



Un'estate da dimenticare

L'uomo nemico di sé stesso

Non vi sono dubbi sulle responsabilità del cosiddetto progresso tecnologico; quand'è utilizzato al limite delle risorse, esso crea effetti traumatici all'equilibrio ecologico del pianeta. Infatti, ha turbato il corso dell'economia e i processi dell'agricoltura, l'energia è fuori controllo ed anche il sistema sociale è in crisi.

Antonio Coletti

Il periodo estivo del 2003 è, senza dubbio alcuno, il più anomalo rispetto al centinaio d'anni trascorsi nel 19° secolo.

Le variazioni meteorologiche dell'estate 2003, modificate rispetto alle consuetudini meteorologiche mondiali vissute sino a qualche anno or sono – probabilmente anche per effetto delle variazioni di temperatura causate dalle irrazionali utilizzazioni delle risorse petrolifere di tutto il mondo – hanno provocato modifiche del sistema meteorologico terrestre, sovvertendo regimi di temperatura cui eravamo abituati da decenni ed instaurando regimi di tipo tropicale in continenti o Stati, ormai assuefatti a regimi più temperati o, almeno, non torridi.

Le conseguenze di questo fenomeno sono risultate assai difficilmente superabili; l'economia ha subito elevazione di prezzi in misura superiore al prevedibile; l'agricoltura ha sopportato le imprevedibili difficoltà dell'irrigazione; ma anche altre fonti di energia, l'elettrica soprattutto, ha corso frequenti rischi di interruzione (cioè di "black-out") per l'insufficienza di raffreddamento dei macchinari delle centrali, a causa della scarsità d'acqua. A ciò aggiungasi, per analoghi motivi, la difficoltà di erogazione dell'acqua negli impianti interni di edifici di abitazione (proprio mentre gli anziani erano invitati a bere di più del consueto); nonché il numero più alto del solito di "ricoveri di anziani" in condizioni fisiche precarie, con la conseguenza di un maggior numero di decessi di persone di età avanzata.

Di quanto sopra sia i quotidiani della stampa, sia le trasmissioni della RAI, hanno dato notizie in modo dettagliato: ma ciò, davanti alla difficoltà di intervento dei soccorsi, non è servito ad altro, se non a rendere più triste l'evento e, comunque, la perdita di persone.

È chiaro che questa premessa, per

quanto esplicita nelle cause e nelle conseguenze, non può costituire mezzo d'interventi per ridurre le situazioni negative e le tristezze di tante famiglie.

Le osservazioni dei meteorologi ed i bollettini di previsione dei giorni successivi, pur contenuti in termini precisi, non sono stati in grado di dare tempestive assicurazioni di sicurezza: se tutto va bene, forse la situazione migliorerà in autunno, ma non porterà il recupero dei danni subiti.

* * *

Approfittiamo dell'occasione per dare alcune notizie utili per i lettori:

1) **L'Assemblea straordinaria sui problemi della previdenza**, prevista per il 23 giugno a Milano, con iniziativa della CIDA, e poi rinviata a data da destinare, è stata fissata per il **13 ottobre**, sempre a Milano, presso l'Hotel Executive, con lo stesso orario. L'organizzazione sarà curata dalla **Federmanager**, anziché dalla CIDA. Chi intende partecipare è pregato di mettersi in nota presso la Segreteria dell'APDAI.

2) Il prossimo **Consiglio Nazionale della Federmanager** si terrà a Roma il 27 settembre p.v. Poiché è prevista l'effettuazione di votazioni per l'attribuzione di incarichi di vario genere, avvisiamo i lettori che la presentazione di **candidature**, corredate dai documenti previsti dallo Statuto, dovranno pervenire alla Federmanager, anche tramite fax, **entro e non oltre il 15 settembre 2003**.

Qualcosa potrà essere recuperato, specialmente se l'industria si riscuoterà dal torpore attuato, per riprendere sviluppi. Ma, per i motivi che vedremo tra poco, non ci potrà essere, almeno per ora, certezza di miglioramento a rapido termine.

* * *

È infatti sul palcoscenico della politica un'insieme di progetti – riforma del diritto del lavoro e, soprattutto, riforma della previdenza – che non consentono alle organizzazioni sindacali una visione rosea del futuro.

Gli argomenti, in verità, sono discutibili, giacché nel diritto del lavoro si intende dare ampia utilizzazione alla maggiore "flessibilità" di chi lavora, con il chiaro scopo di alleggerire gli oneri degli imprenditori, e nella previdenza, già colpita dalla riforma Dini del 1995, si intende alleggerire gli oneri della pensione di anzianità, che sembra essere ancor oggi uno dei problemi sui quali si vuole nuovamente incidere, nonostante le riduzioni già apportate con la riforma del 1995.

I problemi previdenziali saranno in discussione nell'autunno, quando si affronterà la redazione della Finanziaria. Sappiamo già che le organizzazioni dei lavoratori apporranno la loro posizione negativa. E noi, Federmanager, faremo altrettanto? Me lo auguro per il futuro.

E con questo **augurio**, cui si unisce la **speranza** (l'ultima a morire) che le preoccupazioni di questo periodo possano alleggerirsi e mutare di sostanza in ogni senso, soprattutto per il benessere che la categoria ritiene di meritare. Arrivederci, se tutto fila per la strada giusta, a fine settembre. □



Socialità e Previdenza

La legge delega sulla riforma previdenziale

I problemi del sistema sociale

Pier Carlo Cargnel

La posizione dei dirigenti industriali a proposito della riforma delle pensioni è chiara. "Sulle pensioni, no all'improvvisazione. Siamo contrari alle proposte improvvisate e ad una politica fatta di annunci strillati e contraddittori, che producono incertezza e il cui unico scopo tende a coprire la mancanza di un piano organico unico e condivisibile, che comprenda la riforma del Welfare: ammortizzatori sociali equi e non a pioggia; gli anziani non autosufficienti; le tutele anche per i lavoratori precari; una sanità con meno sprechi, che lasci ampi spazi all'intervento privato".

Nel merito tutto resta affidato al confronto costruttivo tra i politici e le forze sociali rappresentative del Paese, tra cui riteniamo di avere il diritto di essere compresi anche noi, organizzazione sindacale dei dirigenti azienda industriale.

Una vita media che si allunga, un welfare sempre più difficile da sostenere, uno squilibrio crescente nei livelli di tutela tra le vecchie e nuove generazioni di lavoratori.

In estrema sintesi, la **questione previdenziale**, si riassume in questo difficile incastro, un labirinto all'interno del quale Governi e legislatori dei Paesi sviluppati, nessuno escluso, cercano di trovare soluzioni ottimali. Quello che vorranno considerare condizione inderogabile, senza trascurare alcun fattore quando si parla di sistemi pensionistici, è la necessità di trovare soluzioni idonee non solo le soluzioni nel bene, ma anche, soprattutto, nel medio e nel lungo periodo, perché la previdenza si misura in decenni, non in un solo anno.

* * *

Pensando di fare cosa gradita ai colleghi e, con l'occasione, di dissipare le perplessità di coloro che non conoscono la materia in modo approfondito, desidero fare chiarezza: ho perciò ritenuto opportuno redigere una breve sintesi, corredata

da alcuni grafici, per spiegare che cosa è la "Legge delega sulla riforma previdenziale" (già presentata dal Governo al Parlamento e, allo stato attuale, approvata dalla Camera nel febbraio scorso e tuttora in attesa di esame del Senato).

In tal modo è anche possibile dare qualche chiarimento sulle pensioni di anzianità e sulla spesa sociale nel contesto

europeo: gli argomenti debbono essere esplicitati dettagliatamente, data la loro attualità (anche se il mondo politico non sembra ancora in grado – ma lo sarà entro l'anno – di decidere soluzioni definitive). Gli ampi spazi occupati sui quotidiani generano tante discussioni politiche, che servono soprattutto ad aumentare la confusione tra i lettori e le prese di posizione delle parti sociali; ma non facilitano la scelta delle soluzioni più gradite.

