

# Editoriale

Possiamo lamentarci o dobbiamo esserne entusiasti?

## Com'è il mondo attuale?

Antonio Coletti

**D**a qualche tempo, mi appare difficile impostare un editoriale del periodico dando evidenza al mio legittimo pensiero, rivolto di norma a previsioni ottimistiche, tutt'altro che succubi di pessimismo.

Questo modulo di visione della situazione del nostro pianeta – valido non solo per il nostro Paese, che, nonostante tutto, sembra orientato ad una vita civile, lontana da sofferenze riscontrate in altre regioni e in altri continenti – non è passato senza puntualizzazioni di colleghi, che, invece, non mi convincono, perché è inutile a far sì che la nostra vita sia meno triste del reale.

Al collega, che mi ha scritto per lamentarsi dell'editoriale dell'ultimo numero, ho replicato con una breve lettera (pubblicata in questo numero) che esprime netta distinzione tra il contrasto dell'ottimismo col pessimismo e la prevalenza – indiscutibile, a mio parere – della semplice **verità** di quanto si vede nei fatti e nelle espressioni che quotidianamente ci vengono ammanniti dalla stampa e dalla TV.

Non sono convinto, d'altra parte, di aver esercitato il "culto" delle geremiadi; sono sempre pronto ad accogliere con entusiasmo sintomi di favorevoli previsioni del domani (basati, peraltro, su fatti concreti e non su parole vuote contrarie

alla realtà); ma non mi sento di esprimere eguali previsioni del domani, se non ne esistono i presupposti concreti e convincenti.

**D'**altra parte, se oggi vogliamo definire con sicurezza le caratteristiche principali di economia e di politica per la nostra vita futura, credo di trovarmi su di un terreno instabile, ove vive e prolifera tutto e il contrario dello stesso tutto.

Noi ci possiamo sforzare nel modo più efficace per riuscire a trovare sicurezza per il domani: ma è sicuramente impossibile formulare o dipingere con analogo certezza quello che vorremmo. Basta rendersi conto dei numerosi fatti delittuosi che quotidianamente riempiono giornali e TV, oltre alle altre scorrettezze – fisiche o verbali – che pervadono non solo il campo dello sport – abitualmente già soggetto a scene deprecabili di giocatori e spettatori – ma soprattutto il campo della politica, ove ogni spunto è considerato valido per reazioni, calunnie, diffamazioni e quant'altro serve per parlar male di altre persone, indipendentemente da alleanze o altri vincoli contrari.

Desidero qui eliminare qualsiasi riferimento a persone e fatti che tutti abbiamo potuto vedere direttamente. Mi dichiaro soltanto ottimista convinto, ma rattristato da troppi sintomi di intenzione contraria. In ogni ambiente – organizzazioni o associazioni, o semplici club – si ricorda con

frequenza la diversità di "clima" tra oggi e ieri, si auspica da più parti il rispetto per le opinioni altrui (anche se contrarie alle nostre), ci si attende sempre il cambiamento buono: non liti esasperate, ma moderate discussioni di ogni problema, per trovare soluzioni valide e, soprattutto, consolidare **armonia, coesione fra tutti e, soprattutto, serenità di ambiente.** □



Mentre scriviamo questo editoriale, Radio e TV danno notizia del grave attentato avvenuto contro il gruppo di militari italiani presenti a Nassirya in Iraq, con compiti esclusivamente civili.

È un altro episodio di crudele inciviltà, che si aggiunge a tutte le azioni che il terrorismo ha compiuto negli ultimi anni: ed è un esempio di malvagità che caratterizza il mondo.

Dal nostro tavolo non possiamo far altro che **partecipare**, con tutto il cuore, al lutto delle famiglie dei caduti, così duramente colpite, senza alcun motivo di giustificazione, dalla barbara azione ispirata dal terrorismo.

An.Co.



## Dalla Federazione

Il Consiglio Nazionale federale è stato convocato a Milano per il pomeriggio di venerdì 21 novembre, con prosecuzione della riunione il mattino successivo, quando, dati gli argomenti da discutere, sono stati invitati anche i Presidenti delle Associazioni territoriali, assenti il giorno precedente perché non facenti parte dei membri del Consiglio.

Il pomeriggio del 21/11 è stato dedicato ad una serie di comunicazioni del Presidente federale, che ha fornito notizie e commenti sugli interventi svolti nell'ultimo mese per risolvere (o almeno "tentare di risolvere") i principali problemi sul tappeto per migliorare la situazione della categoria in campo previdenziale, assistenziale, fiscale, associative, bancario, ecc.

Per una sintesi dell'intervento, durato per circa un'ora e mezza (il che permette di esprimere rallegramenti per il vigore fisico e mentale del Presidente), ci limitiamo alla citazione degli argomenti trattati, dei quali sintetizziamo il risultato, ove possibile.

a) Per il rinnovo del **contratto nazionale di lavoro dei dirigenti associati**, la Commissione Sindacale ed il Capo Delegazione hanno tenuto in ottobre cinque riunioni di iscritti nelle principali Regioni del Paese (Firenze-Milano-Napoli-Roma-Torino), da cui si sono ricavati commenti, proposte e qualche critica sulle indicazioni da tenere presente per il prosieguo della trattativa. Il tutto è stato contemporaneamente oggetto di un sondaggio diretto, svolto da un'organizzazione specializzata in materia, che ha consultato circa 800 dirigenti, comprendenti colleghi associati e anche altri non iscritti. La Commissione sindacale ha, quindi, avuto la possibilità di calcolare le diverse attese dei dirigenti industriali, con risultati invero assai vicini tra colleghi associati e non iscritti.

La relazione specifica della Commissione Sindacale è stata svolta *dal Presidente dell'organo Camisetti (che ha compiuto, a sua volta, un'intervento di durata quasi eguale a quella del Presidente)*.

Sulla materia contrattuale il Presidente federale ha ricordato che, mentre si può superare dall'interno della Federmanager qualche diversità di opinioni degli associati, altre

difficoltà possono derivare dalla scarsa rappresentatività dell'intera categoria, dovuta soprattutto all'influenza esercitata dalle Grandi Aziende per contenere i costi a loro carico.

b) Il Presidente Federale ha poi fornito notizie sui seguenti problemi:

b<sub>1</sub>) **Pensioni**. È stata richiesta una gradualità nell'applicazione della riforma. Il problema è inoltre collegato con quello della fiscalità di contribuzione destinata alla previdenza integrativa, oltre a quello della disoccupazione per mobilità.

b<sub>2</sub>) **FA SI**. Si è ottenuta assicurazione che le conseguenze negative della legge Bindi saranno ulteriormente sospese; la soluzione però dovrà essere definita entro il 1° semestre 2004.

b<sub>3</sub>) **Contributi di solidarietà per "pensioni d'oro"**. Si conferma l'applicazione sulle quote di pensione eccedenti il minimo di 55/60.000 € annui. Sussiste però il pericolo che in sede parlamentare questo minimo venga abbassato (infatti...).

b<sub>4</sub>) **Perequazione automatica delle pensioni**. **NON** è stata condivisa dal Governo la richiesta di unificazione delle aliquote al 100% per tutte le categorie.

b<sub>5</sub>) **Ammortizzatori sociali**. L'argomento è tuttora incerto, anche per la previsione di riduzione del numero dei dirigenti con le modifiche introdotte nei "co.co.co."

b<sub>6</sub>) **Contratti con altre categorie**. È stata data assicurazione che Federmanager non sta ricercando una "ammucchiata" con i "quadri".

b<sub>7</sub>) **Banca Manager**. La Federmanager ha ottenuto l'integrazione con **Fineco**; ma la clausola più importante è quella che garantisce la riduzione delle perdite sui titoli, rispetto al loro valore azionario.

b<sub>8</sub>) **Conferenza Europea sulle sistematiche del lavoro**. La Federmanager e la CIDA hanno ricevuto l'invito a prendere parte alla Conferenza: CIDA e Federmanager saranno perciò presenti.

b<sub>9</sub>) **Dirigenti A.C.P.** È stata ottenuta dal Governo l'assegnazione di 250 mil. di Euro, che saranno ripartiti dalle Associazioni territoriali.

b<sub>10</sub>) **Rapporti con Italquadri e Federquadri**. Il problema deve essere risolto in accordo con la CIDA, che è in contatto con la C.U.Q. (Comitato Unitario Quadri).

b<sub>11</sub>) **Fondirigenti**. L'esecutività è stata ottenuta con accordo diretto fra Confindustria e Federmanager.

\* \* \*

# Cronache Federmanager



Dopo un breve intervento del **Vice-Presidente della Federmanager Taddei**, che informa il Consiglio sulla partecipazione al **Convegno sui Trasporti** (previsto per dicembre 2003), la parola viene affidata al collega **Camisetti**, Presidente della Commissione Sindacale, che precisa con ampiezza di dati, ricavati dai Convegni Regionali e dal sondaggio diretto di altri dirigenti, le indicazioni ed i suggerimenti espressi dalla categoria in modo diretto, con risultati che, nel loro complesso, appaiono altrettanto simili, nonostante le differenze di età tra i colleghi consultati.

\* \* \*

Nella seconda parte del Consiglio Nazionale – svoltasi il mattino di sabato 22 novembre – l'argomento più interessante e di maggiore importanza è stato riservato dal Presidente federale Lazzati all'ipotesi di avvio di una **revisione dello Statuto della Federmanager**. Per trattare l'argomento in modo più approfondito, la Federazione ha invitato al Consiglio i Presidenti delle Associazioni territoriali e delle Unioni Regionali (che non fossero già membri del Consiglio), al fine di avere opinioni e suggerimenti, da tradurre, in tempo ragionevole, in proposte razionali, da sottoporre all'approvazione di un Congresso straordinario nei primi mesi del 2005.

Che l'argomento si prestasse ad una serie di interventi, soprattutto espressi dai colleghi Presidenti di strutture territoriali, non c'era alcun dubbio; ma la realtà è stata migliore del prevedibile, poiché, oltre a trovare un'accoglienza quasi integrale per la disponibilità a rivedere le norme statutarie e regolamentari; è stata ampia la serie e la qualità di motivazioni utilizzate per confermare la necessità di un aggiornamento razionale, tale da far mutare, nell'ambito federale, il progressivo decremento di iscrizioni degli associati, con la conseguente riduzione della rappresentatività della categoria nel campo sindacale e in quello giuridico del diritto del lavoro.

Per evitare ripetizioni non indispensabili, riteniamo opportuno citare, anche senza riferimento a singole persone, le motivazioni o i pareri esposti dai presenti al Consiglio Nazionale:

1) con l'attuale calo annuo di iscritti (circa il 3% annuo) la Federmanager ha ridotto ad 1/3 la rappresentatività della categoria: occorre pensare ad un **"progetto rifondativo"** che coinvolga le strutture territoriali e la Confederazione.

2) È necessario portare la discussione a livello regionale e dare diversa impostazione alle decisioni di vertice, prendendo atto che i giovani hanno già manifestato la loro inclinazione per un **"codice etico"**.

3) Una linea di principi innovativi, con nuovi obiettivi, può trasformarsi in una efficace proselitismo. Per le candidature a cariche in Enti collaterali si deve tener presente il comportamento dei nostri rappresentanti.

4) Un parere contrario al Congresso per la revisione dello Statuto federale è stato espresso da un collega che teme gli effetti della **"democrazia interna"** e sostiene la necessità di eleggere a cariche in Enti collaterali in base alle **"competenze"**.

5) Occorre dare maggiori possibilità di opinione alle Unioni Regionali, per ottenere elementi di flessibilità: statuti ristretti e rinvio di norme al regolamento.

6) La crisi dell'Associazione è evidente e si constata la

sua progressione: ma questo rilievo induce ad autoflagellarsi, esasperando l'aspetto negativo.

Il Presidente federale, avvicinandosi al termine della riunione, delinea un programma d'azione, che prevede:

- la convalida delle proposte che perverranno dal territorio (almeno 30 gg. prima del Congresso);
- la delega del compito alla Giunta, per armonizzare tutte le proposte;
- far pervenire le indicazioni della Giunta al territorio, per un periodo di 3 mesi, in modo che possano formarsi aggregati di Sindacati o di gruppi di iscritti per le proposte più convincenti.

