

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

Newsletter

Atdal Over 40 Centro-Nord / ALP Over40 Piemonte

Anno XIII - Nr. 19 del 17 ottobre 2015

Coordinamento redazionale: Armando Rinaldi. I Soci che volessero collaborare con articoli o segnalare notizie possono scrivere una mail a atdalover40@atdal.eu oppure a info@overquarantapiemonte.it
Si ringraziano **Gabriella** per il contributo a questa news letter.

* * * *

IN QUESTO NUMERO

- Sul Gender Gap
- Manifesto del non partito dei disoccupati
- Misteri delle ricerche di personale
- Offerta di lavoro: estratti dal blog di di Massimo Rosa, head hunter politicamente scorretto
- L'esperto di previdenza: "Discriminati i più poveri, non possono andare in pensione"
- Fiat-Chrysler USA, i lavoratori bocchiano l'accordo sul contratto. Vince il NO con il 65%. Schiaffo a Sergio Marchionne
- Fenomeno migrazione: per ogni migrante che arriva tre italiani lasciano il paese
- Atdal Over40: adesione ad iniziative pubbliche

GENDER GAP

<https://simonasforza.wordpress.com/2015/09/14/un-tagliando-per-le-pari-opportunita/>

"Quando lo stato si ritira dal welfare e dai servizi, le disuguaglianze possono solo crescere... Il "fai da te" che oggi dilaga e viene richiesto alle famiglie crea solo i presupposti di un allargamento del gender gap e di una più ampia disuguaglianza tra le persone. Non possiamo affidare il benessere e la felicità al caso, alla fortuna, al censo, alla lungimiranza imprenditoriale, in sintesi a fattori esterni. Le politiche di condivisione e conciliazione non possono essere pratiche a singhiozzo, frutto del caso, ma devono essere parte di un programma organico in cui tutti gli attori devono fare la propria parte, Stato in primis.

In questo quadro proiettato al futuro, mi piacerebbe che ci si interrogasse maggiormente sulle politiche per aiutare le donne a reinserirsi nel mercato del lavoro dopo una pausa forzata o volontaria, perché, come sappiamo, dopo una certa età (forse prima degli uomini) diventiamo poco appetibili e facciamo fatica a trovare un impiego. **Occorre varare politiche che sostengono non solo i giovani, ma anche chi ha superato i 40/50 anni, perché l'assenza di misure e di incentivi per queste forme di rioccupazione comportano gravi conseguenze per la vita delle donne e non solo. (...)**

Si pensa sempre che in qualche modo ce la caveremo, perché a qualsiasi età, se precarie o disoccupate, ci consigliano sempre la stessa cosa, di affidarci a un uomo che possa provvedere per noi. E così, con una pacca sulle spalle ci invitano a barcamenarci, fino alla pensione, se mai arriverà, tanto sarà sicuramente peggio. Una politica miope che di fatto ci ignora, al massimo ci concede qualche zuccherino come si fa con gli animali che devono tirare i carretti o l'aratro. La condizione della donna resta sempre quella, dobbiamo mettere al mondo figli, far girare l'economia, sacrificarci e poi magari avere un bel calcio nel sedere quando meno ce lo aspettiamo. Preferibilmente, dobbiamo scegliere di restare in silenzio, per non disturbare il naturale ordine delle cose."

MANIFESTO DEL NON PARTITO DEI DISOCCUPATI

di Mario Pezzetta <https://www.facebook.com/claudio.pezzetta?fref=nf>

Da disoccupato devo essere disarmonico e non posso rapportarmi agli altri con meccanismi di pace. Devo essere distonico con la società ed armonico con i miei simili.

Alle istituzioni dello stato che mi hanno reso un esubero del sistema produttivo, senza darmi opportunità alternative devo creare dubbio, contraddizione, paura.

Da disoccupato non mi devo vergognare della mia situazione di disoccupazione.

Essa non deriva dalla mia volontà ma dalla incapacità del sistema economico produttivo di rinnovarsi.