* * *

Secondo l'art. 76 della Costituzione, **"l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al governo, se non con determinazione di principi e criteri diret-**

Pensioni di anzianità, in Italia il peso maggiore

BELGIO	60	37,94	10	11,40
DANIMARCA	no	2	10,50	13,80
GERMANIA	60 o 63	19,10	10,80	12,10
GRECIA	60	20	12,80	15,40
SPAGNA	60 o 61	28,30	9,40	9,90
FRANCIA	no	16,36	12,10	15
IRLANDA	no	12,60	4,80	8,70
LUSSEMBURGO	66 o 67	24	7,40	8,20
OLANDA	no	17,90	7,90	11,10
AUSTRIA	61,5-58,5	22,80	14,50	16
PORTOGALLO	55	34,26	9,80	13,10
FINLANDIA	60	21,70	11,30	12,90
SVEZIA	51	18,60	9	10,70
GRAN BRETAGNA	no	21,90	6,60	4,90
ITALIA	57	32,70	13,80	14,60
MEDIA UE	"	"	10,40	11,50

In quasi tutti i paesi europei esiste un'età di pensionamento anticipato. In Italia si riferisce alla pensione di anzianità (57 anni di età di contributi).

La spesa per il "Welfare"

	Pensioni	Sanità	Invaldità
FRANCIA	44,1	29,1	5,8
DANIMARCA	42,2	28,3	7,8
ITALIA	63,4	25,0	6,0
GRAN BRETAGNA	47,7	25,9	9,5
SPAGNA	39,1	27,1	12
MEDIA EUROPEA	45,4	27,3	8,1

Come i principali paesi europei ripartiscono le spese sociali. Dati 2002 in per cento.

Socialità e Previdenza

tivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti". Ciò significa che il Governo può predisporre un testo di legge (caratterizzato dall'aggiunta "delega"), dove espone sommariamente i principi attraverso i quali intende emanare tutta una serie di provvedimenti, per regolare una determinata materia. I due rami del Parlamento esaminano questo testo e lo votano con le procedure di qualsiasi legge ordinaria; poi, in applicazione del mandato, l'esecutivo emette un "**decreto legislativo**", che ha immediatamente valore di legge.

La delega sulla riforma previdenziale già approvata dalla Camera il 27 febbraio di quest'anno e tuttora attesa all'esame del Senato, poggia su sei pilastri:

- **"incentivi per favorire la permanenza al lavoro;**
- **liberalizzazione dell'età pensionabile;**
- **decontribuzione sui neo-assunti;**
- **destinazione del Tfr alla previdenza integrativa;**
- **certificazione dei diritti acquisiti;**
- **abolizione del divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro".**

Base della riforma è la **liberalizzazione dell'età per andare in pensione**: i lavoratori potranno restare al lavoro oltre i 65 anni. Più in generale, la delega fissa incentivi fiscali e contributivi per indurre a non abbandonare il lavoro quanti hanno maturato i requisiti per la pensione di anzianità, ma sono ancora in grado di continuare a lavorare.

Uno dei punti più controversi riguarda il "**Tfr**". La delega prevede che il trattamento di fine rapporto, che matura a partire dalla nuova legge, deve essere obbligatoriamente destinato alla costruzione della "**seconda gamba**" della previdenza: il Tfr deve dunque essere investito nei fondi, aperti o negoziali.

* * *

In quasi tutti i Paesi europei esiste un'età di pensionamento anticipato, che in Italia è rappresentato dall'**età per la pensione di anzianità** (57 anni e 35 anni di contributi).

Qual è l'età per la pensione anticipata nell'Unione Europea e quanto incide la spesa pensionistica sul PIL? In proposito è opportuno uno sguardo sui dati contenuti nelle due tabelle di pag. 7 □



Copertina

Alla denuncia che l'editoriale di questo numero presenta, con un coacervo di guasti e malanni che contraddicono "le magnifiche sorti e progressive" e mettono in crisi il nostro pianeta, una risposta ci è venuta durante la pausa estiva, su e giù per la Valle d'Aosta, alla ricerca di un refrigerio che ci è stato negato anche in montagna.

Abbiamo scoperto che proprio dalla montagna – luogo d'elezione per la ricchezza d'acqua – ci viene un monito dettato da chi con la natura ha un rapporto diretto con il rischio, la fatica e le difficoltà d'antan.

Avevamo appena letto sul Corriere della Sera del 17 agosto un editoriale di Giovanni Sartori, che riprende dalla chiusura il titolo provocatorio: Homo stupidus stupidus, fermati in tempo, con un occhio accusatorio: Inerti di fronte al clima sempre più torrido.

*La notorietà dell'editorialista e l'attualità dell'argomento – l'inquinamento, la crisi energetica, il depauperamento del pianeta che lo stesso autore aveva già denunciato in un recente volume (La terra scoppia, Rizzoli 2003) che ha avuto una certa risonanza, ci hanno indotto a ritrovare il tema in un lungo articolo di Giorgio Ruffolo, su "Repubblica" del 23 agosto, dal titolo **Il saccheggio del pianeta**.*

*Ma torniamo alla Valle d'Aosta: l'**Acqua**, è stata oggetto di numerose iniziative. Citiamo per prima la mostra fotografica **Acqua come bene comune, patrimonio dell'Umanità**, a cura del Comune di Saint Vincent.*

Anche più particolareggiata la rassegna promossa dalla Maison de Mosse nel

*Comune di Aise, di cui abbiamo solo avuto in visione un dépliant molto suggestivo sui molteplici usi dell'acqua, così come a Cogne e finalmente anche in Piemonte, a Carmagnola, di cui riprendiamo questa fase di presentazione alla mostra: **L'acqua e le sue forme**, cercando di celebrare anche nel nostro territorio, quasi con religioso gaudio e solennità, l'anno mondiale di questo prezioso e fondamentale elemento.*

Purtroppo la mostra si è chiusa il 7 settembre e ci auguriamo di poterci rifare con la sagra del peperone, se, come speriamo, avrà un seguito.

L'Acqua dunque, grande ed inascoltata protagonista di quest'anno: grande perché da Talete a San Francesco al brodo primordiale, proposto dagli scienziati, è all'origine dell'Universo e alla base della sopravvivenza dell'umanità; inascoltata perché, quale simbolo dell'ecosistema che governa il nostro pianeta, non ha sin qui trovato la Comunità internazionale d'accordo sulla sua difesa, né è stato approvato il Protocollo sulla riduzione dell'inquinamento atmosferico, che nelle assise di Kyoto ha trovato la ferma opposizione degli Stati Uniti di Bush (pag. 31 de La terra scoppia).

L'argomento è complesso, ci limitiamo a ricordare gli ambiti delle numerose questioni tuttora in discussione.

La copertina dedicata all'Acqua ha l'intento di segnalare estensivamente le misure urgenti per salvaguardare il mondo in cui viviamo, se non integro, almeno nelle condizioni in cui l'abbiamo ricevuto.

È il debito che abbiamo con le generazioni successive.

A. R.

A Milano, il 13 ottobre 2003

ASSEMBLEA STRAORDINARIA

L'Assemblea Straordinaria indetta dalla CIDA già programmata per il 23 giugno a Milano è stata fissata per lunedì 13 ottobre 2003 con le stesse modalità di partecipazione e programma dei lavori (v. pag. 18 n. 216 giugno-luglio 2003).

Si ricorda che per garantire i viaggi ai colleghi, gli interessati sono pagati a segnalare il proprio nominativo alla Segreteria di appartenenza entro il 30 settembre.



Dalla Federazione

Dall'inverno scorso, quando, accogliendo l'"avviso comune" sottoscritto dalla Federmanager e dalla Confindustria, il Governo dispose le norme necessarie per rendere operativa la confluenza dell'INPDAL nell'INPS a far tempo dal 1° gennaio 2003, sono state ripetute in diverse occasioni, su giornali specifici – chiaramente ispirati da esponenti sindacali di organizzazioni diverse da quella dei dirigenti di aziende industriali – pubblicazioni di articoli che prendevano di mira l'operazione di confluenza INPDAL-INPS, riconosciuta indispensabile per evitare situazioni di grave difficoltà dell'Istituto di previdenza dei dirigenti, che l'andamento dei bilanci dell'Ente e le risultanze del numero globale di persone iscrivibili facevano, senza dubbio alcuno, prevedere a breve scadenza.