Su questa base sono ancora espressi commenti e considerazioni che, in complesso, condividono il ritmo del programma e le finalità da realizzare.

È evidente che, nei prossimi numeri del periodico, l'argomento verrà ripreso per definire il seguito della vicenda.

La riunione si è infine chiusa con l'approvazione del bilancio preventivo della Federazione per il 2004, che aveva già ottenuto il parere favorevole della Giunta Esecutiva.

Il bilancio, corredato da numerose tabelle esplicative di introiti e spese, con relative motivazioni, ha una previsione di pareggi, dalla quale si potranno desumere misure più favorevoli a carico delle strutture territoriali. Anche di questo argomento si darà notizia dettagliata in prossimi numeri del periodico.

## ERRATA-CORRIGE

*Nell'inserto aggiunto al n. 218 del periodico, relativo alle vicende Olivetti-Telecom è stata commessa una svista che ha provocato infinite interrogazioni a chi aveva scritto il testo.*

*Vi si diceva, infatti, che tutti i dirigenti trasferiti da Olivetti a Telecom avrebbero avuto la garanzia dell'iscrizione al Fondo di assistenza **Assidai**: ma il vocabolo era viziato da errore, in quanto l'"i" finale fa parte di un organo istituito da Federmanager, mentre la Telecom ha nelle sue dipendenze l'"Assida" (senza la "i" finale): è a questo Fondo che il testo doveva essere riferito, come aveva precisato l'estensore.*

## Dalle Associazioni dirigenti di aziende industriali del Piemonte

### ALESSANDRIA

Il Consiglio Direttivo di Federmanager Alessandria ed il Presidente sono stati costretti, per tutelare la dignità del sottoscritto e l'immagine dell'Associazione, a sporgere denuncia per ingiuria aggravata e diffamazione nei confronti di un iscritto (si procederà anche all'espulsione di quest'ultimo) e degli anonimi che si firmano come **"Ammutinati del Bounty"**. □



## Dalla Confederazione

### Riforma delle pensioni: osservazioni della CIDA

Il Consiglio Nazionale della CIDA (Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità), riunitosi il 9 ottobre, ha esortato il Governo ad assumere un atteggiamento improntato ad equità sulla riforma della previdenza, in modo da **assicurare le pensioni di oggi e quelle di domani**. Pur rinnovando la sua disponibilità a partecipare senza pregiudiziali al confronto con il Governo e con le altre parti sociali, la CIDA non può non denunciare le gravi iniquità della proposta dell'esecutivo.

In particolare, prima di procedere con l'aumento del requisito contributivo a 40 anni a partire dal 2008, i dirigenti e le alte professionalità ritengono doveroso non solo prevedere un'**adeguata gradualità della misura**, ma anche introdurre contestualmente **forme di sostegno al reddito**, strettamente connesse alla frequenza di corsi finalizzati ad una tanto effettiva, quanto rapida ricollocazione. È inoltre necessario prevedere deroghe a favore di quei lavoratori la cui estromissione dall'apparato produttivo si consumi non sulla base di una scelta individuale, ma per volontà dell'impresa.

**Completano il quadro delle critiche l'assenza di incentivi reali ad una previdenza complementare**, che andrebbe invece equiparata sotto l'aspetto fiscale a quella obbligatoria, e la totale mancanza di misure destinate a rendere più equo il sistema, come la perequazione piena (**e non parziale**) dei trattamenti previdenziali, sulla cui base è possibile **mantenere il potere d'acquisto delle pensioni costante nel tempo**.

La CIDA, qualora il Governo non fornisca a breve risposte chiare ai quesiti da essa sollevati, si vedrà costretta ad assumere **iniziative di contrasto** a livello territoriale e settoriale.

### Rinnovo degli organi sociali

Attualmente, le Federazioni aderenti alla CIDA sono le seguenti:

- **Federmanager** (dirigenti di aziende industriali);
- **Federdirigenti Credito** (Banche ed Istituti finanziari);
- **Federdirigenti Funzione Pubblica** (Pubblica Amministrazione);

- **Fidia** (Dirigenti imprese assicuratrici);
- **Agricoltura** (Dirigenti europei agricole);
- **Anaao-Assomed** (Medici con funzioni direttive).

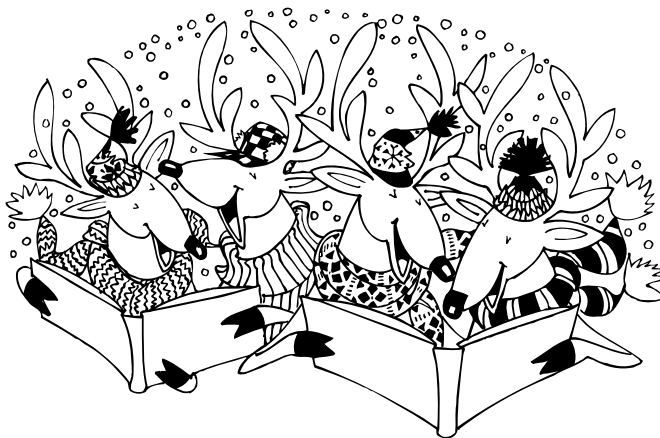
Tenendo conto del numero degli associati di ogni Federazione, la CIDA, nel confermare l'invarianza del numero degli associati appartenenti alle stesse Federazioni, ha stabilito la ripartizione dei posti nel Consiglio direttivo dell'Unione Regionale come segue:

- Federmanager	12
- Credito	5
- Funzione pubblica	3
- Fidia	1
- Agricoltura	1
- Anaao-Assomed	3
- <b>Totale</b>	<b>25</b>

Il Consiglio direttivo dell'Unione Regionale CIDA-Piemonte è stato convocato per il 15 settembre 2003 e, nel corso dell'adunanza, ha proceduto alla nomina delle cariche sociali, mediante elezione con voto segreto.

I risultati, che hanno concluso le votazioni con la nomina a Presidente del **collega Stefano Moscarelli**, sono stati pubblicati sul numero precedente (n. 218) del periodico.

Ci asteniamo, perciò dal rinnovare la pubblicazione, data la mancanza di spazio disponibile. □





## LETTERE

### Siamo ottimisti, o no?

Giorgio Servo

Ho letto sul numero di agosto-settembre 2003 della nostra rivista il suo ennesimo articolo pessimista dal titolo "Un'estate da dimenticare - L'uomo nemico di se stesso": credo che ormai questa sequela di "geremiadi" che mensilmente ci viene propinata abbia un po' stufato quei colleghi-lettori che non vedono poi le cose tanto brutte e le prospettive così nere.

Suvvia, dott. Coletti, si tolga quegli occhiali scuri che forse le offuscano un po' la vista e non guardi solo con l'occhio sinistro che potrebbe distorcerle la visione: siamo dotati anche di un occhio destro e la visione binoculare permette una più equilibrata valutazione del mondo e dei fatti che vi accadono.

Ora poi leggo anche considerazioni allarmate sullo stato ecologico del pianeta e in particolare sugli effetti "perversi" della torrida estate che abbiamo alle spalle, il tutto rafforzato da un altro articolo (pag. 8, siglato A.R., a commento della foto di copertina) dove si cita il Prof. Sartori come se fosse un esperto di questioni ambientali, mentre la "notorietà dell'editorialista" è dovuta esclusivamente alla sua competenza in fatto di questioni costituzionali e di tecniche elettorali.

Riguardo ai problemi ecologici vorrei invece invitare sia lei, dott. Coletti, che il non meglio identificato A.R., a leggere un libro uscito recentemente da Mondadori, nella collana Saggi, dal titolo "L'ambientalista scettico" scritto da Bjorn Lomborg, un danese professore di statistica, che è stato a lungo membro di Greenpeace: è un volume che contiene un'enorme quantità di dati, e non - cito testualmente - la "cosiddetta 'litania' sul dete-

rioramento ambientale che è alla base del catastrofico quadro fornito ogni giorno dalla televisione e dalla stampa, dalle dichiarazioni politiche e dalle conversazioni nei luoghi di lavoro o in famiglia". Il libro è scritto con stile molto pacato e, pur essendo pieno di dati e di diagrammi, è di una buona leggibilità e scorrevolezza.

Sempre per smitizzare il catastrofismo di cui sopra un'istruttiva lettura (o rilettura, com'è nel mio caso) è quella de "I limiti dello sviluppo" curato dal Club di Roma e pubblicato (sempre da Mondadori - Biblioteca della EST) nel 1972: in quel rapporto, com'è noto, si tracciavano le previsioni per i decenni successivi in tema ambientalistico e di disponibilità delle risorse per la vita dell'uomo, giungendo a conclusioni quanto mai preoccupate circa il destino della specie umana sulla terra. Ma la stragrande maggioranza di quelle predizioni negative sono state smentite dai fatti nei trent'anni trascorsi: per fare un solo esempio emblematico il libro prevedeva che l'oro si sarebbe esaurito nel 1981, l'argento e il mercurio nel 1985, lo zinco nel 1990 e il petrolio nel 1992!

Quindi, cari dott. Coletti, A.R. e prof. Sartori, andiamoci cauti nel trarre conclusioni pessimiste o addirittura catastrofiche da una sola estate più torrida della media: la statistica insegna che è necessaria una messe di dati e non un caso isolato per poter affermare una tendenza certa.

Grazie per l'attenzione, con i migliori saluti.

*Alla cortese - ma non troppo - lettera del collega Giorgio Servo, ingegnere, rispondiamo con l'articolo sul Pianeta Terra,*

*inviatoci dal collega Giovanni Reverso, pervenutoci contemporaneamente alla lettera dell'ing. Servo (vedi la provvidenza!).*

*"Il non meglio identificato A.R." - e cioè Andrea Rossi, che fa parte della Redazione - si firma con le sole sigle, quando ritiene che il suo intervento sia di modesta rilevanza e presume che il lettore che proprio voglia svelarne l'identità, vada a vedere la scheda dei collaboratori della rivista, pubblicata nella pagina 3 a fianco dell'indice.*

*Comunque, tra l'ottimismo,*

*che mi ispira con continuità, ed il pessimismo, di cui il collega mi dipinge a causa di ripetute "geremiadi", desidererei che si tenesse presente che chi scrive tiene conto della verità reale in cui viviamo: se questa verità non è smentita, non vede ragione per essere qualificato "pessimista", dal momento che, dentro il mio animo, prevale "di norma" l'ottimismo, anche se la verità non è gradevole.*

*Cordiali saluti.*

**Antonio Coletti**

### I refusi "dispettosi" e l'errore freudiano

Marcello Carucci

Vi ringrazio per la pubblicazione del mio articolo (pag. 45 n. 218, ottobre 2003) sulla TV, nel quale esprimevo il mio parere sulla nuova Legge in materia, sulla discesa in campo del magnate Murdoch con i suoi canali tematici e, del tutto incidentalmente, sulle cosiddette "signorine buonasera".

A proposito di queste, avevo appellato VETERANE le annunciatrici che la Rai ha appena sostituito. Una sciagurata svista dei vostri addetti tipografici ha trasformato il suddetto plurale femminile dell'aggettivo sostantivo "veterano" in un clamoroso e sbigottente VETRATE.

A dispetto di questa parola, il significato di tutta la frase che la contiene diventa assolutamente oscuro. Neppure sublimandone la semantica, fino ad evocare il rosone ovest di Notre Dame o l'abside di Chartres, si poteva risalire a delle donne. Anche forse perché nessuna donna, per quanto virtuosa, fu mai definita una vetrata.

Al contrario di molti uomini, che hanno meritato di essere considerati "di cristallo". Ma in tempi diversi da questi.