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

La mia disoccupazione è la conseguenza diretta di scelte fatte da altri, **dalle oligarchie finanziarie che stanno trasformando la società produttiva in società finanziaria dove non è l'uomo a produrre i beni ma è il denaro che riproduce se stesso e che diviene esso stesso un bene e non un mezzo.**

La conseguente mia povertà di mezzi si trasforma nella loro ricchezza di denaro.

In questa situazione io stesso divengo un'arma nelle loro mani, mi utilizzano per ricattare la società, per impaurire chi ancora è nelle maglie produttive per renderlo ancora più schiavo del loro sistema, creano una casta di precari che altro non è che anticamera della disoccupazione.

Convincono un'intera società che è con il precariato che si supplisce alla carenza di mercato, alla penuria di acquirenti. Legiferano conseguentemente a questo.

Questa situazione crea individualismo sfrenato, rende ogni uomo differente da me, diverso da me, estraneo e non un essere con un destino simile al mio a cui io posso rapportarmi con meccanismi di pace.

Da disoccupato devo uscire dalla situazione di invisibilità in cui mi hanno relegato, devo rendermi visibile ma non armonioso.

Devo imporre le mie istanze perché sono in antitesi al loro progetto di vita comune.

Da disoccupato non posso avere altra rappresentanza che non la mia.

Partiti e parti sociali non sono in grado di farsi portavoce delle mie istanze sia perché troppo legati a concetti di società vecchi ma soprattutto perché non sono in grado di farsi interpreti dei cambiamenti radicali in essere.

Gli uni troppo legati al loro potere e gli altri incapaci di farsi portavoce di istanze nuove ed inusitate.

Il mio primo passo è la presa di coscienza della mia situazione, cercare armonia con altri disoccupati fare rete e farmi visibile e nella mia visibilità costringere la classe politica nel prendere decisioni alternative e confacenti ai cambiamenti economici in atto.

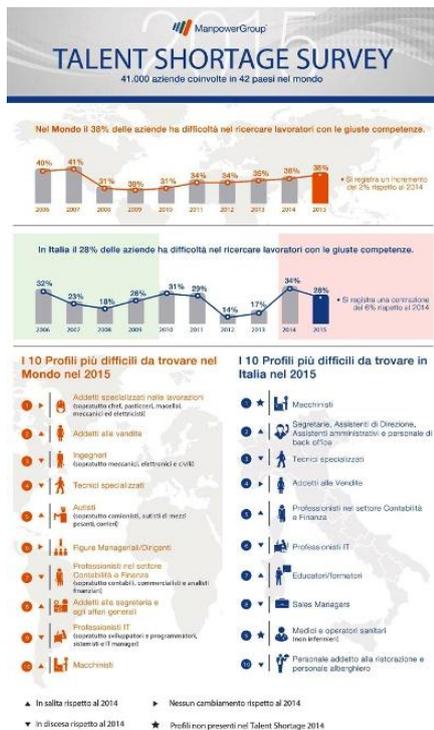
Un fantasma si aggira per l'Europa e quel fantasma sono io ed altri milioni di disoccupati.

Vostro Disoccupato-incazzato-insonne

MISTERI DELLE RICERCHE DI PERSONALE

Secondo questa ricerca riportata sul portale Cliclavoro le aziende IN ITALIA **"faticano a trovare" segretarie e personale di back office!!!**

<http://www.cliclavoro.gov.it/BlogCliclavoro/Pagine/DettaglioPost.aspx?IdPost=UszNf5t6AZA%3D&IdCat=0ecN7AyWe8U=>



"Le aziende italiane cercano lavoratori specializzati, medici e chef e ben il 28% di esse fatica a trovare questi (ed altri) profili professionali. A dirlo è la Talent Shortage Survey, l'indagine annuale di Manpower condotta su 41.000 responsabili delle Risorse Umane in 42 Paesi, giunta ormai alla decima edizione.