Gli articoli apparsi più volte su giornali economici esprimevano contrarietà alla auspicata confluenza nell'INPS, lamentando la possibilità che l'ingresso dell'INPDAL nell'Istituto più grande provocasse deficienze finanziarie all'INPS (cui, tuttavia, era da tempo garantito l'accesso alla Tesoreria di Stato per la copertura di disavanzi tra introiti contributivi ed erogazione di pensioni).

Proprio per evitare il diffondersi di questi rilievi, da cui avrebbero potuto svilupparsi contrasti nell'ambito sindacale e in quello previdenziale, il Presidente Federale Lazzati nel gennaio scorso diffuse una "**Lettera aperta ai dirigenti industriali**", che fu pubblicata anche sul nostro periodico (n. 213 di gennaio-febbraio 2003). Le risposte ed i chiarimenti espressi da Lazzati parevano aver raggiunto lo scopo: per qualche mese i cosiddetti "critici" non tornarono sull'argomento e, nel frattempo, la confluenza dell'INPDAL seguì la via concreta specificata nella Legge Finanziaria, trasferendo all'INPS tutta la propria attività previdenziale.

Poi, però, a primavera avanzata, è ripresa la campagna di propaganda contro l'assorbimento dell'INPDAL nell'INPS, con l'aggiunta di affermazioni errate e la dimenticanza di citare oneri finanziari sopportati dall'INPDAL, per disposizioni del Governo o per effetto di altre leggi, oneri che, tra l'altro, non potevano essere ignorati, perché precisati con scrupolosa esattezza da Lazzati nella "**Lettera aperta**" sopra citata.

È ben noto che, nelle situazioni difficili, la pazienza ha un limite, oltre il quale non è possibile e non sarebbe giusto tacere senza repliche.

Tutto ciò è successo in tre giorni:

- il 21 luglio 2003, sul quotidiano economico "Il Sole-24 ore", viene pubblicato un articolo di Giuliano Cazzola (noto sindacalista, tuttora membro del Consiglio di Amministrazione dell'INPS);

- il 24 luglio 2003, su richiesta della Federmanager, "Il Sole-24 ore" pubblica la replica del Presidente della Federmanager Edoardo Lazzati.

Di entrambi gli articoli è stata data ampia pubblicità soprattutto dalle Associazioni territoriali della Federmanager. Ma il Comitato di Redazione del periodico, considerando necessario che tutti i colleghi – anche se non iscritti – ne abbiano conoscenza, ritiene utile pubblicare entrambi gli articoli su

questo numero. Sarà gradito, in ogni caso, avere notizia di eventuali osservazioni o commenti.

* * *

Tra il Consiglio Nazionale del 14/6/2003 – di cui si è data notizia nel numero precedente del nostro periodico – e la successiva riunione dello stesso organo, prevista per il 27 settembre p.v., la Giunta Federale si è riunita il 23 luglio scorso per aggiornare la situazione e stabilire alcune disposizioni.

Tra gli argomenti affrontati è ovviamente stato trattato per primo quello concernente l'articolo di Cazzola, pubblicato su "Il Sole-24 ore" del 21 giugno e la replica firmata da Lazzati come Presidente Federale.

La Giunta ha condiviso i rilievi e le osservazioni espresse dal Presidente Federale. Alla pubblicazione non è stato dato, almeno finora, alcun seguito.

La Giunta ha poi preso atto dell'incontro che i rappresentanti federali hanno avuto con esponenti del Governo (on. Vegas, sottosegretario al Ministero dell'Economia) sui temi concernenti gli ammortizzatori sociali, la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria (con relative agevolazioni fiscali). È stato anche preso atto dell'incontro avuto con esponenti del Governo (Sacconi) e della Confindustria sul tema della disoccupazione dei dirigenti e quadri, che sarà approfondito con l'evolversi della finanziaria.

Si è inoltre avuto notizia dell'incontro tenutosi tra componenti della Commissione Sindacale di Federmanager e della Delegazione contrattuale della Confindustria per approfondire i problemi di rinnovo del contratto di lavoro, che verrà a scadere a fine anno, in particolare per quanto concerne minimi contributivi e responsabilità. I risultati del lavoro verranno presentati alla Giunta a metà settembre e resi noti alle organizzazioni territoriali di maggior rilievo, prima della discussione in Consiglio Nazionale.

È stato poi comunicato che l'Assemblea straordinaria, con presenza di politici, che era stata programmata per il 23 giugno a Milano e poi rinviata a data da destinare, è stata fissata per il 13 ottobre, sempre a Milano, presso l'Hotel Executive. L'organizzazione dell'incontro sarà curata direttamente dalla Federmanager, anziché dalla CIDA.

È stato infine confermato che il prossimo Consiglio Nazionale – nel quale si procederà a votazioni per l'attribuzione di incarichi di vario genere per il triennio 2003-2006 – si terrà a Roma il 27 settembre.

La modalità per presentare candidature, da convalidare con firme di colleghi, come previsto nello Statuto federale, sono già state trasmesse alle Associazioni territoriali. Occorre comunque tener presente che le **candidature**, corredate dei documenti e delle firme prescritte, dovranno pervenire alla Federmanager, anche tramite fax, **entro e non oltre il 15 settembre 2003**.

La Giunta ha terminato i suoi lavori con brevi comunicazioni del Presidente circa il rinnovo dei Consigli Regionali della CIDA e le previsioni di variazioni dei soci costituenti la proprietà di Banca Manager, che verrebbe assorbita in FINECO, come già previsto dal Consiglio Nazionale nella riunione del 14/6 n.s. □

Da "Il Sole-24 ore" del 21 giugno 2003

Dirigenti industriali primatisti di anzianità

Su 90 mila prestazioni, 48.600 sono trattamenti di anzianità che assorbono più del 64% della spesa totale. Sono forse questi i dati delle pensioni degli operai siderurgici (sempre ostentati da Fausto Bertinotti nei salotti televisivi), condannati a passare la vita davanti agli altiforni? Oppure degli addetti a lavori pesanti, quegli stessi che la legge tutelerebbe con uno sconto sull'età pensionabile se le parti sociali non avessero deciso, da oltre un decennio, che le norme applicative devono restare incomplete?

Record. Niente di tutto ciò. Il record delle pensioni di anzianità spetta all'ex Inpdai, ente previdenziale dei dirigenti di aziende industriali, ora incorporato nell'Inps per l'incipiente bancarotta, con una dote (a carico dello Stato) di 1.041 milioni di € nel 2003, 1.055 nel 2004 e 1.067 dal 2005 in poi. Si dirà che esercitare il comando e la responsabilità causa stress, mentre le aziende vogliono liberarsi dai dirigenti obsoleti. Le

stesse storie già sentite circa il pensionamento precoce di Cipputi o dell'impiegato del Catasto.

Forse ci sarà pure un fondo di verità in queste denunce. Ma l'entità anomala del fenomeno attesta una ben diversa realtà: i dirigenti industriali non hanno esitato a utilizzare norme generose (un trattamento di anzianità in media è pari a 51 mila € annui) per varcare, appena possibile, la soglia della quiescenza, magari avviando poi rapporti di collaborazione o consulenza con la propria o altre aziende. Il Cnel ha calcolato che, dal 1996 alla fine del 2000, l'Inpdai ha liquidato ben 17.460 nuove pensioni anticipate. Oggi sappiamo che se ne sono aggiunte altre 6.735 nel 2001-1. Ciò significa che circa metà delle pensioni d'anzianità in vigore è maturata negli ultimi anni, malgrado l'inasprimento delle regole derivante dall'armonizzazione dei differenti regimi. Certo, tutto quanto è accaduto in conformità alle leggi, rispettando quelli che di solito si chiamano

"diritti acquisiti", la cui difesa non conosce distinzioni di qualifiche.