*L'occasione è troppo bella per rinunciare a una chiosa, perciò l'amico Carucci ci permetterà qualche divagazione.*

*Sui refusi c'è tutta una casistica, la più convincente ci pare*

*quella di Freud. L'errore freudiano è entrato da tempo nel linguaggio corrente, quando si ritiene che la parola sbagliata in fondo rivela un'altra verità, non meno valida di quella ufficiale.*

*Ai tempi della mia vita aziendale, tanto per citare qualche ricordo, ne collezionai parecchie: "consiglio", "ammortamento", "ordinaria", che erano diventati, nei paludati testi della vita aziendale, coniglio, ammortamento, orinario e, vedi caso, i termini sbagliati si riferivano ad altrettanto giudizi e condizioni di chi li aveva scritti.*

*"Veterane e vetrare" non hanno poi significati così lontani.*

*L'autore Carucci, quando parla delle annunciatrici che incanutiscono facendo la calza, denuncia la loro funzione meramente decorativa (sono belle), ma con compiti superficiali (di vetrina), ecco che le veterane diventano delle vetrare di lusso, pari o forse anche più del rosone ovest di Notre Dame.*

*Naturalmente ci scusiamo come sempre con i nostri lettori e con l'autore, quando incapiamo in questi indesiderati sgambetti tipografici.*

*È, ovviamente, le stesse scuse sono rivolte alle annunciatrici, che ci sono sempre apparse belle e intelligenti.*

**A. R.**

## AGENDA: notizie e scadenze

### Banca Manager

Nata nel 1998 da un accordo tra Banca di Roma (Gruppo Bancario Capitalia), azionista di maggioranza con il 60%, e Federmanager, (Federazione Nazionale dirigenti d'aziende industriali), Banca Manager è oggi una società controllata da Fineco-Group, quotata alla Borsa di Milano.

"Un servizio di Call Center (800.185.185) attivo dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 20.30 ed il sabato dalle 8.00 alle 14.00".

Alberto Serra  
Resp. Marketing e Comunicazione  
Banca Manager S.p.A.  
Via della Posta, 3 - 20123 Milano  
Tel: 0039 02 80680141  
Fax: 0039 02 80680168  
email: aserra@bancamanager.it  
sito: www.bancamanager.it

### PENSIONI Ex INPDAl all'INPS

A partire dal mese di ottobre, tutte le domande di pensione, anche quelle già presentate dagli assicurati ex INPDAl, sono trattate direttamente dalle Sedi territoriali INPS. Questo è reso possibile dal trasferimento negli archivi dell'INPS delle posizioni contributive dei dirigenti di aziende industriali. Gli assicurati potranno quindi rivolgersi alle competenti Sedi per ricevere informazioni e per il disbrigo delle pratiche. L'INPS, per agevolare coloro che sono in attesa della pensione, erogherà (in via straordinaria ed entro il corrente anno) un acconto sulle prestazioni maturate. Queste saranno trasformate nel più breve tempo possibile in pensioni definitive. A tal fine, l'INPS potenzierà, con personale ex INPDAl, le Sedi territoriali nelle quali si concentra il maggior numero di domande di pensioni di dirigenti. Per ulteriori informazioni si ricorda che è possibile consultare il sito Internet [www.inps.it](http://www.inps.it) o chiamare InpsInforma al numero 16464. □

### FONDIRIGENTI

*Dal collega Favero, membro del C.d.A. di Fondirigenti, riceviamo la seguente comunicazione:*

Il Consiglio di Amministrazione del 20 ottobre u.s. ha concluso l'esame del Piano Operativo delle attività 2003-2004, che in sintesi prevede:

#### Iniziative propedeutiche

- informazione mirata per l'avvio dei Piani e incontri locali con imprenditori e manager;
- costruzione banca dati professionali e ausili tecnici per l'orientamento e la ricollocazione;
- analisi della domanda: ricerche per l'avvio di Piani formativi sperimentali e sistema di valutazione dei medesimi;
- monitoraggio e controllo.

#### Piani informativi

- piano per la costruzione del sistema;
- piani per aree di crisi e di sviluppo;
- piani aziendali, territoriali, settoriali e individuali.

Infine Fondirigenti ha elaborato i criteri per:

- linee guida per l'accesso al Fondo;
- documento per la presentazione dei piani formativi;
- sistema di controllo (per i contributi versati, la presentazione dei progetti, ecc.).

Il Piano Operativo permetterà di utilizzare i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro per la formazione, entro i primi mesi del 2004, dei tutor che studieranno i programmi di formazione da attuare nel 2004. □

### LAVORO

#### Ricerca lavoro

##### COMUNICATO N. 1084

**FIGLIO di dirigente Fiat, ex professionista consulente di direzione ed ex titolare d'azienda informatica, trattative commerciali a livello direzionale, rapporti contrattuali e giuridici, ottima esperienza sistemi gestionali ed E.R.P., problem-solving e product management con responsabilità di P&L e sviluppo strategico, doti di leadership ed organizzazione della gestione, disponibile trasferimento. Per c.v. dettagliato contattare 3339403701 oppure [posta@claudiopipitone.it](mailto:posta@claudiopipitone.it).**

##### COMUNICATO N. 1087

**24ENNE laureata in Sc. Politiche, master in Human Resources Communication, stage 6 mesi in Uff. Direz. del personale c/o multinazionale, inglese buono, office buono, cerca lavoro inerente comunicazione/gestione e sviluppo risorse umane. Tel. 3479386397.**

##### COMUNICATO N. 1088

**FIGLIO di dirigente d'azienda, 26 anni, laureato in relazioni internazionali presso l'American University of Rome**

e conseguimento di un master in relazioni internazionali e politica economica presso la University of Durham, G.B.; intraprendente e dinamico sarebbe interessato ad operare in area marketing-import export - relazioni interaziendali sia in sedi italiane che estere. Madre lingua italiana e inglese. Ottima conoscenza francese. Precedenti brevi esperienze in area amministrativa sia in Italia che all'estero. Tel. 3495592164-0125751038. E-mail [Egermanett@yahoo.it](mailto:Egermanett@yahoo.it).



# Vita associativa

## Assemblea di Vercelli

# Vercelli: provincia non grande, ma solida e concreta

*Le risorse delle province per un ricupero della leadership piemontese.*

**D**opo la pagina che La Stampa del 7 novembre ha dedicato all'invasione dell'inglese nelle aree della lingua neolatina (italiano, francese e spagnolo) ci riesce difficile citare l'*incubatore* vercellese con il nome originario di **Business Center**. Il neologismo italiano ha una cupa vibrazione fonetica – ed esprime in modo criptico una iniziativa di nuovo conio – mentre la notorietà dei due termini inglesi rivela subito la natura dell'argomento.

Di che si tratta dunque? e perché se ne parla nella cronaca dell'assemblea vercellese?

Primo, l'*incubatore* è un'area attrezzata per favorire lo sviluppo di piccola e media impresa; secondo, l'area in questione si trova nella provincia di Vercelli e precisamente a Borgo Vercelli, a ridosso del capoluogo.

La novità sta nel fatto che una piccola provincia si dota di questi nuovi strumenti per coordinare le iniziative locali-territoriali, culturali, commerciali – per rilanciare e tenere alto il prestigio e i valori della comunità, che in quell'area si riconosce. Ogni centro ha una sua storia, s'identifica in un prodotto, in un costume, in un carattere locale e così via.

Ma il tempo logora gli usi e anche le tradizioni e la curva del benessere subisce talvolta la discesa per il sopraggiungere di nuove tecniche o l'aggressività della competizione, per cui è giocoforza attrezzarsi per non essere sommersi dall'oblio e dalla decadenza.

Torino, che aveva registrato una esaltante crescita economica dal dopoguerra sino agli anni Ottanta, con le punte di una immigrazione disordinata, (non sempre arginata da una politica ambientale idonea e sufficiente), si è successivamente indebolita ed ha trascinato con sé le sue province, sincronizzate al passo lento del capoluogo.

Si è parlato del declino di Torino come "*leadership*" in crisi. A scorrere i giornali ci sono i segni di un tentativo di recupero in linea con l'Unione Europea. Ma

non è venuta meno la voglia di emergere, spinta dal campanilismo e dalle ambizioni. A Vercelli si denuncia la crisi del riso, ma nasce l'*incubatore*; Alessandria si rifà viva con un Borsalino attivo sulla piazza internazionale; Asti approfondisce la cultura del vino, conquistando mercati e primari di qualità.

Novara non ha mai smesso di credere nei suoi biscotti; Cuneo è attenta alla sua storia ed ai primati del suo satellite; il Verbano-Cusio-Ossola si è addirittura cucito ex novo la "provincia" per il timore di non essere considerato come la piccola capitale del turismo piemontese.

Questa introduzione all'assemblea di Vercelli ci sembra di buon auspicio per lo sviluppo economico della Provincia, che vanta un passato storico-culturale di primordine (è stata anche sede della prima Università del Piemonte).

Della storia non a caso il presidente Giuliano Pio è un cultore "sui generis", perché, oltre la professionalità del suo passato dirigenziale, annovera una specializzazione ben nota ai colleghi e cioè la sua passione araldica, che lo ha reso celebre nel vercellese (e non solo).

Altro personaggio locale, con altre doti ed altri interessi, è il Vice Presidente Renzo Michelini, instancabile organizzatore di incontri culturali al servizio della categoria e membro di altri istituti

che riuniscono colleghi dirigenti, anche se non ancor associati.

Non a caso – come abbiamo pubblicato a suo tempo – Michelini è stato incaricato di rappresentare il Sindacato nell'incontro con il rettore dell'Università di Vercelli, in occasione della consegna di un contributo di partecipazione alla fondazione di un centro di ricerca.

**V**ercelli è un piccolo sindacato di un piccolo centro, ma sa raccogliere un nutrito gruppo di iscritti nel giorno dell'Assemblea.

Pio, con orgoglio, aprendo i lavori dell'Assemblea, ha ricordato che era la 21ma volta che aveva l'onore e l'onere – secondo il rituale – di presiedere la riunione. Folto anche il gruppo degli invitati, in rappresentanza dei sindacati territoriali del Piemonte, che in questa assise si ritrovano, si confrontano e si scambiano pareri e informazioni.

Secondo il collaudato programma di Vercelli, Pio ha ricordato cronologicamente tutti gli avvenimenti dell'anno sindacale, proponendo per ognuno un giudizio ed il suo impatto con la categoria.

"I lavori dei vari organi di Federmanager a difesa della categoria nei settori sindacale, previdenziale, fiscale e di lavoro, sono stati molti ed importanti" – ha esordito Pio, soffermandosi poi sui punti nevralgici dell'iter sindacale, il contratto di lavoro, ovviamente; la confluenza dell'INPDAL nell'INPS, la rifondazione della CIDA.

Su questi temi di base sono stati invitati a parlare i rappresentanti di altri sindacati presenti in sala, mentre Pio ha proseguito nell'esame di altri fatti salienti: la trasformazione del Fondo Talierno in "**Fondazione Fondirigenti**"; il contratto con la Confapi e quello con la CISPEL per le aziende di pubblici servizi, per le piccole e medie imprese e il miglioramento delle prestazioni del FASI; la crescita del Previdai con i suoi 70.000 iscritti; il convegno su "Potere e responsabilità dei dirigenti",

*segue a pag. 15*



*Il Presidente Pio ed il vice-Presidente Michelini.*

# Vita associativa

con l'intervento del Procuratore Guariniello. Ha infine espresso un aperto ringraziamento ai membri del Consiglio direttivo, segnatamente al Vice Michelini, al Tesoriere Gherzi, al dottor Candeli, presso i cui uffici ha sede l'Associazione.

Il Presidente ha poi invitato i rappresentanti, membri consiglieri e membri dei vari istituti a illustrare la parte di loro competenza.

**A** chiarire alcuni punti del contratto firmato, è intervenuto Luigi Caprioglio, nella sua qualità di capo della delegazione federale per le trattative sindacali. Caprioglio è stato molto brillante nell'espone e commentare i passi salienti delle trattative con la Confindustria, che sono tuttora in corso, ma dovrebbero concludersi prima della scadenza del contratto, che coincide con il 31/12/2003. Tra l'altro, durante il suo intervento, Caprioglio ha valutato positivamente la confluenza dell'INPDAl nell'INPS, bene interpretata con una colorita espressione (che non occorre riportare).

Anche alcune scelte giudicate a posteriori insufficienti (ad esempio l'importo del minimo garantito), hanno trovato la giustificazione nell'impianto globale del contratto, nella prospettiva di dare al dirigente una robusta struttura, normativa e retributiva. L'indennità di sostegno per coloro che hanno perso l'impiego (chiamata elegantemente "mobilità") è stata una conquista, così i programmi di formazione, che erano solo parole ed ora saranno fatti concreti; infine, anche i tempi di realizzazione sono un risultato da considerare positivamente.