E' interessante analizzare nel dettaglio la top 10 delle professioni più richieste nel mercato del lavoro italiano anche alla luce dei risultati dell'indagine dello scorso anno: i macchinisti che coordinano e regolano i processi produttivi sono una new entry e balzano subito in prima posizione; passano dal terzo al secondo posto le segretarie, gli assistenti di direzione, gli assistenti amministrativi e il personale di back office; in terza posizione troviamo i tecnici specializzati. In classifica anche professionisti dell'IT, educatori e formatori, Sales Manager e lavoratori della Ristorazione e del Turismo.

Diversa la situazione nel resto del mondo, dove quasi 4 aziende su 10 non trovano profili con le competenze adatte al lavoro offerto e sono parzialmente diverse anche le tipologie di figure più ricercate, ovvero addetti specializzati nelle lavorazioni come cuochi, macellai, meccanici ed elettricisti, addetti alle vendite e ingegneri."

Commento di un nostra Associata: "Mi spiegate COME MAI io - che sono assistente di direzione qualificata - non riesco a trovare lavoro DA ANNI? O queste ricerche sono fasulle o le società di selezione sono incapaci o c'è discriminazione per certe categorie di lavoratori. O tutte e 3 le ipotesi insieme."

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

OFFERTA DI LAVORO

Estratti Dal Blog di Massimo Rosa l'head hunter politicamente scorretto

http://www.massimorosa.com/Blog/Nani-ballerine-e-saltimbanchi-tutti-gli-operatori-del-mercato-della-domanda-offerta-di-lavoro.asp#.VfQe_Hnovcu



“Venghino siori venghino ... più persone entrano più bestie si vedono!!!” urla il butta dentro per promuovere lo spettacolo del Circo Job Italy. E allora entra con me per dare una sbirciatina dietro le quinte.

APL (Agenzie per il Lavoro) ex Interinali

Carrozzi molto simili al Titanic, fanno acqua da tutte le parti. Da anni stanno riducendo gli organici, chiudendo sedi e mettendo in mobilità decine di migliaia di addetti (propri). Pur continuando ad essere per alcuni un business remunerativo quello della somministrazione ha visto un'escalation verso il basso, in quanto poco sensato. Il lavoro interinale costa di più di un normale inquadramento. Sempre.

E come fai a proporlo alle aziende come più vantaggioso ? Raccontando la favoletta che è la flessibilità il vero valore aggiunto ? Ma ormai tutte le nuove assunzioni si effettuano con la modalità “a termine”! La detraibilità ? Stessa cosa per la stragrande maggioranza delle collaborazioni a partita IVA. Pochi sanno che i dipendenti delle agenzie interinali sono tutti inquadrati sì, ma non con **CONTRATTI INTERINALI** perché non conviene neanche a loro che invece l'interinale lo devono proporre come vantaggioso rispetto ad una normale assunzione.

Ovviamente poi risparmio la storiella del ragazzino che siede dietro la scrivania e che: - fa domande leggendole da un foglio dopo averti chiesto di compilare la scheda “perché loro hanno quella procedura” e che - ha meno della metà dei tuoi anni e non è possibile che sia in grado di valutare una persona come te che per 20 anni ha gestito uomini, progetti e budget per milioni di euro ...

APL-RSPQ (Ricerca Selezione Personale Qualificato)

Esistono ancora ? Quelle che resistono sono ormai stremate, falciate da crisi e internet, sono ridotte solitamente a piccoli studioli gestiti dal titolare e quando va bene da una stagista.

Con qualche rara eccezione di operatori strutturati o multinazionali che stanno in piedi per motivi diversi, gli operatori nostrani boccheggiano domandandosi se il telefono che non squilla più sia un problema di linea. Più che RSPQ sono ormai un supermercato multimarca di prodotti vari inerenti le risorse umane, cavalcando il concetto che *“più roba ho in portafoglio più sono alte le probabilità di vendere qualcosa a qualcuno”*.