Ma qui sta il punto: di troppi "diritti" si può anche morire, quando il loro esercizio entra in conflitto con le risorse disponibili. Infatti, l'Inpdai ha chiuso bottega e potrà continuare a pagare le pensioni dei dirigenti grazie alle ritenute fiscali di noi tutti. Verrebbe da chiedere alle grandi confederazioni sindacali se, con la loro difesa intransigente del pensionamento di anzianità, non abbiano finito per salvaguardare anche situazioni discutibili, come quelle che stiamo svelando.

Quando si difende un privilegio, non conta tanto se esso è piccolo o grande. Se è modesto, costa poco rinunciarvi. È invece insensato ostinarsi a difendere un grande privilegio, per mantenere inalterati dei piccoli. È questo l'errore di Cgil, Cisl e Uil, di nuovo schierate con la Lega di Bossi sulla linea del Piave dei trattamenti di "anzianità". Succede però che il Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dell'Inps nel 2003 spenderà, per la voce anzianità, solo 1,2 miliardi di € più di quanto destinato alla vecchiaia. Nelle gestioni dei lavoratori autonomi, il "costo" dell'anzianità è invece di 2,1 miliardi di € più alto di quello riferito alla vecchiaia. C'è poi il caso clamoroso dei dirigenti industriali. I leader sindacali hanno il dubbio di aver lavorato per il re di Prussia?

Giuliano Cazzola

Le Pensioni di anzianità dei dirigenti industriali

Da "Il Sole-24 ore" del 24 giugno 2003

Il primato del pregiudizio, della disinformazione e della demagogia

La categoria dei dirigenti dell'industria, che storicamente costituisce la magna pars della dirigenza italiana è, purtroppo, abituata a essere oggetto di ogni sorta di attacchi, ai più vari titoli, nel nome, spesso, di una pregiudiziale e accanita avversione cultural-politico-ideologica, stratificata ed evidentemente dura a morire nel nostro Paese, da parte di chi ha sempre visto e continua a vedere nella categoria e, naturalmente, nella parte più consistente e rappresentativa di essa, il nemico giurato di classe, da combattere e, persino, come passate e tragiche esperienze dimostrano, da abbattere fisicamente.

I dirigenti dunque, sono avvezzi, di volta in volta e a seconda delle occasioni e delle circostanze, a essere additati al pubblico disprezzo e ludibrio da qualche demagogo di turno, magari riverenciato a nuovo con una patina liberale o pseudo tale, ma che, al momento opportuno, ritira fuori e svela la vecchia e vera anima classica.

Fatta questa premessa per appropriamente inquadrare l'humus ideologico-culturale da cui ha origine l'articolo di Giuliano Cazzo-

la, intitolato "Dirigenti industriali primatisti di anzianità", che ha avuto l'onore della prima pagina del giornale "Il Sole-24 ore" di lunedì 21 luglio scorso, occorre richiamare alla memoria di chi, a fini puramente strumentali, non vuole ricordare e non vuole intendere, alcuni fatti e dati.

Innanzitutto, come ben sa Cazzola, che è un esperto della materia previdenziale, il dissesto economico-finanziario dell'Inpdai non è stato affatto provocato da immaginari privilegi accordati agli iscritti all'Istituto.

Al contrario, a tali iscritti si applicano, in sostanza, dall'armonizzazione dell'Inpdai all'Inps a seguito della riforma pensionistica del 1995, le regole generali dell'Inps e, anzi, essendo stati in vigore nell'Inpdai fino alla confluenza nello stesso Inps massimali pensionistici, oltre che contributivi, detti iscritti hanno sempre fruito di pensioni plafonate ai citati massimali: tanto è vero che il fenomeno delle così dette "pensioni d'oro" si è verificato nell'ambito dell'Inps e non in quello dell'Inpdai.

Aggiungasi che ai dirigenti, non solo industriali, pensionati si è





sempre applicato e continua ad applicarsi un iniquo sistema di perequazione automatica delle pensioni, che ha comportato e, tuttora, comporta, in violazione di precetti e garanzie costituzionali, un notevole appiattimento verso il basso del valore dei trattamenti iniziali percepiti, non essendo questi ultimi stati e continuando a non essere adeguati, in tutto o in parte, alla svalutazione monetaria, determinata, dagli incrementi del costo della vita.

Ma veniamo ora alle cause oggettive che hanno causato il dissesto in argomento e che, come si vedrà, con presunti privilegi nulla hanno a che vedere. Esse, come già puntualizzato in precedenti interventi, possono essere così riassunte e sintetizzate:

- l'Inpdai è stato obbligato a prestiti forzosi alla Tesoreria Centrale dello Stato per un ammontare complessivo di circa 2.448 miliardi di lire, con un mancato rendimento finanziario netto di circa 183 miliardi di lire;

- l'Inpdai è stato obbligato a corrispondere all'Inps, a titolo di solidarietà, un importo pari a circa 819 miliardi di lire;

- l'Inpdai si è visto sottrarre per legge circa 15 mila versanti, su un totale di circa 82 mila, con conseguenti, mancate entrate contributive di circa 850 miliardi di lire annue, dovendo, peraltro, continuare a erogare le pensioni ai pensionati provenienti dai settori attribuiti all'Inps, in spregio al principio fondamentale dei sistemi a ripartizione, in cui i contributi dei versanti attivi devono servire a pagare i trattamenti dei beneficiari in quiescenza provenienti dai settori di appartenenza dei predetti versanti;

- l'Inpdai si è visto, altresì, sottrarre circa 590 miliardi di lire all'anno, derivanti da un coacervo di aliquote contributive gravanti sulle retribuzioni dei propri iscritti, del tutto infruttuose per questi ultimi, destinate alla gestione prestazioni temporanee dell'Inps, cui si devono aggiungere circa 100 miliardi di lire annue, devolute a una gestione speciale dell'Inps, a titolo di contributi sulle prestazioni di lavoro autonomo dei dirigenti percettori di pensione dall'Inpdai o, comunque, iscritti a quest'ultimo;

- l'Inpdai, all'atto della confluenza nell'Inps, risultava creditore verso lo stesso Inps di circa 1.000 miliardi di lire, oltre agli interessi, per trasferimento di contributi a titolo di ricongiunzione di posizioni assicurative;

- l'Inpdai, sempre a seguito della succitata confluenza, ha portato in dote all'Inps un patrimonio immobiliare pari a circa 6.000 miliardi di lire;

- il rapporto versanti/percipienti nell'Inpdai è precipitato a causa dell'espulsione dalle imprese, per ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, risalente ai primi anni '90 e perdurante, di oltre 20 mila dirigenti.

L'ultimo punto esposto rimanda alla questione, sollevata da Caz-

zola con scandalo, dell'uso - abuso -, a suo dire, delle pensioni di anzianità da parte dei dirigenti dell'industria.

Ma Cazzola evidentemente, a parte il frusto e futile sarcasmo circa il dirigente privo di stress lavorativo poiché non addetto al tornio o all'altoforno, non si è chiesto se, per caso, il ricorso alla pensione di anzianità, anziché frutto dell'insaziabile avidità e della perfida callidità di quegli sfaticati di dirigenti industriali, non sia stato e non sia, invece, il risultato inevitabile del fatto che, come rilevato, dai primi anni '90 a tutt'oggi, siano stati e siano massicciamente **espulsi** dalle imprese i dirigenti che abbiano maturato o prossimi a maturare i requisiti di legge per il pensionamento di anzianità.

Si è chiesto Cazzola, inoltre, se per caso, sul fenomeno abbia, oppure no, influito il fatto che ai dirigenti non si applicano le garanzie legali contro i licenziamenti e non si applica, in specie, la tutela del rapporto di lavoro ex art. 18 della legge n. 300/70?

Si è chiesto, ancora, oppure no, Cazzola se un qualche effetto l'abbia avuto la circostanza che ai dirigenti non si applicano, altresì, ammortizzatori sociali, vedi: Cassa Integrazione Straordinaria, Indennità di mobilità, corta o lunga. Ammortizzatori per i quali, peraltro, le retribuzioni dei dirigenti sono assoggettate a pesante prelievo contributivo obbligatorio?