Ma Caprioglio non ha nascosto l'aspetto più preoccupante della condizione dirigenziale, quando ha previsto che i dirigenti attuali, quando andranno in pensione, percepiranno solo la metà circa dello stipendio. Di qui, la necessità di potenziare la previdenza integrativa.

La conclusione è stata più amara; la bravura nelle trattative non basta: ci vogliono gli appoggi legislativi! Più chiaro di così.

La presenza di Adriano Castella, che aveva appena ceduto la Presidenza dell'ASSIDAI, per aver ultimato il secondo triennio di carica, ha permesso un riesame della strategia dell'istituto, che ha bisogno di nuovi iscritti in giovane età per consentire, nell'insieme della gestione, di disporre di risorse sufficienti per agevolare gli anziani, che, più frequentemente dei giovani, necessitano di interventi sani-

tari. Tra l'altro, non si possono sottovalutare i maggiori oneri conseguiti al sovraccarico del FASI, che ha visto aumentare le richieste di rimborsi, per le carenze del Servizio Sanitario Nazionale.

Penna, infatti, Presidente biellese e membro del FASI, aveva comunicato che le domande di prestazioni dei dirigenti assistiti sono passate da circa 360 mila, nel 2002, ad una previsione di 400 mila nel 2004. Un carico enorme, alimentato da 123 mila iscritti e 293 mila assistiti, che ne fanno uno dei più grandi fondi sanitari italiani. Tuttavia, il contributo richiesto agli iscritti del FASI è invariato dal 1998 e, ciononostante, si conta di migliorare alcune voci.

Poche parole di Piercarlo Cargnel rammentano l'appuntamento alla Galleria di Arte Moderna di Torino, con un convegno sul nuovo contratto di lavoro. Poi, le ultime voci: CIDA e Banca Manager.

Della prima il neo-presidente dell'Unione Regionale, Stefano Moscarelli, ha espresso la sua soddisfazione per aver constatato nella rifondazione dei gruppi aderenti alla CIDA uno spirito di collaborazione e di solidarietà, nell'impegno di restituire il prestigio a una Confederazione che rappresenta, da oltre 50 anni, i diritti di una categoria che responsabilmente è alla guida del mondo economico del Paese.

Un funzionario di Banca Manager ha lamentato che, se la provincia di Vercelli non ha aderito secondo le previsioni, è colpa anche di un difetto di organizzazione locale e di insufficiente informazione, cui si provvederà in breve tempo. □

## Pensiero natalizio

Cercida (\*)

**I**l Natale da duemila anni rimette in cuore il rinnovamento dell'uomo, e a Natale gli angeli, silenziosi abitatori della grande ed eterna bellezza del cielo, con grazia e leggerezza e in virtù di una reciprocità che lega il cielo e la terra, scendono tra noi per indurci a non spenderci soltanto per gli idoli terreni, perenni tentatori, e a non lasciare lungo il cammino niente che valga la pena di essere portato con sé. Tra questi angeli del cielo ci sono i nostri angeli, che ci sono cari: ci sorridono, ci ammirano e accompagnano i nostri percorsi terreni.

Sono loro, creature incorporee e solenni, i nostri custodi, se pur capita a volte di non "trovarli" nei momenti amari del bisogno. Ma si sa che tutto ciò che accade o non accade fa parte di quel "mistero faticoso", che va oltre la siepe della ragione.

È un bisogno di fede incessante, che aiuta l'uomo a superare lo smarrimento, nella dura ricerca della verità, che appartiene ad ogni tempo e nelle inevitabili fatiche terrene per la vita di tutti i giorni.

La storia umana cambia, ma restano immutabili, nel nostro cuore, il Natale e la spiritualità degli angeli, che ci seduce, alimentando una speranza che non ha tramonto.

**BUON NATALE!!**

(\*) Cercida: Poeta greco dell'ultimo periodo ellenistico: il nome è divenuto lo pseudonimo di un collega che desidera collaborare col periodico senza rivelarsi.



**Daniel Buren.** Tappeto volante. Piazzetta Mollino. Daniel Buren è nato nel 1938 nei pressi di Parigi, a Boulogne-Billancourt. Tappeto volante è un'opera composta da sottili cavi d'acciaio. Di notte, per effetto delle lanterne blu, bianche e rosse, appese a quei fili, la piazza sembra coperta da un tappeto volante.



# Vita associativa

Assemblea SOCI DI CUNEO 15 novembre 2003

## Analisi a tutto campo sulle condizioni della categoria nella realtà cuneese

**Situazione economica locale, riforma della previdenza, ammortizzatori sociali; previdenza complementare; assistenza sanitaria, futuro del Sindacato, rinnovo del contratto di lavoro.**

*Questi i capitoli della Relazione del Consiglio all'Assemblea, presentati dal Presidente PierFranco Sibilla, che si fa interprete del malessere della categoria, come non mai insidiata dall'inflazione, da inadeguata perequazione automatica delle pensioni, e dal diminuito potere d'acquisto delle pensioni e delle retribuzioni.*

*Per la prima volta in 25 anni – tanti sono gli anni di vita di questa pubblicazione – non c'è stato possibile prendere parte dell'Assemblea del Sindacato di Cuneo, e ce ne rammarichiamo perché, per la prima volta, in 25 anni, il DIRIGENTE D'AZIENDA esce senza la cronaca abituale di un'Assemblea Provinciale.*

*Noi riteniamo che questo strumento d'informazione sia importante per una realtà sindacale che abbraccia una regione fortemente industrializzata, con 7 province, ciascuna delle quali presenta caratteristiche diverse.*

*Il giornale ha anche questo scopo: dare di ciascuna provincia piemontese un quadro più completo possibile della vita professionale e sociale, in modo da consentire il confronto fra le*

*diverse posizioni e trarne non solo per il paragone, ma ancor meglio, per promuovere, senza divergenze, indirizzi comuni a tutta la Regione.*

*La nostra assenza – potrà sembrare risibile – è stata causata dalle condizioni atmosferiche. Non è la prima volta, che sia ad Asti, sia a Cuneo, abbiamo dovuto affrontare impenetrabili barriere di nebbia. Ma l'abbiamo sempre spuntata. Questa volta no, perché c'era anche pioggia e neve per tutto il percorso.*

*A Torino pioveva, sui tornanti delle Langhe la neve stava tracciando per terra un velo insidioso, non c'era una segnaletica adeguata, le indicazioni di coloro che abbiamo interpellato erano imprecise e, anche la nostra imperizia, tutto ha congiurato per farci perdere la strada, tant'è che verso mezzogiorno (eravamo partiti da Torino alle ore 8) abbiamo gettato la spugna e siamo tornati a casa*

*Questa è la ragione per cui abbiamo chiesto al Presidente Sibilla di farci avere la documentazione consegnata agli associati, che qui di seguito pubblichiamo quasi integralmente, scusandoci per l'involontaria omissione.*

*Dalla Relazione del Presidente dell'Assemblea:*

Cari Amici e Colleghi,

questa nostra Assemblea annuale viene a cadere in un momento particolarmente difficile e delicato della nostra situazione economica e politica.

Si stanno infatti sovrapponendo, su un andamento economico stagnante, riforme sul mercato del lavoro e sulla previdenza di grande impatto.

...

I problemi nazionali investiranno comunque anche la nostra Provincia.

Ed è nostro desiderio fare un breve excursus sui problemi che direttamente ci riguardano.

**L'inflazione, la perequazione automatica delle pensioni, il potere di acquisto delle pensioni e delle retribuzioni.**

Vogliamo iniziare questa relazione con un argomento che interessa tutti i Dirigenti.

È di questi ultimi mesi un dibattito acceso su tutti i media sull'effettivo ammontare dell'inflazione.

I numeri dichiarati dall'Istat (2,6% nel 2002 e 2,8% nel 2003) sono nettamente in contrasto, non solo con le rilevazioni fatte da altri enti come l'Eurispes, da Associazioni consumatori, dai media senza distinzione di collocazione politica, ma soprattutto, come già dicevamo lo scorso anno, con quelle fatte quo-

tidianamente, se non in modo scientifico, ma certamente molto concreto, dalle nostri mogli.

È vero che è stata inventata recentemente "l'inflazione percepita". In altre parole, i consumatori, quando fanno le conversioni da Lire in Euro, moltiplicano per 2000, anziché per 1936,27 ed aumentano, così, sbagliando, l'inflazione effettiva di un 3,3%.

È ben studiata, ma dare la colpa della maggiore inflazione ai consumatori che non sanno fare i calcoli è veramente aggiungere al danno le beffe.

Noi siamo fermamente convinti che l'inflazione in questi due anni sia stata ben superiore al circa 6% dichiarato dall'Istat, ma **si attesti sul 10% ed oltre**, confortati in questa idea dalle numerose indagini che abbiamo indicato.

Di fronte a questa situazione di fatto ne abbiamo un'altra: le pensioni nette negli ultimi due anni sono praticamente rimaste invariate. E ciò a causa della ridotta applicazione della perequazione automatica, dell'incidenza sulla stessa dell'imposta marginale, delle imposte regionali e comunali.

Un controllo fatto ha posto in evidenza che una pensione media, a Settembre 2003, era aumentata rispetto a Febbraio 2001 di ben € 7,00 (sette/00)!!!

E conseguentemente, il potere reale di acquisto di un pensionato si è ridotto, negli ultimi due anni, del 10% ed oltre.

Ma ancor più pesante diventa questa situazione, se la si esamina in un arco di tempo più lungo.

Da qui la nostra pressante richiesta, e non è la prima volta che la facciamo, purtroppo inascoltati, di **portare la perequazione automatica all'effettivo tasso di inflazione**. Abbiamo fatto questo discorso riferito ai pensionati, perché è la categoria che ha meno difesa di fronte all'inflazione.

Ma il discorso della perdita di potere di acquisto vale anche per i Dirigenti in servizio.

Nel "rapporto sul potere di acquisto delle retribuzioni in Italia" è evidenziato che la differenza tra aumenti retributivi ed inflazione è stata per i Dirigenti, per il periodo 2003/2000, del -7,8% e, per il periodo 2003/2002, del -4,7%. Non a torto nel titolo appariva quanto segue: **"Un salasso lungo tre anni"**. Ma di ciò avremo occasione di riparlare in sede di rinnovo contrattuale.

### La riforma della Previdenza

Crediamo che a tutti siano note le linee fondamentali della riforma previdenziale preparata dal Governo.

Su questa riforma tanto è stato scritto.

Non sappiamo quale sarà la versione definitiva che verrà approvata.

Al momento, noi approviamo quanto detto dalla CIDA nella sua presa di posizione sulla

# Vita associativa

riforma delle pensioni approvata dal Consiglio Nazionale del 9 Ottobre 2003, che testualmente dice:

*"La CIDA - Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità - avverte la responsabilità di esperire ogni utile intervento inteso a garantire la sostenibilità del sistema pensionistico agli effetti di assicurare le pensioni di oggi e quelle di domani."*

In questa logica la CIDA ha partecipato e continuerà a partecipare, senza pregiudiziali, al confronto con il Governo e con le altre parti sociali.

La CIDA, tuttavia, non può esimersi dal denunciare con forza alcune gravi iniquità ed alcune evidenti criticità della proposta governativa di riforma delle pensioni.