Facendo a pezzi così in un colpo il concetto di **posizionamento**.

CPI (Centri per l'Impiego)

Li paghiamo tu ed io, lo facciamo sulla base dei candidati gestiti. In altri termini più sono i disoccupati che sono iscritti al Centro e maggiore è l'importanza del CPI.

Mi pare ovvio che un Dirigente anche se statale non impieghi molto a capire che più genera disservizio maggiori saranno le ricchezze e le attenzioni riservate alla sua struttura. Come si risolve ? Invertendo la rotta e dedicando più risorse a chi percentualmente ha il numero più basso di iscritti o meglio ancora documenta il maggior numero di avviamenti al lavoro. Ma siccome non viviamo nel Paese delle meraviglie mi limito a ricordare che: **I CPI in Italia (ci) costano 800 milioni di euro l'anno e impiegano 10.000 addetti!**

Quindi diciamo che se veramente vuoi trovare lavoro tramite i CPI l'unico modo è farti assumere da loro.

Career Coach (Consulenti di Carriera)

Solitamente giovani, con esperienze pari a zero o comunque non inerenti gli argomenti di cui si fanno promotori: ovvero collocarsi o ricollocarsi sul mercato del lavoro. Nota dolente anche qui è che se sapessero quello che insegnano sarebbero tutti Direttori Generali con stipendi a 5 zeri. Mi pare non ci sia altro.

Outplacement (Ricollocamento)

Sono i competitors speculari delle RSPQ e guadagnano in due modi:

Modo A) su incarico dell'azienda, in questo caso quando si occupano di te solitamente hanno già intascato i soldi per l'intervento che si riduce in un paio di colloqui motivazionali e nella consegna di una dispensa fotocopiata su come realizzare un curriculum Vincente, Irresistibile e ovviamente inutile.

Modo B) incaricati dal candidato, con il sistema “outplacement individuale”, personalmente avrei da ridire ma lasciamo perdere, probabilmente sono io che non so leggere l'italiano ma per qualcuno la frase scritta nel Decreto Legislativo 10 settembre 2003, nr. 276 – supporto alla ricollocazione professionale – *“l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente”* non significa niente.

Tanto meno per l'Ispettorato del Lavoro che invece dovrebbe ben conoscere la legge.

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

Fanno parte di questa categoria spesso le APL-RSPQ che non sapendo più che pesci pigliare si sono accreditate anche per questo settore dandosi così definitivamente il martello sui piedi. Non ci vuole un genio per capire che se per anni hai venduto al cliente la garanzia di fornirgli il miglior candidato sul mercato e poi di colpo come attività secondaria prendi soldi per piazzare candidati decotti e scartati da altre aziende ...

Ma la promozione del tuo profilo in cosa consiste ? Nella stragrande maggioranza dei casi in un foglio excel contenente qualche decina di CV ed un messaggio lamentoso con la preghiera di contattarne qualcuno, spammato a destra e a manca.

Facebook vs LinkedIn

In linea di massima hanno una certa utilità. Peccato che il 90% delle persone li utilizzi in modo troppo "social" e quindi, con la scusa di condividere l'ultima foto goliardica si tagli da sola le palle sugli effetti benefici che il suo perfettissimo e serissimo profilo LinkedIn poteva ottenere.

Sistemi automatici di pubblicazione e spedizione CV

Spopolano da qualche anno ma da soli non sono sufficienti, o meglio, se fanno parte di un panel di strumenti inseriti in una strategia precisa possono funzionare ed avere un senso, ma se il termine strategia ti suona strano, ti sei appena risposto. Attento "altro candidato", io ti vedo.

Desolante panorama?

Non finisce qui perché bisogna citare oltre a questi che sono "er mejo", gli operatori per eccellenza, quelli con i galloni sulle spalle, quelli certificati insomma, anche il sottobosco dei ladruncoli, "furfantelli" e farabutti che operando illegalmente non aspettano altro che approfittare dei bisogni e delle disperazione che solitamente contraddistinguono "gli altri candidati".

