttore Alessandro Cadario
violino Gennaro Cardaropoli

Orchestra I Pomeriggi Musicali



Diagnosticare,
curare, conservare.

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

STUDIO ODONTOIATRICO Dr. Alberto di Feo

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

- IMPLANTOLOGIA AD OSTEOINTEGRAZIONE
A CARICO IMMEDIATO E DIFFERITO
- RICOSTRUZIONE OSSEA PRE-IMPLANTARE
- ORTODONZIA INVISIBILE ADULTI E BAMBINI
 - ODONTOIATRIA INFANTILE
- PROTESI FISSA: TECNICA DIGITALE CEREC,
IMPRONTE OTTICHE
- PARODONTOLOGIA
(DIAGNOSI E CURA PATOLOGIE GENGIVALI)
- ORTOPANTOMOGRAFIE (PANORAMICHE)
TELERRADIOGRAFIE, TAC DIGITALE
CONE-BEAM, IN SEDE
- ESTETICA DENTALE
E SBIANCAMENTO PROFESSIONALE
- IGIENE E PREVENZIONE



CONVENZIONE DIRETTA FASI • FASI OPEN • PRONTO-CARE • FASCHIM • FISDAF

☎ 02.46.91.049 • 02.46.94.406

🌐 www.studiodifeo.it ✉ segreteria@studiodifeo.it

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