Ci riferiamo a:

- l'aumento del **requisito contributivo a 40 anni**, a partire dal 2008, **senza**: la previsione di un'adeguata gradualità della misura, gradualità necessaria anche per consentire l'immissione dei giovani nel mondo del lavoro;

- il contestuale varo della riforma degli **ammortizzatori sociali**, che preveda forme di sostegno al reddito collegate alla frequenza di corsi finalizzati ad un'effettiva e rapida ricollocazione. In tale ambito vanno previste sia deroghe a favore dei lavoratori la cui estromissione dall'apparato produttivo può avvenire, non per scelta individuale, ma per volontà dell'impresa, sia deroghe a favore dei lavoratori per i quali operino fondi di solidarietà nei casi di esuberi aziendali, come in particolare quello vigente nel settore credito;

- la mancata estensione al pubblico impiego degli incentivi alla prosecuzione del posto di lavoro;

- il mancato rispetto dei diritti acquisiti nel processo di armonizzazione tra pubblico e privato;

- la mancata estensione anche alle professionalità ad alta qualificazione delle norme di maggior favore, previste per le attività usuranti;

- l'assenza di reali **incentivi alla previdenza complementare**, che andrebbe fiscalmente equiparata alla previdenza obbligatoria, soprattutto per far fronte alla contrazione dei trattamenti, che penalizzerà in modo particolare le giovani generazioni;

- la totale mancanza di misure per rendere più equo il sistema e, in particolare, la **perequazione piena e non parziale** dei trattamenti previdenziali, al fine di garantire il mantenimento, nel tempo, del potere d'acquisto delle pensioni.

La CIDA invita pertanto il Governo a dare risposte urgenti e chiare ai punti sopra elencati, in assenza dei quali si vedrà costretta ad assumere iniziative di contrasto, che verranno attuate anche a livello territoriale e settoriale".

Ma altri approfondimenti vogliamo aggiungere.

Le **pensioni di anzianità** sono l'**unico ammortizzatore sociale** per la nostra Categoria.

...

Viviamo oggi in un momento economico in cui i cinquantenni, che sono molti, vengono espulsi dal sistema industriale, con poche possibilità di reimpiego adeguato.

E con l'evoluzione del mercato del lavoro, come si sta prospettando, possono venir presto coinvolte le generazioni immediatamente a ridosso.

Aumentare il requisito contributivo a 40 anni a partire dal 2008 significa mettere in gravissimo pericolo intere generazioni di Dirigenti.

Non bisogna poi dimenticare che questo pericolo viene aggravato dall'abolizione, in concreto, di ogni possibilità economica di prosecuzione volontaria.

Bisogna infine ricordare che la legge delega prevede un trasferimento, che si vuol fare diventare obbligatorio, del TFR maturando ai fondi pensione con la motivazione del potenziamento della previdenza integrativa.

Anche su questo esiste un profondo dissenso della nostra Categoria. Se trasferimento ci deve essere, esso deve essere volontario.

La CIDA, a ragione, dà la sua disponibilità ad un confronto senza pregiudiziali con il Governo e con le altre parti sociali.

Alcuni paletti sono stati posti. E su di essi noi concordiamo e riaffermiamo la loro fondamentale valenza:

1. La gradualità della riforma, anche in rapporto a periodiche verifiche dello stato della previdenza.

2. L'istituzione contestuale di ammortizzatori sociali forti, quale un fondo per la disoccupazione dei Dirigenti.

3. Condizioni di pensionamento più favorevoli per coloro che sono licenziati dall'azienda.

4. La volontarietà del trasferimento del TFR ai fondi di pensione integrativi.

5. Il riconoscimento che la professione del Dirigente è usurante.

Siamo certi che questi paletti sono condivisi da tutti i Dirigenti in servizio.

D'altra parte, forti preoccupazioni e precise linee di indirizzo in tale senso erano emerse in un sondaggio che avevamo fatto presso i nostri iscritti nel mese di Maggio 2003. È troppo presto per dire come andrà a finire;

Ci auguriamo che, dal dibattito in Parlamento e dopo un serio confronto con le parti sociali, prevalga una linea che non penalizzi in modo irragionevole i Dirigenti, come tutti gli altri lavoratori.

## Gli ammortizzatori sociali

Si è già parlato degli ammortizzatori sociali in occasione della proposta di legge sulla riforma previdenziale.

Ma, al di là di questa riforma, riteniamo che l'istituzione di forti ammortizzatori sociali a favore dei Dirigenti sia una richiesta ineludibile ed inderogabile in assoluto per la nostra Categoria.

Ci troviamo di fronte a questa realtà:

1. L'espulsione dal sistema industriale di Dirigenti ha assunto in tutta Italia, ma anche nella nostra Provincia (che entro certi limiti può considerarsi dal punto di vista occupazionale un'isola felice), proporzioni allarmanti. Vengono espulsi Dirigenti cinquantenni, quarantenni. I motivi sono noti: crisi economica, concentrazione di aziende, riorganizzazione aziendale, linee di comando sempre più corte.

2. La riforma del mercato del lavoro, fatta con la legge Biagi, che molto probabilmente avrà influsso anche sulla flessibilità del lavoro dirigenziale, richiede come secondo pilastro una riforma degli **ammortizzatori sociali** che oggi coprono i Dirigenti in maniera irrilevante e con grandi limiti.

3. I tempi per il ricollocamento di un Dirigente quarantenne, pur disponibile a trasferimenti, declassamenti, ecc., si sono allungati a molti mesi; I tempi per il ricollocamento di un Dirigente cinquantenne non sono calcolabili e le opportunità scarse. Per gli over 55, le opportunità praticamente inesistenti.

4. **I problemi per questi Dirigenti "espulsi" sono enormi. Nella nostra esperienza di Associazione, purtroppo molto aumentata in questi ultimi due anni, abbiamo visto situazioni drammatiche;** Da qui l'assoluta, urgente necessità di misure legislative e contrattuali a favore della Categoria.

Il 22 Luglio 2003, Federmanager e Confindustria hanno presentato al Governo un "Avviso comune" per la predisposizione di decreti legislativi in materia di sostegno a reddito dei Dirigenti in caso di disoccupazione involontaria.

Questo "Avviso comune" è l'ultimo atto di richieste avanzate da anni senza risultato.

La legge 848 bis, che riordina gli ammortizzatori sociali, è ferma in Parlamento con l'assurdo che i soldi già destinati dalla finanziaria 2003 (780 milioni di Euro) non sono stati utilizzati.

Ma ciò che è più grave è che al momento attuale non è previsto un inserimento dei Dirigenti in questa legge.

La nostra Categoria non può più attendere. È una battaglia per la **difesa della dignità dei Dirigenti**.

Ci aspettiamo pertanto una fortissima azione da parte della nostra Federazione, perché l'"Avviso comune" non rimanga una pura dichiarazione di intenti.

## La previdenza complementare

La nostra Categoria ha sempre dato molta importanza al secondo pilastro della previdenza, quello complementare a capitalizzazione.

Il Previdai ed il Previdapi sono i fondi che la nostra Categoria, per prima, ha messo in funzione, anticipando di molti anni l'istituzione ormai generalizzata.

Tuttavia bisogna tener ben presente che questo secondo pilastro ha nei limiti attuali solo il carattere di complementarietà e non può sostituire la previdenza obbligatoria. Né è prevedibile possa farlo in futuro. Infatti, da stime che si possono dedurre dal rapporto 2002 della Commissione di Vigilanza sui fondi pensione, per arrivare ad avere una pensione pari al 16/17% dell'ultima retribuzione bisognerebbe versare almeno il 9,25% del proprio reddito lordo.

Pertanto agli attuali contributi contrattualmente stabiliti, pari a circa il 2,34% dovrebbe essere aggiunto l'accantonamento annuale del TFR, pari al 6,91% annuo.

Si veda in merito l'articolo di Giuliano Cazola sul Sole-24 Ore del 9

Giugno 2003, in cui viene

# Vita associativa

indicata la strada della obbligatorietà del trasferimento del TFR.

Ma è giusta ed è conveniente per i Dirigenti questa strada?

Innanzitutto, bisogna chiaramente dire che il vantaggio economico di questo eventuale trasferimento obbligatorio consiste soltanto nell'ipotetico differenziale di rendimento fra il fondo complementare e la rivalutazione del TFR, come attualmente calcolata.

Nel 2002 la rivalutazione del TFR è stata del 3,3%. La media annua composta dal periodo 1990/2002 è stata del 4%.

Abbiamo detto "ipotetico maggiore rendimento", perché per raggiungere lo stesso bisogna rischiare di più. E a rischiare di più si può guadagnare, ma si può anche perdere e tantissimo, come è avvenuto recentemente in Gran Bretagna e negli Stati Uniti, dove i fondi integrativi aziendali, che hanno soprattutto investimenti in azioni, registrano rispettivamente perdite per 160 miliardi di sterline (250 miliardi di Euro) e 350 miliardi di dollari e richiederanno forti interventi pubblici (vedi il Sole 24 ore del 29 Luglio 2003 e del 18 Settembre 2003).

Non si può imporre ai Dirigenti, come a tutti i lavoratori, un trasferimento obbligatorio del TFR attualmente garantito al 100% dalla legge, tenuto soprattutto conto che lo stesso può costituire una somma per la sopravvivenza temporanea nei casi di perdite del posto di lavoro o per l'acquisto della casa o per i casi di grave malattia.

**Il trasferimento deve essere solo esclusivamente volontario.**

Una modifica legislativa indispensabile invece da anni viene chiesta e sempre rinviata da tutti i Governi.

**Deve essere tolto ogni limite alla deducibilità fiscale delle somme destinate alla previdenza obbligatoria**, attualmente fissato in € 5.164,57.

In questo modo, attraverso la contrattazione nazionale ed individuale, si potrà veramente dare impulso alla previdenza integrativa.

## L'Assistenza Sanitaria

Il FASI e l'Assidai sono la dimostrazione concreta di come oggi si difendono validamente gli interessi della nostra Categoria, nel rispetto della solidarietà intergenerazionale.

In futuro questi Istituti saranno ancora più necessari, perché sembra inevitabile un allargamento a livello nazionale dell'area privatistica della sanità.

Ciò avrà ovviamente riflessi anche nella nostra provincia, dove quasi ovunque godiamo fortunatamente di un S.S.N. di notevole efficienza e di elevato standard qualitativo.

Positiva, anche se per l'Assidai con maggiore difficoltà, è la loro gestione.

Aggiungiamo infine che, grazie all'azione della Federazione, è stato ottenuto dal Governo l'inserimento nella finanziaria 2004 del ripristino della deducibilità fiscale a 3.615.020 Euro.

Ci auguriamo che venga approvata e venga così tolta l'anomalia inserita a suo tempo dalla legge Bindi, che avrebbe nel medio tempo sicuramente compromesso la stessa sopravvivenza del FASI.

## Quale sindacato per il futuro

Tutti i Sindacati, compreso il nostro, non godono oggi di buona salute.

È inutile negare che anche la nostra organizzazione ha perso forza di attrazione, capacità di trasmettere quanto sia portatrice di valori e soprattutto di interessi generali ed individuali.

Ciò è confermato dalle cifre nazionali ed anche ovviamente locali.

Alla Federmanager sono iscritti circa 31.000 Dirigenti in servizio, su un totale di circa 81.000.

Ben 50.000 Dirigenti ritengono che la nostra Associazione non rappresenti valori e/o interessi primari tali da giustificare l'iscrizione, sottovalutando o addirittura ignorando il fatto che siano l'unica controparte della Confindustria nella stipulazione non solo degli irrinunciabili contratti collettivi, ma anche degli accordi su sanità, previdenza integrativa e formazione.

E la situazione è sicuramente molto più complicata, se si disaggregano gli iscritti per anni di età.

L'età media è alta e i giovani iscritti, intendendo i Dirigenti sotto i 45 anni, sono in percentuale ridotta rispetto al totale.

Molte sono le spiegazioni. Il mercato del lavoro è profondamente mutato, la nostra Categoria è altrettanto grandemente mutata, alcuni valori fondanti, quali la solidarietà, si sono decisamente attenuati e sono sempre meno sentiti, la cultura dominante, e non solo economica, tende a porre il primato dell'individuale sul collettivo, salvo ricorrere alla "solidarietà" e al collettivo quando si presentano inevitabili difficoltà per licenziamenti o disaccordi sui contratti individuali.

Ne deriva che devono essere in parte ripensati, sia il ruolo della nostra Federazione – oggi si direbbe il "core business" – che la sua organizzazione nazionale e territoriale.

Una Associazione sindacale è nata per tutelare in modo autonomo gli interessi di un gruppo sociale, di una categoria.

...

Non più solo la difesa sul posto del lavoro, ma anche la difesa sul mercato del lavoro.

Perché ancora la difesa sul posto del lavoro?

E qui dobbiamo fare un rapido excursus dei nostri rapporti con Confindustria, con le Associazioni industriali territoriali, con le Aziende.