L'ESPERTO DI PREVIDENZA: "DISCRIMINATI I PIU' POVERI, NON POSSONO ANDARE IN PENSIONE", 24 settembre 2015

Sergio Ginebri - che insegna Economia della previdenza all'università Roma Tre - risponde alle domande dei lettori nel *Know how* di Repubblica Tv. E spiega: "Non c'è solo la questione esodati. La legge Fornero introduce anche delle soglie di reddito. Prevede che la pensione di vecchiaia si può ottenere a 60-65 anni a patto che ci sia un reddito pari a una volta e mezzo il trattamento minimo, circa 650 euro. Chi ha pochi anni di contributi, chi è un lavoratore povero non raggiunge quel limite e quindi può più andare in pensione. Si sta creando un sistema che discrimina i più poveri. E c'è una discriminazione anche nei confronti delle persone che hanno fatto mestieri pesanti e hanno iniziato presto, a cui noi chiediamo di continuare a lavorare anche se non possono più farlo". Conduce Roberto Petrini

[Link al video](#)

FCA, I LAVORATORI USA BOCCIANO L'ACCORDO SUL CONTRATTO. VINCE IL NO CON IL 65%. SCHIAFFO A SERGIO MARCHIONNE

L'Huffington Post , 01/10/2015

http://www.huffingtonpost.it/2015/10/01/fca-usa-bocciato-accordo_n_8228068.html#



Niente accordo tra i lavoratori Usa di FCA e l'azienda. I dipendenti americani del Lingotto hanno bocciato l'intesa sul contratto di lavoro. Il 65% dei dipendenti ha detto no, ha spiegato il United Auto Workers. "Non riteniamo la bocciatura dell'accordo una sconfitta. Riteniamo il voto dei nostri membri parte del processo" ha detto il presidente del United Auto Workers (Uaw), Dennis Williams. Il Uaw rappresenta 40.000 lavoratori Fca. Dal canto suo Fca Us - la divisione americana di Fiat Chrysler Automobiles - si dice "delusa" che i membri del sindacato americano dell'auto uaw "abbiano votato per non ratificare l'accordo di principio" sul contratto, accordo siglato a metà dello scorso mese da Dennis Williams, il presidente di Uaw, e Sergio Marchionne, a.d. del gruppo auto. Dal canto suo Fca Us - la divisione americana di Fiat Chrysler Automobiles - si dice "delusa" che i membri del sindacato americano dell'auto uaw "abbiano votato per non ratificare l'accordo di principio" sul contratto, accordo siglato a metà dello scorso mese da Dennis Williams, il presidente di Uaw, e Sergio Marchionne, a.d. del gruppo auto.

Marchionne ha dunque tentato di riproporre le sue ricette anche ai lavoratori USA introducendo elementi che vanno a toccare i salari, i costi dell'assistenza sanitaria, le norme sui licenziamenti, ecc.

Il tutto senza presentare alcun piano di sviluppo dell'industria negli USA mentre da tempo è nota la volontà di FCA di spostare alcune produzioni di modelli di auto dagli USA al Messico.

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

Il principale sindacato americano nel settore automotive UAW aveva sottoscritto l'accordo che poi è stato sottoposto al vaglio dei lavoratori che l'hanno bocciato con il 66% dei voti (77% tra i lavoratori più professionalizzati). E' la prima volta in 30 anni che i lavoratori USA bocciano un accordo firmato dal loro principale sindacato e forse qualche motivo ci sarà con buona pace di chi, Premier Renzi in prima fila, si spertica in lodi verso l'AD di FCA. Come non tornare con il pensiero alla vicenda delle fabbriche Fiat di Melfi e Termini Imerese nelle quali, grazie all'impegno, degno di miglior causa, di Cisl e Uil e al ricatto ai danni dei lavoratori è passato un accordo che ha cancellato diritti e imposto quelle condizioni salariali e di lavoro che piacciono a Marchionne.