Ha verificato Cazzola se ci sono dirigenti tra quei 7 mila lavoratori che, da ultimo, con 50 anni di età, se uomini, o 45, se donne, lasceranno talune imprese entro il 31 dicembre 2004, percependo l'indennità di mobilità lunga fino al diritto alla pensione, a 60 anni di età, se uomini o a 55, se donne, ove non abbiano maturato prima il diritto alla pensione di anzianità, con correlativo beneficio della contribuzione figurativa?

E, per finire, pensa per davvero Cazzola che i dirigenti, a parte qualche sparuto "top manager", siano in grado di stabilire del tutto unilateralmente, liberamente e discrezionalmente se e quando risolvere il rapporto di lavoro? Sa o non sa Cazzola che le imprese, almeno quelle industriali, normalmente espellono, in maniera più o meno "spontanea", i dirigenti che abbiano maturato o prossimi a maturare il diritto alla pensione di anzianità e che ora, anzi, sempre più, tendono a espellere anche dirigenti abbastanza lontani dalla maturazione del predetto diritto (dai primi anni '90 a oggi è stato espulso circa il 20% del totale della categoria), senza serie prospettive di rioccupazione?

O forse, Cazzola ritiene che tutti i dirigenti abbiano, per fare un esempio, la stessa stabilità di rapporto lavorativo del Governatore della Banca d'Italia? Sparare sulla solita Croce Rossa può essere tollerabile fino a un certo punto.

Edoardo Lazzati

Dalla Confederazione

La CIDA alla presentazione del DPEF

Una delegazione della CIDA, guidata dal Presidente Giorgio Rembado, ha partecipato il 16 luglio, unitamente alle altre Parti Sociali, alla presentazione da parte del Governo del Dpef 2004-2007.

Erano presenti all'incontro il Presidente del Consiglio Silvio Berlusconi, il Sottosegretario alla Presidenza Gianni Letta, e l'Esecutivo al completo.

L'illustrazione del Dpef, svolta dal Ministro Tremonti, non ha peraltro offerto molti elementi di valutazione alle Parti Sociali presenti.

Il Capo del Governo ha annunciato di definire un nuovo **"patto sociale"**, avviando un confronto con le Parti Sociali, unitamente a vari tavoli tecnici sui problemi legati alle riforme, in particolare su "welfare", mezzogiorno, e politica industriale.

Dopo l'incontro con le Parti Sociali, si è tenuta una riunione del Consiglio dei Ministri, che ha varato il Documento di Programmazione Economico Finanziaria. Il testo è consultabile sul sito (www.cida.it), nella sezione "documenti utili".

In merito all'incontro la CIDA ha diramato un comunicato stampa che riportiamo qui di seguito.

DPEF: le perplessità della CIDA alle proposte del Governo

Al termine dell'incontro tra Governo e parti sociali, il Presidente della CIDA Giorgio Rembado ha illustrato la posizione della dirigenza e delle alte professionalità sulle linee di politica economica.

La CIDA non disconosce la criticità dell'attuale momento economico e delle forti incertezze dei mercati. Ritiene però

che proprio in situazioni di difficoltà si debba intervenire con misure fortemente selettive di investimenti. A questo proposito, lamenta l'assenza all'interno del Dpef di un progetto coraggioso, che faciliti il rilancio dell'economia italiana sulla base di una valorizzazione delle alte professionalità.

La CIDA auspica pertanto che l'Esecutivo provveda in primo luogo a raddoppiare i finanziamenti destinati ad un settore di importanza cruciale, quale quello della ricerca, sia attraverso l'erogazione di risorse pubbliche, che per il tramite di incentivi alle imprese.

"Dal punto di vista fiscale – ha dichiarato Rembado – sollecitiamo l'Esecutivo affinché la fiscalità locale sostituisca e non si aggiunga a quella centrale e affinché al trasferimento di funzioni nel processo in atto di decentramento corrisponda il trasferimento delle risorse necessarie. Quanto alla sanità, chiediamo il rispetto del principio di garanzia dei livelli minimi essenziali su tutto il territorio nazionale".

Da ultimo il capitolo *"pubblica amministrazione"*. Se è vero che occorre puntare sui dirigenti e sulle alte professionalità per poter contare su una pubblica amministrazione efficiente, occorrono allora *risorse adeguate per il rinnovo dei contratti*, allo scopo di dare un giusto riconoscimento a quanti operano nelle varie amministrazioni. Gli investimenti previsti dal Dpef sono invece largamente al di sotto delle attese e della sia pur ragionevoli richieste della CIDA.

Mercato del lavoro: audizione della CIDA alla XI commissione della Camera

Dopo l'audizione del 15 luglio alla commissione Lavoro del Senato, il 16 luglio si è svolta una seconda audizione, questa volta alla Camera, sui contenuti dello schema di decreto legislativo con il quale il Governo intende introdurre nell'ordinamento una serie di nuove tipologie contrattuali.

Le osservazioni della CIDA, anche in questa occasione, si sono concentrate sulla revisione delle *collaborazioni coordinate e continuative* e sulla *somministrazione di mano d'opera* (da non estendere alle mansioni di contenuto intellettuale). □

Effetti per la dirigenza in servizio ed in quiescenza

Incorporazione Olivetti/Telecom Italia Spa

Pier Carlo Cargnel

La scomparsa dell'Olivetti avrebbe potuto generare potenziali problemi per i dirigenti ex-Olivetti in pensione, che sono coperti dal Fondo integrativo Assistenziale FASIDO, perché la dirigenza Telecom dispone di un Fondo specifico, regolamentato da accordi aziendali.

Numerose riunioni con la Direzione del Personale Olivetti si sono succedute in questi ultimi mesi. Grazie alla disponibilità dimostrata dalla Direzione Aziendale ed alla costruttiva collaborazione dei colleghi Telecom – rappresentanti la dirigenza – si è addivenuti ad un accordo, tra la nostra Associazione (APDAI) – in rappresentanza dei dirigenti Olivetti – e la Direzione Telecom/Olivetti, che tutela ampiamente i precedenti accordi sindacali, tempo per tempo stipulati, riguardanti i Fondi integrativi in essere per la dirigenza Olivetti.

Dobbiamo qui rilevare ed esprimere un compiacimento per i rapporti relazionali instaurati tra **Federmanager Torino** e la Direzione **Telecom/Olivetti**, improntati alla massima collaborazione e disponibilità reciproca. Ciò ha generato una convergenza tra le finalità, tutte rivolte a mantenere le positive peculiarità e caratteristiche del Fondo integrativo assistenziale, nonostante le modifiche societarie intervenute.

Questo è il clima collaborativo che desidereremmo consolidare tra la nostra rappresentanza territoriale e quella imprenditoriale: solo così si potrà fattivamente valorizzare la risorsa più preziosa nell'ambito aziendale, quella umana, componente essenziale dello sviluppo d'impresa.

Ci auguriamo che quanto realizzato possa riverberarsi a livello generale nell'ambito delle società residenti sul nostro

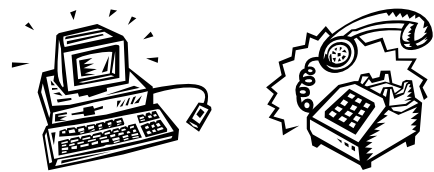
territorio. Riconfermiamo, anzi, le disponibilità ad operare in tal senso ed attendiamo i segnali positivi, sia da parte industriale, che da parte dei principali rappresentanti delle istituzioni socio-politiche, metropolitane, provinciali e regionali.

Per la dirigenza delle Società controllate dall'Olivetti, attualmente aderente al Fondo FASIDO, restano ancora da definire alcune specifiche situazioni, in merito alle quali ci si è dato reciproco impegno di approfondimento ed analisi entro il corrente anno, con l'intento sottoscritto di salvaguardare, in modo simile a quanto già definito o in modo migliorativo le peculiarità al

mondo usufruite dai dirigenti – servizio/pensionati – facenti capo alle Società predette.

Questo successivo risultato sarà perseguito dopo le necessarie verifiche, che formeranno oggetto di un'apposita Assemblea aperta a tutti i soci FASIDO.