Indipendentemente dal fatto che dal 1927 al 1945 la Federazione dei Dirigenti è stata una sezione della Confindustria, essa non è mai stata, sin dalla sua ricostituzione in modo distinto ed autonomo nel 1946, un Sindacato antagonista e conflittuale.

Prova ne sia che non in questi ultimi tempi, ma da molti anni, sono stati creati istituti quali il FASI ed il Previdai, che coprono aree di fondamentale interesse e che tutt'ora funzionano con una gestione collegiale.

Per non parlare dell'INPDAl, che è stato gestito insieme per decenni e che è finito per l'esclusiva ragione che il numero dei pensionati ha superato il numero dei versanti.

Prova ulteriore ne sia che mai la nostra Federazione ha assunto nei rinnovi contrattuali posizioni radicali e/o di irreversibile rottura.

Se poi si cala nelle realtà territoriali, quali la nostra, si ritrova da sempre un costante rapporto nel rispetto dell'autonomia e dei ruoli.

Tuttavia esistono dei momenti, dei problemi in cui non c'è, né come categoria, né individualmente, coincidenza con gli interessi della Confindustria e/o delle Aziende aderenti e non alla Confindustria.

Di qui l'indispensabilità di avere un sistema di regole chiaro ed inequivoco, per gestire queste non coincidenze di interessi.

Perciò un contratto collettivo che stabilisca queste regole è irrinunciabile.

Ma non ci dobbiamo fermare qui. Oltre a continuare a mantenere, possibilmente potenziandoli, gli istituti esistenti, gestendoli con spirito di ampia collaborazione, altri se ne aggiungono.

Molto positiva quindi è la **Fondirigenti per la formazione**.

Ma ancora più positiva sarà l'ampliamento dell'attività di questa Fondazione o la creazione di un nuovo istituto interdipendente teso al collocamento e al ricollocamento dei Dirigenti.

E se assieme a Confindustria si fa questo passo, bene si coprirà l'interesse del Dirigente relativo alla difesa sul mercato del lavoro.

Un discorso importante è quello sulla riforma dell'organizzazione della nostra Federazione e conseguentemente del suo Statuto, per adeguarla alla mutata realtà economica ed industriale.

Questa idea, lanciata da Federmanager Veneto e prontamente ripresa e rilanciata dal nostro Presidente Lazzati, avrà un suo inizio concreto nel prossimo Consiglio Nazionale.

Il Comitato Direttivo di Cuneo esporrà quanto prima ai suoi iscritti ed alla Federmanager le idee in merito a questa riforma, certamente indispensabile.

Sin da ora però riteniamo che, come linea di indirizzo, si debba avere quella di coniugare la presenza di tutte le realtà territoriali con una struttura decisionale snella.

È indispensabile, secondo noi, che per dovuto rispetto della democrazia interna ogni realtà territoriale, anche piccola, sia ascoltata dal centro direttamente e non in via mediata.

Ma, come detto, su ciò torneremo nei prossimi mesi.

Non possiamo chiudere questa relazione senza fare un breve cenno sia ai rapporti con l'Unione Regionale Piemontese, che all'attività della nostra Associazione.

Assieme agli altri Sindacati provinciali abbiamo chiesto a Febbraio del 2003 di rivedere in termini più snelli e rispettosi dell'autonomia provinciale lo statuto regionale: Senza riuscirci.

Parimenti, malgrado tutta la nostra disponibilità, non siamo riusciti a ricreare quel clima di fiducia e di rispetto reciproco che per tanto tempo, sino a due anni fa, ha contraddistinto l'UPDAI. Tenteremo ancora. Il che non toglie di aver avuto massima e positiva collaborazione dai Funzionari dell'Unione.

Per quanto riguarda l'attività della nostra Associazione, dobbiamo purtroppo dire

segue a pag. 21

# Vita associativa

che mai come quest'anno, pur in una situazione economica sostanzialmente positiva, abbiamo dovuto gestire la patologia dei rapporti dirigenziali e cioè licenziamenti e situazioni concorsuali.

Dobbiamo invece notare con piacere che, dopo la flessione del 2002, nel 2003 abbiamo registrato una notevole inversione nel numero degli iscritti, sia Dirigenti in servizio, che in assoluto.

Ciò grazie ad una azione mirata di proselitismo e soprattutto all'attività di alcuni Consiglieri, che si sono dedicati a ciò con passione e risultati.

Come ultima cosa, richiamiamo la Vostra attenzione sul sito della nostra Associazione.

Sullo stesso si possono trovare tutte le informazioni, i commenti, le notizie che ci riguardano estremamente aggiornate.

## Il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro

Con il 31 Dicembre di quest'anno viene a scadere il Contratto Nazionale di Lavoro, parte economica e parte normativa.

Il Consiglio Direttivo ha deliberato di affidare ad un Gruppo di lavoro di soli Dirigenti

in servizio, coordinato dal Consigliere Andrea Freni, l'elaborazione di un documento di valutazione sull'attuale situazione contrattuale e dirigenziale e sulle proposte da presentare.

E ciò sulla base del presupposto che sono i Dirigenti in servizio ad avere gli interessi fondamentali in materia e conseguentemente l'ultima parola sull'argomento.

Il Consiglio Direttivo ha poi approvato il documento del Gruppo di lavoro, che viene sottoposto oggi alla Vostra attenzione ed approvazione in uno con questa relazione.

Ci limitiamo ad aggiungere che il Comitato 2003 rappresenta un momento fondamentale della nostra vita associativa.

...

Cari Amici e Colleghi,

i problemi che abbiamo posto sul tappeto in questa relazione sono come non mai tanti e di grande spessore.

Guglielmo d'Orange, detto il Taciturno, aveva come motto: "Fa quel che devi, avvenga quel che può".

All'amico Presidente Lazzati e ai Suoi Colaboratori suggeriamo con affetto di adottare

il motto: "Fa quel che devi, avvenga un po' di più di quel che può".

Sappiamo di chiedere molto e speriamo che questa nostra richiesta non resterà inascoltata, come sappiamo che ci sarà massimo impegno, indiscussa professionalità, forte senso di responsabilità e tensione morale.

Da parte nostra, nei limiti di quanto conta una piccola Associazione di provincia, garantiamo sincero e leale appoggio ed aperta collaborazione.

Il Consiglio Direttivo

Cuneo, 24 Ottobre 2003

\* \* \*

A completamento della Relazione sono stati presentati tre distinti documenti: l'intervento del Vice Presidente Ugo Calda sulla **Formazione e dintorni**: uno studio del Gruppo di lavoro Dirigenti in servizio, coordinato da Andrea Freni con **Valutazioni e proposte** sul contratto di lavoro e infine un **Rapporto sull'Economia** della provincia di Cuneo (2002) a cura della Camera del Commercio (CCIAA). □

## Palio degli Asini

La pubblicazione, sulla copertina del numero 218, dell'immagine del Palio degli Asini ha destato vivo interesse fra i nostri lettori ed anche qualche frecciata maliziosa; poiché non ci è stato possibile in quella sede dilungarci sulla fiera del tartufo, che ha avuto larga risonanza attraverso i media, e, comunque, non ci sembra opportuno ora soffermarci sui particolari dell'evento che ha coinvolto tutto il cuneese.

Però sul **Palio degli Asini**, vuoi per l'originalità dell'iniziativa, vuoi per alcune curiosità insoddisfatte, ci permettiamo riprendere alcuni passi dagli esemplari comunicati stampa, che ci sono pervenuti dalla fiera nazionale del tartufo bianco a Alba per illustrare le caratteristiche della corsa.

*Da manifestazione casereccia si è trasformata in evento di forte richiamo turistico nel calendario degli eventi della Fiera: è il Palio degli Asini, un appuntamento fisso nel panorama folcloristico autunnale di Langhe e Roero.*

*La tradizione racconta che gli astigiani corsero il Palio sotto le mura albesi da loro assediate, nel lontano 1275, accendendo gli animi degli albesi che, di tutta risposta alla corsa di cavalli dei cugini, corsero dal 1932 un palio con gli asini.*

*Chiaramente la corsa è una burla, ma, proprio secondo l'intuizione originale di Pinot Gallizio, suscita una sana rivalità fra borghi e zone della città. La preparazione alla corsa è anche un momento di aggregazione sentita, un'occasione concreta di festa ed incontri tra i cittadini, che si protrae durante tutto l'anno.*

*Il risultato è una coloratissima sfilata con mille figuranti in costume medioevale, animata dal lancio di decine di ban-*

*diere recanti gli stemmi dei Borghi. Non a caso ogni anno gli Sbandieratori della Città di Alba e dei Borghi sono ospiti di manifestazioni in tutta Europa.*

*Il corteo storico percorre il centro cittadino passando per piazza Savona e per continuare in via Maestra e infine in piazza Duomo dove il Palio avrà inizio.*

*E il pubblico? L'atmosfera sulla piazza è esilarante: fantini che pregano con la dovuta reverenza l'asino perché si muova almeno di un passo, altri che partono al trotto per poi invertire la marcia e la simpatia irrefrenabile dei ciucci è la protagonista della piazza.*

*Al Borgo vincitore andrà poi un prezioso drappo, che ogni anno viene dipinto da un artista di grande prestigio. Quest'anno sono addirittura 13 i pittori chiamati a partecipare. Sono gli Artisti del Centro Arte e Cultura Studio 13 di Alba, che organizzeranno anche una mostra nel Coro della Maddalena, aperta per tutto il periodo della Fiera.* □



**Enrica Borghi.** Palle di neve. Via Lagrange. È nata nel 1966 a Premosello (Novara). Vive e lavora tra Torino e Milano. Le Palle di neve sono create con bottiglie di plastica, tagliate a metà, sfrangiate a forma di corolla e con una lampadina al centro. Di notte questi "fiori" diventano i cristalli luminescenti di un gigantesco fiocco di neve.

## Incubatore di Imprese Innovative (I3P) del Politecnico di Torino

# Cercansi dirigenti giovani di spirito per collaborare allo sviluppo di nuove imprese

### iniziativa Ma.St. (manager per le start ups)

**Michele Patrissi**

**S**ul territorio sono presenti giovani iniziative imprenditoriali create con l'entusiasmo tipico dei giovani, spesso con uno spiccato taglio tecnologico ed una conoscenza approssimativa dell'organizzazione e del mercato, che potrebbero trovare beneficio dall'incontro con figure mature disposte ancora a mettersi in gioco.

La questione posta in questi termini lascia i lettori perplessi e desiderosi di capirne di più, cosa che farò andando a definire meglio chi sono per noi le *giovani imprese (start ups)* ed in che cosa consiste l'*incontro*, così facendo risulterà più agevole per il lettore riconoscersi eventualmente nelle figure che stiamo cercando.

#### LE GIOVANI IMPRESE

Da poco più di 4 anni è viva un'iniziativa *Incubatore di Imprese Innovative*

(vedi scheda) che ha aiutato finora 39 idee a compiere il difficile percorso verso la costituzione dell'impresa. Delle 39 imprese, tutte ritenute innovative da un comitato di esperti opportunamente insediato, 10 non hanno già più bisogno dell'Incubatore e per così dire "navigano" da sole; altre 26 sono ancora in incubazione, 3 ahimè si sono perse per strada. Quasi tutte le imprese sono state create da ricercatori e comunque da tecnici che hanno un'ottima conoscenza del prodotto-servizio proposto. La situazione è accettabile finché dette imprese intendono "bordeggiare", anche se in molti casi hanno "scafi" con cui "navigare" in alto mare con tutti i venti ed a velocità sostenute. Ma veleggiare in alto mare richiede ottimi lupi di mare. Al di là della metafora, quindi; lo scopo del nostro progetto è quello di trovare ottimi manager da affiancare a giovani tecnici che hanno avuto idee innovative e su

quelle hanno sviluppato un'iniziativa imprenditoriale.