FENOMENO MIGRAZIONE: PER OGNI MIGRANTE CHE ARRIVA TRE ITALIANI LASCIANO IL PAESE
Sintesi dall'articolo di Francesca Paci (LaStampa, 07/10/2015) e dal rapporto 2015 della Fondazione Migrantes. (<http://www.migrantes.it/>)

C'era una volta la paura di essere invasi, lo sguardo appuntato all'orizzonte in attesa di eserciti che disperati occupassero una terra a mala pena bastante per i suoi abitanti. La situazione fotografata dall'ultimo rapporto della Fondazione Migrantes sugli italiani nel mondo è a dir poco capovolta: per ogni straniero approdato nel 2014 ci sono 3 nostri connazionali che, nello stesso periodo, hanno fatto fagotto in cerca di un futuro migliore. La matematica è logica quanto spietata: se gli arrivi non compensano le partenze vuol dire brutalmente che, Belpaese o meno, attraiamo assai meno di quanto altri lidi attraggano noi. Al primo gennaio 2015 risultano iscritti all'AIRE, l'Anagrafe degli italiani residenti all'estero, 4.636.647 persone, più 3,3% rispetto al 2014 ma più 49,3% rispetto al 2005.

"Ai 33 mila ingressi dello scorso anno corrispondono 101 mila fughe all'estero, significa che non cresciamo più e che la crisi economica si sta trasformando in crisi demografica" ragiona Monsignor Giancarlo Perego, direttore della Fondazione Migrantes. ... "La novità è che oltre a mete tradizionalmente appetibili come la Germania, la Svizzera, la Francia, ci sono la Cina e gli Emirati Arabi, dove in questi mesi si stanno trasferendo ingegneri e profili altamente qualificati. Ma sarebbe sbagliato parlare solo di cervelli in fuga perché le cifre comprendono anche gli over40 rimasti disoccupati troppo tardi per avere ciance in Italia. Almeno la metà di quelli che partono trova lavoro nei bar di Barcellona, nelle fabbriche tedesche, nell'attività artigianale in Gran Bretagna". ...

E' una tendenza irreversibile? La risposta a questa domanda è la chiave del futuro nel nostro paese, nota Alessandro Rosina dell'Università Cattolica di Milano, citando un recente rapporto secondo cui il 60% dei laureati vorrebbe partire alla volta di opportunità migliori. Già oggi, calcola Migrantes, appena il 20% degli studenti italiani spende il proprio titolo di studio in patria, il 60% lo investe all'estero e il restante 20% si guarda intorno incerto su come muoversi temendo che l'emigrazione sia una strada a senso unico.

Qualche dato (dal rapporto 2015 della Fondazione Migrantes)

Dati dell'emigrazione italiana (2006-2015) (valori in migliaia)									
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
3.106	3.569	3.734	3.916	4.028	4.115	4.209	4.341	4.482	4.637

Distribuzione geografica degli italiani all'estero: 53,9% in Europa, 40,3% in America.

Origine geografica degli italiani che emigrano: 51,33% Sud Italia, 33,2% Nord Italia, 15,4% Centro Italia. Nel 2015 la prima Regione italiana in testa al fenomeno migratorio è **la Lombardia (18.245 partenze)** seguita dalla Sicilia. **Milano con 6386** persone guida la classifica delle province seguita da Roma.

Dati relativi ai principali paesi di destinazione (gen-dic 2014): 1.Columbia +27,1%, 2.Germania +21,6%, 3. Lussemburgo +19,8%, 4.Emirati Arabi +19,3%, 5.Irlanda +18,5%, 6.Australia +17,6%, 7.Austria +15,3%. In calo sul 2013 Cina -0,9%, Argentina -3,6%, Canada -3,9% e, soprattutto, Venezuela -19,8%.