L'impegno profuso ed i soddisfacenti risultati conseguiti a salvaguardia dei diritti della dirigenza Olivetti, dovrebbero indurre i non iscritti all'Associazione territoriale a *riconoscere il valore di appartenenza alla categoria e sentire lo stimolo ad essere attivamente partecipi*. Interpretando i comuni sentimenti del Consiglio Direttivo, formulo l'auspicio che ciò si realizzi attraverso le iscrizioni di numerosi colleghi. (Il modulo è reperibile sul sito web: www.apdai.it/ www.federmanager.it/). □



Sindacale

Verbale di accordo 22 luglio 2003 tra Federmanager e Confindustria per accelerare la procedura di liquidazione del FIPDAI

La liquidazione del FIPDAI

Con Verbale di accordo del 24 gennaio 2000, sottoscritto tra Federmanager e Confindustria, le parti medesime hanno formalizzato, in qualità di parti istitutive del Fipdai, la messa in liquidazione del Fondo.

In considerazione di quanto sopra, con effetto dal 1° marzo 2000, sono stati nominati due co-liquidatori del Fipdai, uno ciascuno su designazione delle rispettive parti sociali.

Nel frattempo, è intervenuto il necessario chiarimento da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione - Covip - circa la posizione giuridica del Fipdai nei confronti della disciplina legislativa in materia di Fondi pensione, di cui al decreto legislativo n. 124/1993 e successive modificazioni e integrazioni, con il quale la predetta Commissione, muovendo proprio dalla formale messa in liquidazione del Fondo avvenuta per effetto del richiamato accordo 24 gennaio 2000, ha ritenuto di non procedere all'iscrizione del Fipdai nell'albo dei Fondi pensione, decretandone, in tal modo, la conseguente esclusione dall'ambito di applicazione della richiamata disciplina legislativa.

In esito ai successivi incontri, in sede tecnica, tra il Fondo e le parti sociali, svoltisi a seguito dell'acquisizione da parte del Fondo stesso di qualificati pareri di natura tecnico-giuridica e fiscale, si è addivenuti, valutate le proposte messe a punto dai co-liquidatori per incarico delle stesse parti sociali, alla sottoscrizione del Verbale di accordo in data 22 luglio 2003 tra Federmanager e Confindustria, con il quale sono state definite le modifiche alla normativa regolamentare del Fondo approvato il 30 marzo 1995 onde poter procedere a una accelerazione della procedura liquidatoria.

La sottoscrizione di tale Verbale di accordo è intervenuta in adempimento a quanto stabilito dal punto 5), ultimo comma, dell'accordo 20 gennaio 1994, con il quale è stata demandata agli Organi del Fipdai la formulazione di norme statutarie e/o regolamentari attuative dell'ac-

cordo medesimo, da adottarsi previa approvazione delle parti.

Le modifiche approvate prevedono la sostituzione degli artt. 6 e 7 del Regolamento del 30 marzo 1995. Con i contenuti dei nuovi artt. 6 e 7, le parti perseguono la finalità di consentire agli aventi diritto, senza ostacoli di natura temporale o limiti sostanziali, il trasferimento ad altro Fondo di previdenza complementare della polizza di assicurazione nella quale è stata investita la quota di cui al Verbale di accordo 20 gennaio 1994, oppure il riscatto volontario della stessa polizza.

In particolare, il nuovo art. 6 (Riscatto anticipato) consente al dirigente per il quale sono venuti meno i requisiti di partecipazione al Fondo, in conseguenza dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro con qualifica di dirigente, di poter riscattare la polizza assicurativa. Per effetto di tale modifica, viene eliminato il periodo di carenza previsto in almeno 5 anni dal venir meno dei requisiti di partecipazione al Fondo e, pertanto, il dirigente cessato dal servizio potrà richiede-

re immediatamente, osservando le modalità previste dal Fondo, il riscatto anticipato della sua posizione.

Il nuovo art. 7 (trasferimento ad altro Fondo) rende più agevole, invece, ai dirigenti in servizio, il trasferimento della propria posizione ad altro Fondo, Cassa o forma di previdenza complementare, ivi compresi i Fondi aperti e le forme pensionistiche individuali di cui agli artt. 9-bis e 9-ter del D.lgs. n. 124/1993, presso i quali il titolare abbia in atto una posizione previdenziale, a condizione che il Fondo, Cassa o altra forma ricevente acconsenta al trasferimento della posizione.

Circa i tempi di attuazione delle nuove disposizioni regolamentari, attese le necessarie implementazioni alle procedure gestionali del Fondo, i co-liquidatori hanno individuato in circa 18/22 mesi l'arco di tempo necessario per il completamento sostanziale delle operazioni; arco temporale suscettibile, peraltro, di possibile variazione sia per la complessità e ampiezza degli adempimenti previsti, che rendono oggettivamente ardua una valutazione precisa dei tempi complessivamente richiesti per il loro espletamento, sia perché alcune fasi essenziali sfuggono all'esclusivo controllo del Fondo. □

N.B. Le notizie riportate circa l'accelerazione della liquidazione del FIPDAI sono tratte dalla circolare n. 1793 che la Federmanager ha emesso in data 29 luglio 2003 e trasmesso alle Associazioni territoriali.

Un aiuto all'Associazione Italiana per la ricerca sul cancro Candiolo (Torino)

A nome e per conto dell'Unione Regionale Federale del Piemonte, che comprende i Sindacati Territoriali di Alessandria, Asti, Aosta, Biella, Cuneo, Novara, Torino e Vercelli, si informano i lettori che è stato trasmesso all'Associazione Italiana per la Ricerca sul Cancro assegno bancario n° 3.046.072.735-04 di € 800,00, tratto sull'Istituto Bancario SANPAOLO IMI, da devolvere a favore dell'Associazione predetta, in memoria della Signora *Mariella Biffignandi*, consorte del Presidente ASSIDAI dott. *Adriano Castella*, deceduta il 30 giugno 2003. □

PREVINDAI

La Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) ha recentemente approvato le modifiche ai testi di Statuto e Regolamento, come approvati a suo tempo dall'Assemblea del Fondo. Tra le novità più significative si segnalano:

- l'assetto gestorio del Fondo che, oltre all'attuale strumento assicurativo, si avvarrà di quelli finanziari, dando così vita al **"pluricomparto"**, che consentirà ai singoli iscritti – quasi sicuramente entro la 1^a rata del 2004 – di scegliere il comparto/i, sul/i quale/i far affluire i propri contributi. Da ciò derivano le implementazioni riguardanti: il ruolo del Consiglio d'Amministrazione, nonché gli effetti sulle spese di gestione e sulla contribuzione;

- adozione delle disposizioni volte a consentire l'iscrizione al Fondo ai dirigenti con contratto Confservizi (CISPEL)/Federmanager.

Maggiori dettagli possono essere reperiti sul sito web www.previndai.it. □

Contribuzione volontaria

Ezechiele Saccone

La Federmanager, con circolare n. 1794 del 31 luglio 2003, ha precisato che i colleghi, ex dirigenti di Aziende industriali, ammessi alla prosecuzione dei contributi volontari, possono versare **entro il 30 settembre 2003**, insieme ai contributi per il secondo trimestre, anche quelli relativi al primo. Lo ha comunicato l'INPS con il messaggio n. 92 del 18 luglio 2003, in deroga alla regola che, in caso di ritardo del versamento dei contributi volontari, prevedeva che essi non fossero considerati uniti e dovessero essere restituiti. Tale deroga è stata concessa dall'INPS per i ritardi accumulati, nel passaggio del sistema informatico dall'ex Inpdai a quello INPS.

Inoltre l'INPS ha precisato che posso-

no continuare a versare i contributi volontari anche gli ex-Direnti di Aziende Industriali, che hanno risolto il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2002 e sono iscritti alla gestione speciale dei lavoratori autonomi ex L. 335/95 (ossia titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono abitualmente un lavoro autonomo, senza essere iscritti a Fondi di Previdenza obbligatoria). (Quanto sopra era comunque segnalato anche sul periodico Dirigente d'Azienda, n. 216 di giugno-luglio 2003).