#### L'INCONTRO

Far incontrare un dirigente maturo con il team di una giovane impresa, ognuno dei quali interessato alle potenzialità dell'altro, che non abbia come fine la prestazione professionale, riteniamo sia molto difficile e richiede quindi una sensibilità ed un'organizzazione adeguata. L'idea è quindi di selezionare preliminarmente le "start ups" interessate, andando ad individuare adeguati profili di "manager senior". Individuare i dirigenti interessati ed operare gli abbinamenti del caso, definendo un piano di lavoro ed i relativi obiettivi. Poiché l'azione richiede livelli diversi di attenzione (riservatezza, aspetti relazionali, organizzativi, ecc.), la presenza di un "tutor" potrà agevolare l'interazione e auspicabilmente l'integrazione tra il team imprenditoriale ed il dirigente. ⇨

## Un'opportunità di impegno collaborativo per i nostri soci, per aiutare a crescere piccole Aziende in start-up

(Invito i colleghi a leggere l'articolo che potrebbe risultare interessante)

*Nasce all'ombra della Mole Antonelliana I3P, incubatore delle Imprese innovative – con radici nel Politecnico di Torino – con la finalità – come avviene già da tempo in altre realtà Internazionali – di trasferire tecnologia dai Centri di ricerca, verso il mercato.*

*Nell' "Incubatore" sono oggi presenti Imprese con 160 addetti, alcune delle quali hanno potenzialità dal punto di vista tecnologico e manageriale. Occorre costruire un percorso di secondo livello, cioè un processo dove si possano inserire managerialità e networking per realizzare un repentino balzo in avanti, proiettandole anche sul mercato internazionale.*

*Per fare ciò è necessario avere un affiancamento di esperienze e conoscenze di mercato, che molti dei nostri colleghi possiedono e che sono in grado di mettere a disposizione per trasferirle in queste piccole realtà aziendali.*

*Mi auguro che parecchi dei nostri associati segnalino la loro*

*disponibilità, consapevoli che con il loro apporto manageriale potranno contribuire in modo determinante a far sì che il piccolo imprenditore innovativo possa affermarsi sul mercato, il che può anche tradursi in risultati apprezzabili per chi collabora con impegno allo stesso fine.*

**PierCarlo Cargnel**

**P.S.** Per qualsiasi altra delucidazione potrete contattarmi direttamente all'indirizzo "E-mail [presidenza@apdai.it](mailto:presidenza@apdai.it)" - telefono 011/5625588 int. 230 - cell. 348/0343022, o, se riterrete di essere interessati, indirizzate il Vostro curriculum, anche tramite fax al n. 011/5625703.

Verrete successivamente contattati per i seguiti dovuti.

Se raggiungeremo l'obiettivo di collaborazione prefissato, potremmo ritenerci soddisfatti.

Per le difficoltà strutturali si è pensato di partire con un'esperienza pilota, chiedendo il supporto ad alcune istituzioni locali, interessate allo sviluppo di nuove imprese, specie se tecnologiche, ed al recupero di preziose esperienze presenti sul territorio, che altrimenti rischierebbero di andare perdute.

#### IL MANAGER PER LE START UP

Il mondo dei dirigenti d'azienda è articolato e complesso, con una varietà di ricchezze che, se correttamente intercettate e orientate, possono produrre notevoli soddisfazioni per tutti i soggetti coinvolti nell'iniziativa. Senza voler con questo redigere un identikit completo delle persone che intendiamo con-

tattare, credo di poter dire che le persone alle quali ci riferiamo debbano avere sicuramente la voglia di mettersi in gioco, una certa propensione al rischio ed essere in possesso di esperienze utili alle particolari "start ups" selezionate. A fronte di un impegno molto prossimo al tempo pieno e per un periodo definito, il dirigente coinvolto potrà vedersi rimborsati i costi vivi che ha dovuto sostenere nello sviluppo dell'attività.

#### CONCLUSIONI

Confidiamo che la sperimentazione possa dare i risultati attesi, considerato anche l'interesse ed i segnali di ottimismo che l'Associazione Federmanager ci ha trasmesso. La disponibilità di risorse,

messe a disposizione da alcune istituzioni locali, ci consente di progettare e rendere disponibili strumenti che faciliteranno l'operazione. Al termine di questa sperimentazione potremo sicuramente dire di avere acquisito maggiori informazioni sul mondo dei dirigenti aziendali. Di sicuro avremo aiutato alcune iniziative imprenditoriali a realizzare una valutazione del loro business e delle loro potenzialità. Inoltre ci auguriamo di aver dato ad alcune "start ups" la possibilità di utilizzare l'esperienza di un dirigente aziendale. A consuntivo potremo registrare quante ne hanno approfittato e con quali risultati.

*Michele Patrissi, I3P, Novembre 2003*



#### I3P

I3P, l'Incubatore delle Imprese Innovative del Politecnico di Torino, è la Società Consortile a Responsabilità Limitata senza scopo di lucro (SCaRL), costituita da Politecnico di Torino, Provincia

di Torino, Camera di Commercio di Torino e Finpiemonte, per promuovere la creazione di nuove imprese, facendo leva sul potenziale creativo sviluppato nei centri di ricerca del territorio.

I3P è uno spazio attrezzato, in grado di ospitare neo-impresari per il periodo di decollo iniziale di massimo tre anni. La struttura di I3P fornisce servizi essenziali centralizzati, consulenza gestionale, visibilità verso il mondo esterno e il mercato, un ambiente culturalmente stimolante, il tutto a prezzi convenzionati.

L'accesso a I3P è riservato a società di persone o di capitale di nuova costituzione, che non abbiano di norma superato il primo anno di attività. Per entrare nell'Incubatore, le imprese devono dimostrare di saper sviluppare progetti ad alta intensità di conoscenza, in base a modalità imprenditorialmente corrette e che siano valutate interessanti per il mercato.

L'attività di I3P si inquadra in una strategia globale del territorio piemontese volta a sostenere la neo-imprenditoria, in cui rientrano anche il progetto "M.I.P." (Mettersi in proprio) della Provincia di Torino, il servizio "Crea Impresa" della Camera di Commercio di Torino, l'attività degli incubatori d'impresa dei Parchi Tecnologici e dell'Università di Torino.

In questo contesto l'attività degli Incubatori universitari come I3P è una strada ancora poco inesplorata in Italia per stimolare la neo-imprenditoria, ma già consolidata nelle principali Università europee e americane, che hanno alle spalle più di un decennio di sperimentazioni.

#### LA MISSIONE

L'obiettivo di I3P è incoraggiare e dare supporto a studenti, giovani laureati e dipendenti del Politecnico, delle Università e dei centri di ricerca piemontesi, nella creazione di imprese, assistendole negli anni dello start-up.

L'ipotesi progettuale alla base di I3P è la volontà di generare nuova imprenditoria ad alta intensità di conoscenza (knowledge based), che tragga vantaggio dal rapporto stretto con il Politecnico di Torino e dalla sua capacità di catalizzare, stimolare e portare avanti iniziative progettuali di frontiera.

Questa vicinanza fra Politecnico e I3P ha portato un vantaggio a entrambi. Le aziende hanno potuto usufruire della prossimità, non solo fisica, con il Politecnico, per accedere alle conoscenze sviluppate nei suoi laboratori di ricerca. Il Politecnico ha trovato in I3P un laboratorio, anche didattico, per diffondere la cultura e offrire un'opportunità concreta di fare impresa, a vantaggio di studenti e ricercatori, facilitando il trasferimento delle innovazioni tecnologiche direttamente dal laboratorio al circuito produttivo.

#### I NUMERI DI I3P

- 4 sono gli anni di attività dell'incubatore dalla costituzione ad oggi.
- 39 le neo-impresari che sono state ospitate.
- 10 le aziende che hanno concluso il periodo di incubazione e sono uscite da I3P.
- 16 le imprese in costituzione di cui è previsto l'ingresso nel 2004.
- 160 gli addetti che lavorano complessivamente nelle aziende.
- 200 gli aspiranti imprenditori che hanno frequentato i corsi di preincubazione.



## Rinnovato il contratto finalmente!

**F**inalmente, dopo oltre **quattro anni** di attesa, è stato siglato il rinnovo contrattuale per i dirigenti assicurativi, limitatamente alla parte economica.

Nel momento in cui leggerete queste poche righe, molti di Voi saranno già stati informati dei termini dell'accordo, che comporta un incremento della **tabella stipendiale base** (rispetto agli importi congelati al 1° sem. 1999) del 5,7% a copertura del primo biennio 1999-2001 (pari all'inflazione effettiva di quel periodo, a cui viene aggiunto il conguaglio per il differenziale tra inflazione programmata ed effettiva, riscontrato sul biennio precedente) e di ulteriore 2,4% per il biennio 2001-2003 (corrispondente all'inflazione programmata del periodo). L'incremento cumulato risulta quindi pari all'8,3% che equivale a 3821 euro annui per un dirigente di 1° livello, 6ª classe. Ricordiamo che, in sede di corresponsione, si terrà conto di quanto anticipato dalle Imprese in applicazione dell'art. 50, a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Oltre alla tabella base, si modifica l'Elemento Retributivo Distinto (il quale, ricordiamo, ingloba anche l'adeguamento del-

l'ex-contingenza) e, per gli aventi diritto, l'assegno contrattuale aggiuntivo. Gli aumenti sopra descritti si riverberano altresì sulle tabelle relative all'assistenza sanitaria.

Il nuovo trattamento si applica ai dirigenti in servizio alla data del 31 ottobre 2003, con effetto retroattivo per gli stessi, previa approvazione degli Organi deliberanti di Ania e Fidia, mentre vi è l'impegno delle Parti a riprendere al più presto le trattative per la parte normativa del contratto.

\* \* \*

**C**hiusasi questa lunghissima fase di rinnovo, ognuno potrà evidentemente fare le proprie valutazioni sull'esito della vicenda, ed io stesso magari mi cimenterò in tale esercizio. Fin da subito mi vengono alcune osservazioni "a caldo":

- senza pretendere che tutti si impegnino attivamente nel nostro sindacalismo di categoria, è importante che vi sia un **sostegno tangibile**, almeno a livello di adesione alla FIDIA, per garantire un accettabile grado di rappresentatività alla Federazione; altrimenti vi è un rischio di estinzione

del sindacato, cosa che non sarebbe indolore come conseguenze per tutta la dirigenza, compresa la parte in quiescenza;

- si impone infatti una strenua difesa dell'esistente, in campo normativo, cui deve accompagnarsi l'abilità a saper rinunciare eventualmente a qualcosa solamente in presenza di una contropartita, preferibilmente a favore della parte più debole, intendendo con questo riferirsi ai colleghi (purtroppo non pochi) che sono a rischio di perdita del posto di lavoro senza aver maturato i requisiti pensionistici e a quelli, più sfortunati, alle prese con patologie sanitarie gravi;

- rimane ancora aperto il problema dell'inserimento, nella retribuzione per il conteggio del TFR, dei contributi versati dalle Imprese per la previdenza complementare. Si attendeva in questi mesi l'esito delle prime cause per rendersi conto se tale buon diritto è riconosciuto in sede giudiziale, e quindi se gli interessati possano, con buone speranze di successo, esperire l'iniziativa individuale; però al momento non si dispone di sentenze in proposito.

**Eligio Bessone**

## Dal co.co.co. ai contratti di lavoro a progetto

Roberto Granatelli

La riforma del lavoro, in attuazione della legge Biagi, apporterà una modifica sostanziale, soprattutto sull'aspetto culturale del mondo lavorativo, introducendo novità che tendono ad una modernizzazione del diritto del lavoro italiano attraverso un delicato processo di ridefinizione e razionalizzazione delle regole attuali.

Un chiaro esempio lo troviamo nella nuova modalità di esecuzione del lavoro nell'ambito delle co.co.co., cioè le cosiddette "collaborazioni coordinate e continuative", e cioè il **contratto di lavoro a progetto**.

Non si tratta di un nuovo contratto, ma della riconducibilità delle "co.co.co." ad un "progetto", uno specifico programma di lavoro o una fase di esso.

Si prevede l'obbligatorietà della forma scritta e dei seguenti elementi:

- indicazione della **durata**, che può essere determinata (data specifica) o determinabile (individuazione di un evento a cui ricondurre la fine);
- chiara definizione del **progetto** programma o fase del lavoro;
- **corrispettivo erogato** e criterio quantificativo dello stesso;
- tempi e modalità di pagamento;
- determinazione di eventuali **rimborsi spese**;
- forme di coordinamento tra lavoratore e committente;
- **misure di sicurezza** nei confronti del lavoratore.