Caratteristiche italiani all'estero					
Donne	2.227.964	Minori	706.683	Anziani	922.545
Uomini	2.408.683	-10 anni	319.233	-75 anni	445.672
Nati all'estero	1.818.158	10-14 anni	235.644	75-84 anni	317.779
		15-17 anni	151.805	+85 anni	159.094

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

Motivazione principale del trasferimento all'estero		Pensa di rientrare e di trovare lavoro in Italia nei prossimi 5 anni ?	
Su richiesta dell'azienda per cui lavorava in Italia	6,80%	E' poco probabile	28,20%
Motivi personali	14,70%	E' molto improbabile	42,20%
Studio	15,60%	Nessuna	18,50%
Offerta di lavoro all'estero	23,80%	E' molto probabile	11,10%
Mancanza di opportunità in Italia	38,30%		
Non risponde	0,80%		

ADESIONI ATDAL OVER40

17 Ottobre 2015: Atdal Over40 aderisce alla **GIORNATA MONDIALE CONTRO LA POVERTA'**

24 Ottobre 2015: Milano - Atdal Over40 aderisce all'Assemblea – Convegno organizzato dal **FORUM CIVICO METROPOLITANO** dal titolo **“La Cittadinanza Attiva per il Bene Comune e il Buon Governo: Quale Milano e quale Città Metropolitana”** – Presso la Sala Alessi, Palazzo Marino – Piazza della Scala – ore 15-20.

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.



SE DESIDERATE DIVENTARE SOCI DI ATDAL OVER 40

L'adesione all'associazione comporta la compilazione di un Modulo di Adesione, di un Questionario ed il versamento di una quota annua di 20 €. Il **Modulo di adesione** (con tutte le istruzioni necessarie) e il **Questionario** sono reperibili al link: <http://www.atdal.eu/come-aderire/>

RINNOVO DELLA QUOTA ASSOCIATIVA

La quota di rinnovo annuale si effettua con le seguenti modalità:

- Assegno intestato Ass.ne Atdal Over40 da spedire a: Ass.ne Atdal Over40 – c/o Armando Rinaldi – Via Bolama, 7 – 20126 Milano
- Bonifico intestato Associazione Atdal Over40 c/o B.ca Popolare di Sondrio IBAN IT77S0569601602000006382X39

Si prega di evitare di spedire via posta la quota in contanti

ATDAL OVER40 è anche su Facebook alla pagina: <https://www.facebook.com/Atdal.Over40>

ISTRUZIONI PER ADERIRE A ALP OVER40 PIEMONTE

L'adesione all'Associazione comporta il versamento di una quota annua di 10 €

COME FARE :

- Tramite **BONIFICO** Bancario intestato a : **Associazione ALP OVER40**
Banca: BCC "Casalgrasso e Sant'albano Stura" Filiale di Torino Uno Corso Vittorio Emanuele II, 189 Torino
IBAN : **IT41B0883301000000130112184**
- Tramite il **Modulo d'iscrizione** che trovate sul nostro Sito : www.overquarantapiemonte.it
- Recandosi presso i **nostri Sportelli d'Ascolto** presenti sul territorio.

RINNOVO DELLA QUOTA ASSOCIATIVA

Si effettua con le stesse modalità indicate per l'adesione. **NON** è necessario ricompilare il modulo di adesione.

CON LA PROSSIMA DICHIARAZIONE DEI REDDITI SOSTIENICI CON IL 5X1000 DELL'IRPEF ALL'ASSOCIAZIONE ALP OVER40

COME FARE : Nel modello Allegato alla Dichiarazione dei Redditi o al CUD basta apporre la firma nell'apposito riquadro con la dicitura "Sostegno al Volontariato" indicando il Codice Fiscale dell'Associazione : **97739380018**

CONTATTI E RIFERIMENTI: info@overquarantapiemonte.it presidente@overquarantapiemonte.it

PRESIDENTE: Calogero Suriano Cellulare 349.13.37.379