Nel messaggio n. 92 dell'INPS, infine, si avvisano gli interessati che qualunque segnalazione o richiesta di chiarimento potrà essere inoltrata via e-mail al signor Bruno Iessi o alla dott.ssa Teresa Bocchetti. Entrambe le persone sono reperibili al sito: *"Struttura PDAl e-mail: T.Bocchetti@inpdai.it"*. □

FONDIRIGENTI

Le continue mutazioni dello scenario di riferimento in cui opera il mondo industriale – globalizzazione, innovazione, trasformazioni tecnologiche e di mercato – necessitano di adeguamenti organizzativi e professionali nel continuo e, quindi, anche di una formazione tarata sulle esigenze delle singole imprese.

Fondirigenti è un'Associazione costituita da Confindustria e Federmanager per promuovere la *"formazione continua"* dei dirigenti nelle imprese; in concreto, è una realtà al servizio della dirigenza per tutte quelle aziende che hanno aderito al Fondo ed è un'opportunità da utilizzare, perché non ci sono oneri aggiunti ed ogni azienda può riutilizzare i contributi che già versa (0,30%) all'INPS.

L'azienda che ha aderito al Fondo – il termine ultimo era il 31 luglio – potrà investire dall'1/1/2004 nella crescita professionale dei propri dipendenti quelle risorse che, fino ad oggi, sono state utilizzate dal sistema pubblico (non per i dirigenti), senza un ritorno diretto per l'azienda.

Le aziende che non hanno sinora aderito al Fondirigenti (potranno farlo nel 2004) continueranno a versare il contributo dello 0,30% all'INPS, finanziando così il sistema pubblico della formazio-

ne, ma non potranno accedere alle iniziative e finalità di Fondirigenti.

Lo 0,30% versato va ad accumularsi, dal gennaio 2004, in un apposito **"conto formazione"** a disposizione dell'azienda, e queste risorse annuali – se non usufruite – possono cumularsi **per un massimo di 4 anni**.

Le risorse disponibili del "Conto Formazione" possono essere utilizzate presentando uno o più piani formativi concordati con le Rappresentanze Sindacali o, in mancanza, con le rappresentanze territoriali, cumulando più aziende che abbiano uguali finalità formative.

Il Fondo offre la possibilità di tarare

piani formativi su specifiche esigenze aziendali, con accesso semplificato e senza scadenze.

Ogni Impresa potrà recuperare del proprio "Conto Formazione" il 70% del contributo versato (l'altro 30% serve a spesare i costi di gestione dei Fondi costituiti e per sovvenzionare attività di formazione specifiche per il reinserimento nel mondo del lavoro dei dirigenti privi di occupazione).

L'obiettivo del Fondo non è quello di proporre all'azienda e alla rappresentanza associativa territoriale progetti formativi preconfezionati, ma di consentire ampia libertà di proposte, che verranno finanziate con i fondi affluiti presso **Fondirigenti**. □

Si sblocca la situazione per i procuratori volontari

Migliorano i rimborsi del FASI dal 1° luglio 2003

Ezechiele Saccone

Come aveva preannunciato il Presidente del FASI, Adriano Cappellari, nell'assemblea dell'APDAI di Torino, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, nella seduta del 26 giugno c.a., in attuazione del verbale d'accordo Confindustria-Federmanager del 26 marzo 2003, **ha deliberato di istituire alcuni rimborsi integrativi, per le prestazioni fornite nel periodo 1° luglio-31 dicembre 2003.**

La Federmanager, con la circolare n° 1787 del 3 luglio c.a., **che è in visione presso tutti i sindacati provinciali**, ne ha dato informazioni dettagliate.

In seguito elenchiamo le integrazioni previste dal FASI a decorrenza dal 1° luglio c.a.:

a) Prestazioni odontoiatriche

È previsto un rimborso integrativo pari al 12% dell'importo tariffato; entro il 65% della spesa sostenuta.

Esempi:

1) L'importo della fattura ammonta a € 1000 - Rimborso e tariffa è previsto in € 550, a cui si somma l'integrazione prevista € 66 (12% dell'importo a tariffa). Rimborso massimo (€ 550+66)= € 616;

2) L'importo della fattura aumenta a € 1000 Rimborso a tariffa FASI è previsto in € 710 (pari al 71% della spesa sostenuta). Nessuna integrazione in quanto il rimborso a tariffe FASI è superiore al 65% della spesa sostenuta.

b) Terapia ortodontica

È previsto un rimborso integrativo pari al 12% dell'importo tariffato; entro il 100% delle spese sostenute.

c) Retta di degenza

È previsto un rimborso integrativo pari al 35% dell'importo tariffato, entro l'80% delle spese sostenute (non è però prevista l'integrazione della retta per l'accompagnatore e della retta per la lungo degenza).

d) Interventi chirurgici

È previsto un rimborso integrativo pari al 35% dell'importo tariffato, entro l'80%

della spesa sostenuta (limitatamente agli interventi chirurgici con tariffa FASI superiore a € 516,46.

e) Assistenza al parto

È previsto un rimborso integrativo del 35% dell'importo tariffato, entro il 100% della spesa sostenuta.

f) Presidi e Protesi

È previsto un rimborso integrativo del 35% dell'importo tariffato, entro l'80% della spesa sostenuta.

Le anzidette integrazioni verranno riconosciute ed effettuate dal FASI direttamente agli iscritti (sia per la forma indiretta, che per la diretta), al momento della liquidazione delle prestazioni.

Disciplina di iscrizione al FASI dei procuratori volontari.

Nella stessa riunione del 26 giugno, il Consiglio di Amministrazione del FASI, sempre sentite le parti sociali, ha finalmente sbloccato la situazione di oltre 200 colleghi, che avevano richiesto nel 2002 l'iscrizione al Fondo, come procuratori volontari.

Tale deliberazione, trae origine dalla decisione dell'INPS, che, come è noto, consente la prosecuzione volontaria (fino al pensionamento), per coloro che l'avevano già richiesta nel 2002 all'ex INPDAI. (Vedi articolo su questo periodico nel numero di giugno-luglio n. 216). Inoltre è stato deliberato, per i colleghi cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 2003, che richiedano l'iscrizione volontaria al FASI (come previsto all'art. 2 lett. "d" dello Statuto-Regolamento) che le rispettive iscrizioni decorreranno dal mese successivo alla richiesta (così come previsto all'art. 4 dello Statuto-Regolamento vigente).

Comunque, tutti i colleghi che, nel 2002 e 2003, avevano già inoltrato le richieste di prosecuzione volontaria, verranno direttamente informati dal FASI sulle modalità necessarie per perfezionare la propria iscrizione.

Per ulteriori informazioni e delucidazioni i colleghi interessati potranno consultare i vari sindacati provinciali della Federmanager. □



**Associazione Italiana
per la lotta contro
la Miastenia**

Via Celoria, 11 - 20133 Milano
Tel. 02 2360280
Fax 02 70633874
c.c. postale n. 28143204

Perché è nata l'A.I.M.

La Miastenia Gravis è poco conosciuta nel nostro Paese: di fatto solo pochi Centri Neurologici se ne occupano. È una malattia autoimmune che colpisce il sistema neuromuscolare. I sintomi più frequenti sono in successione: caduta delle palpebre, visione doppia, voce nasale, difficoltà nella masticazione, nella deglutizione, nella deambulazione e nella respirazione. Questi sintomi possono essere presenti singolarmente o variamente associati. Se non è riconosciuta può essere mortale, se combattuta in tempo si può curare bene.

I programmi

L'A.I.M. è attiva nel reperire fondi per stimolare e sostenere programmi di ricerca che si propongono in particolare di:

- conoscere i meccanismi che provocano la malattia, la scatenano o la aggravano
- migliorare l'efficacia delle terapie esistenti e identificare nuovi mezzi terapeutici
- trovare nuovi farmaci per l'immunoterapia specifica che sarà l'elemento risolutore della malattia

Come aiutarci in questa battaglia?

1. Divenendo soci ordinari e/o sostenitori
2. Contribuendo con sostegno e contributo personale alla vita dell'associazione



Quattro anni non sono sufficienti per rinnovare
il contratto dei Dirigenti

CONTRATTO!

Riportiamo su questo numero di "Dirigente d'Azienda" il Comunicato diffuso dalla Commissione trattative della FIDIA, dopo l'esito negativo degli ultimi contatti con l'ANIA e l'incontro in sede ministeriale, sollecitato dalla stessa nostra Federazione (tenutosi il 24 luglio).