L'oggetto del contratto potrà pertanto consistere in uno o più progetti specifici o programmi di lavoro (o fasi di esso), che saranno determinati dalla committenza e gestiti in modo autonomo dal lavoratore. L'assenza di tali requisiti qualifica il contratto come **rapporto a tempo indeterminato**.

Si deve comunque rilevare che le amministrazioni pubbliche sono escluse dalla nuova normativa; pertanto in questo ambito continueranno le "collaborazioni coordinate e continuative" con il sistema già adottato. Anche i rapporti di lavoro con professionisti iscritti ai propri albi non rientrano nell'ambito del lavoro a progetto, pur-

ché la prestazione in contratto sia di natura intellettuale, oppure quando si tratti di una prestazione occasionale.

Del pari sono escluse dalla nuova normativa le attività di "co.co.co." comunque rese e utilizzate ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche, affiliate alle federazioni sportive nazionali, ecc.

Sono altresì esclusi i componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché *coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia*.

Per ciò che concerne il corrispettivo della prestazione, si richiede che debba essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato e debba tenere conto del compenso normalmente corrisposto nel caso di analogo prestazione di lavoro autonomo.

Infortuni, malattia o maternità determinano la sospensione del contratto a progetto, senza quindi erogazione del corrispettivo. Tale sospensione comporta poi la *risoluzione del contratto*, se si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita, se la stessa è determinata, oppure per un periodo superiore a trenta giorni negli altri casi. La sospensione per maternità proroga il contratto per 180 gg; ma le parti possono prevedere un maggiore periodo.

La risoluzione del contratto si verifica con il compimento del progetto del pro-



gramma o della fase. Il recesso "ante tempus" è ammissibile per giusta causa, oppure secondo altre modalità concordabili fra le parti...

Da questa sommaria esposizione del nuovo contratto a progetto, che sicuramente sarà verificato in corso d'opera dagli operatori del diritto, si può facilmente arguire che non si tratta comunque di un salto nel buio, ma di un passaggio graduale ad un sistema più attento a forme "elusive".

Comunque, il passaggio alla nuova normativa avverrà non prima di un anno dall'entrata in vigore del decreto (ottobre 2004) ed alle parti sociali è lasciata una certa autonomia nel prevedere termini più lunghi per l'applicazione della nuova disciplina.

Pare altresì che non possa escludersi che, in presenza di specifici accordi aziendali, i "co.co.co." continuino la loro esistenza per lungo tempo, specie nei casi in cui non sarà possibile seguire le norme previste per il lavoro a progetto, o integrare una delle numerose deroghe previste dalla normativa.

Possiamo concludere affermando che il dato positivo di questa novità, ascrivibile al prof. Biagi, è quello del *coraggio delle riforme* che, come è noto, piacciono a pochi, ma il cui spirito motivante è solo quello della lotta alle "elusioni"... □



# Sindacale

## Premi assicurativi per i dirigenti Regime tributario

Roberto Granatelli

L' Agenzia delle Entrate è intervenuta recentemente (risoluzione n. 178/E del 9/9/2003) sul tema del regime retributivo dei premi assicurativi pagati dal datore di lavoro per amministratori, dirigenti e quadri.

Il principio espresso in tale risoluzione è quello della non imponibilità di tali premi, che vengono pagati dal datore di lavoro in base a polizze assicurative volte ad assicurare al dirigente o all'amministratore un risarcimento di eventuali danni patrimoniali, a seguito di azioni di responsabilità intentate da soggetti terzi, lesi da atti compiuti dai dipendenti o dagli amministratori nell'esercizio delle loro funzioni.

Il riferimento comunque riguarda polizze assicurative che non coprono però, in ogni caso, danni derivanti da atti frau-

dolenti o dolosi, eventualmente compiuti dai soggetti beneficiari. È bene sottolineare preliminarmente che il datore di lavoro ha un preciso obbligo di garantire da danni patrimoniali i suoi dipendenti: quindi la stipula di una polizza in tale senso risponde ad una esigenza dell'impresa che, diversamente, sarebbe costretta a reintegrare i dipendenti colpiti da richieste di risarcimento per i danni su espletati.

Il rischio assicurato, cui fa riferimento la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate, è perciò relativo a perdite patrimoniali che gli amministratori e i dipendenti della società (nelle fattispecie, dirigenti e quadri) dovessero subire a seguito di azioni di responsabilità civile intentate, nei loro confronti o direttamente nei confronti della società, da soggetti terzi, lesi da atti compiuti dagli stessi amministratori o dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni ed o incarichi, fatta eccezione per gli

atti dolosi o fraudolenti e al di fuori dei casi in cui i beneficiari abbiano tratto profitti o vantaggi personali.

La natura degli eventi assicurati e dei soggetti, ai quali tali eventi sono riconducibili, sono connessi con l'esercizio della attività lavorativa.

Tale circostanza, unita all'interesse datoriale alla stipula di un contratto di assicurazione, rende evidente che il pagamento del premio non ha carattere retributivo, in quanto riconducibile a ragioni di carattere aziendale.

Se il rischio assicurato fosse invece riconducibile anche ad atti compiuti dal lavoratore al di fuori dell'esercizio delle funzioni, allora la conclusione sarebbe diversa.

Per ciò che concerne le categorie tutelate si rammenta che:

- per gli amministratori, l'obbligo sorge da delibere assembleari;
- per i quadri, da una disposizione di legge;
- per i dirigenti, da una disposizione del contratto collettivo.

Alla presenza di un obbligo in tale senso, consegue l'interesse del datore di lavoro e supporta la natura non retributiva della polizza. □

# Problemi legali

Un convegno indetto dai Sindacati del Piemonte centro-occidentale

## Poteri e responsabilità dei dirigenti (2<sup>a</sup> parte)

Sergio Favero

Il Sostituto Procuratore Raffaele Guariniello ha proseguito il proprio intervento ricordando ai presenti come i requisiti della delega siano molteplici. Il primo di essi attiene al modello di **delega**, alla Forma, come cioè, essa debba essere correttamente redatta. È opinione ormai consolidata in giurisprudenza che occorra l'atto scritto (*ad substantiam*), di data certa e documentata (forma scritta richiesta quindi, in primis per la validità dell'atto e, in secundis, come garanzia al fine di evitare il rischio di false testimonianze).

Altro requisito è rappresentato dal principio di *Specificità della delega*, il che significa che essa possa considerarsi valida esclusivamente per i compiti indicati dettagliatamente nell'atto, atto che dovrebbe sempre specificare le funzioni e i poteri attribuiti al delegato (a differenza di ciò che avviene spesso nelle aziende, dove è invalsa la prassi di redigere deleghe eccessivamente generiche). L'importanza del principio di specificità si comprende meglio, quando appare in tutta la sua gravità la problematica legata all'esigenza di stabilire a quale soggetto spetti il compito di interrompere un'attività non sicura, in altri termini, a quale soggetto nell'impresa competa tale potere. Da qui, l'utilità di indicare sempre e in maniera precisa e dettagliata presupposti, limiti, contenuti e modalità di esercizio dei poteri delegati a soggetti che solitamente coincidono con il dirigente.

La delega deve essere accettata volontariamente dal soggetto delegato (3° requisito): l'accettazione dovrebbe avvenire nella piena consapevolezza degli obblighi che ne conseguono. Il soggetto scelto dal datore deve poter vantare le capacità e l'esperienza necessari in relazione ai compiti che gli verranno attribuiti, una cattiva scelta del delegato farebbe scattare la responsabilità del datore, in virtù della c.d. *culpa in vigilando*. Contemporaneamente, l'atto di delega deve prevedere la piena autonomia del delegato per l'assolvimento dei

compiti che gli vengono attribuiti; in mancanza della necessaria autonomia, infatti, il delegato non potrebbe sicuramente diventare un vero "alter ego" del datore di lavoro delegante.

Esiste inoltre un punto particolarmente delicato: il datore di lavoro deve astenersi dall'ingerirsi nell'espletamento dei compiti che ha delegato; tuttavia, contemporaneamente gli si richiede nell'organizzare un adeguato sistema di vigilanza sull'operato del delegato (se, per es. il datore fosse venuto a conoscenza di eventuali violazioni, e in altre parole, emergesse la sua conoscenza dei fatti, in tal caso egli riassumerebbe in prima persona l'obbligo di intervenire indipendentemente dalla delega, in quanto, per la Cassazione, l'elemento più importante all'interno dell'azienda, e come tale da tutelare sempre, è rappresentato dalla persona che vi lavora).

Il soggetto che accetta la delega deve essere posto nelle condizioni di potere adempiere ai suoi obblighi, obblighi che non dovrebbero rivelarsi così ampi e complessi da impedirne il ragionevole svolgimento.

\* \* \*

Per ciò che attiene all'eventuale *Rinuncia della delega*, la Suprema Corte ha precisato (v. sent. del 16/04/2002), come il dirigente-delegato non possa rinunciare unilateralmente, ma solo dimettersi o chiedere al datore di rivedere il contenuto della delega attribuendogli altre mansioni; ciò che deve essere chiaro è che gli obblighi continuano a permanere in capo al dirigente-delegato sino al momento della sua effettiva sostituzione, soprattutto per evitare pericolosi vuoti di potere.

Per es., la Cassazione ha considerato esonerati dalle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, i componenti del C.d.A. di una azienda, in presenza di una delega di tali compiti e della dimostrazione di avere esercitato il potere-dovere di controllo. Dinnanzi all'eventuale inerzia del dirigente-delegato, il datore che non abbia fatto deleghe deve considerarsi

si penalmente responsabile, anche per violazione dell'obbligo di vigilanza.

In risposta alla domanda se, in assenza di deleghe, il dirigente-delegato possa essere chiamato comunque a rispondere in materia di sicurezza sul lavoro, il dott. Guariniello, ha sottolineato con forza che, ai sensi del D. Lgs. 626/94, dirigenti e preposti rispondono in quanto tali, a prescindere da eventuali deleghe. La delega giova al datore di lavoro per sollevarsi dalle responsabilità. La Corte di Cassazione, infatti, ha ripetutamente richiamato l'attenzione su come la 626/94 preveda che le sanzioni in materia di violazioni delle norme in materia di sicurezza sul lavoro non si applichino solo ai datori, ma anche a dirigenti e preposti.

A questo punto, il relatore ha affrontato la tematica della ammissibilità o meno della **Sub-delega**. In origine, l'orientamento della giurisprudenza di legittimità sul punto era propenso ad ammettere la sub-delega, ovviamente col rispetto delle condizioni previste in via generale per la delega.

Ultimamente, però, la Cassazione (v. sent. del 05/06/2002), attestandosi su una linea interpretativa diametralmente opposta, ha ribadito come il titolare dell'impresa non possa liberarsi delle sue responsabilità in materia di sicurezza del lavoro, attraverso un sistema incontrollato di deleghe a catena. Secondo il ragionamento seguito dal giudice di legittimità, non si tratterebbe tanto di mettere in discussione l'istituto della sub-delega, in quanto tale, quanto piuttosto, di riflettere sull'ammissibilità o meno, per il dirigente-delegato, del potere di obbligare a sua volta un altro soggetto non scelto dal datore di lavoro; si dovrebbe evitare in ogni caso, (perché) è indubbiamente pericolosa, l'instaurarsi una catena incontrollata di deleghe.

Altra situazione particolarmente delicata per i dirigenti e portata all'attenzione dei presenti dal Sostituto Procuratore, potrebbe essere l'ipotesi del dirigente che, privo del potere decisionale di spesa idoneo a rimediare a situazioni di irregolarità, abbia debitamente avvisato il datore, che tuttavia rimane inerte. Quale la posizione del dirigente, in tal caso? Sul punto, ha ricordato il relatore, esistono sentenze della Cassazione fra loro contrastanti. Secondo la linea giurisprudenziale più severa ed esigente, il dirigente, anche in caso di contrasti col datore di lavoro, non potrebbe considerarsi giustificato, in quanto tali contrasti non intergrebbero in alcun modo l'ipotesi dello stato di necessità. □