Osserviamo soltanto l'inusuale iniziativa, annunciata nell'ultimo capoverso e poi effettivamente attuata dalla Commissione stessa, di rivolgersi direttamente ai vertici delle Compagnie, cosa che normalmente dovrebbe competere (ammesso che se ne valuti l'opportunità...) al Presidente federale.

Rispetto alla sostanza del problema, che sta a cuore a tutta la dirigenza assicurativa, non si può che constatare il perdurare dello stallo in cui ci troviamo da troppo tempo: il contratto è, in effetti, scaduto il 30/6/99 e quattro anni non sono stati sufficienti per raggiungere un nuovo accordo.

E.B.

Comunicato della FIDIA

"La Commissione per le trattative per il rinnovo del CCNL per i Dirigenti ha ricevuto pressanti inviti dalla Commissione Sindacale ANIA, per evitare l'incontro presso il Ministero del Lavoro previsto per il giorno 24 luglio, dando in cambio la disponibilità a trattare il solo contratto economico.

L'incontro, avvenuto la sera del 23 luglio, non ha avuto esito positivo, in quanto la bozza di intesa proposta dall'ANIA prevedeva espressamente che "la parte normativa è rinnovata, rimanendo invariata nel testo in cui al CCNL 22 luglio 1996...".

Il giorno 24, quindi, la Commissione ha partecipato alla riunione convocata dal Ministero, durante la quale da parte del Dirigente preposta è stata individuata e dalle Parti condivisa, l'ipotesi di "proseguire le trattative del rinnovo economico del contratto"; per la quale "le trattative per l'aspetto normativo riprenderanno a data da concordare".

Sulla base di questo presupposto, la Commissione si è trasferita presso la sede dell'ANIA, dove, tuttavia, la Delegazione ANIA ha riaffermato la volontà di non chiudere l'economico, se non a condizione che la FIDIA accetti il principio del rinnovo anche del normativo (che comprende anche la discussa nota a verbale agli artt. 34 e 35, riguardante la base di calcolo del TFR), con pretesa ANIA che dichiarassimo scaduto e disdetta il CCNL in "legittima prorogatio".

La Commissione, peraltro, è costretta a denunciare che l'ANIA:

- non accetta la proposta ministeriale;
- non accetta la proposta di considerare il contratto normativo in semplice prorogatio, ma pone come condizione il rinnovo formale del testo del contratto normativo, al fine di rinforzare la sua posizione nei confronti delle vertenze in atto e/o future.

Infatti per l'Ania, come da loro comunicato ai rispettivi Responsabili delle Risorse Umane delle Imprese, il rinnovo del contratto normativo con la riaffermazione della nota a verbale n. 2 dell'art. 35 è ritenuto indispensabile per le possibili "ricadute economiche di importante rilievo" e "perché la formulazione della predetta nota rappresenta un elemento di forza per escludere ulteriori oneri per le imprese".

Si badi che da parte nostra si era richiesto solo di allegare una dichiara-

zione; cosa usuale in tutti i contratti sotto la voce "dichiarazione delle Parti", cosa che non avrebbe pregiudicato le rispettive posizioni.

È stata altresì rifiutata dalla Commissione ANIA una qualsiasi adeguata contropartita, in cambio di una nostra eventuale rinuncia alla contestazione della "nota a verbale"!

Con ciò confermando:

- l'assoluta indisponibilità ANIA ad un confronto negoziale che non sia supina accettazione della Sua volontà e dei propri esclusivi interessi.
- ha predisposto le nuove tabelle economiche per il secondo biennio (1-7-2001/30-6-2003) sulla base dell'inflazione programmata, rinviando il recupero del differenziale al prossimo rinnovo contrattuale;
- pretende la contestuale disdetta del contratto normativo con effetto 30-6-03 senza fornire alcuna indicazione sul rinnovo; il che vuol dire:
 - aggiornare le retribuzioni per il 1° biennio 1-7-1999/30-6-2001 all'inflazione, senza recupero del differenziale, con la vera inflazione reale a distanza di 4 anni!
 - avere solo un anticipo di inflazione programmata per il biennio 1-7-2001/30-6-2003, in netto contrasto con il "protocollo di intesa luglio 1993"!
 - la prospettiva di non vedersi rinnovare più l'economico, se non verranno accettate altre limitazioni di tutele per la Categoria!

Va altresì denunciato l'atteggiamento della Commissione ANIA, attenta a non consegnare documenti originali, a ricercare sponde più arrendevoli o a fornire in colloqui personali versioni da smentire alla prima occasione, per poi dire tutto ed il contrario di tutto, mettendo in negativo e/o travisando ogni proposta della Commissione Fidia nel tentativo scorretto di delegittimarla.

Per arginare questi tentativi ANIA, miopi e pericolosi anche per le imprese, di distruggere le tutele della nostra Categoria, sia in servizio, che in quiescenza, la Commissione provvederà a sensibilizzare tutti i Responsabili delle risorse Umane, nonché gli Amministratori Delegati delle Imprese, al fine di ristabilire la verità sullo svolgimento dei fatti ed a proseguire la strada della conciliazione presso il Ministero del Lavoro. □

AGENDA: notizie e scadenze

Decorazione "Stella al merito del lavoro" premiatura 1° maggio 2004

Con circolari n. 32556/DEC e n. 32557/DEC del 10 luglio 2003 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ufficio Onorificenze - ha comunicato che ai fini del conferimento della "Stella al Merito del Lavoro" per l'anno 2004 varranno le disposizioni legislative di cui alla Legge 5-2-1992, n. 143, e **precisato che alla Regione Piemonte sono state assegnate n. 69 decorazioni.**

CAMPO DI APPLICAZIONE

Requisito fondamentale per determinare le categorie dei beneficiari è l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi. Ciò premesso, si precisa che possono aspirare alla decorazione:

- i lavoratori dipendenti, occupati in qualità di operai, impiegati, quadri e dirigenti di imprese pubbliche e private, qualunque sia il campo di produzione o di lavoro nel quale esercitano la propria attività;
- i dipendenti ed i soci delle società cooperative;
- i dipendenti di stabilimenti e aziende istituite da Enti Pubblici per lo svolgimento di attività di tipo imprenditoriale;
- i lavoratori dipendenti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni legalmente riconosciute a livello nazionale;
- i pensionati già appartenenti a tutte le categorie elencate nei precedenti punti a), b), c);
- i lavoratori italiani all'estero che abbiano dato prove esemplari di patriottismo, di laboriosità e di probità; per essi non è richiesto il requisito di anzianità lavorativa di cui all'art. 5 della legge in argomento.

La decorazione può essere altresì concessa per onorare la memoria dei lavoratori italiani anche residenti all'estero, periti o dispersi a seguito di eventi di eccezionale gravità determinati da particolari rischi connessi al lavoro in occasione del quale detti eventi si sono verificati; in tal caso si prescinde dai requisiti dell'età e dell'anzianità di lavoro.

REQUISITI RICHIESTI

I candidati debbono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere cittadini italiani;
- aver compiuto 50 anni di età entro il termine ultimo previsto per la presentazione della domanda;
- essere stati occupati ininterrottamente, per un periodo minimo di 25 ANNI DOCUMENTABILI, alle dipendenze di una o più aziende, purché il passaggio da un'azienda all'altra non sia stato causato da demeriti personali;
- essersi particolarmente distinti per singoli meriti di professionalità, perizia, laboriosità e buona condotta morale.

PRESENTAZIONE DELLE PROPOSTE

Le proposte, complete di tutti i dati anagrafici dell'aspirante e del numero di codice di avviamento postale corrispondente alla sua residenza, possono essere avanzate:

- dalle aziende presso cui prestano la loro opera i lavoratori interessati (per le grandi aziende tenendo conto degli equilibri uomo-donna);
- dalle Organizzazioni Sindacali e Assistenziali;
- dagli stessi lavoratori interessati.

Le segnalazioni fatte in precedenti anni debbono ritenersi decadute e, pertanto, ai fini dell'eventuale proposta di decorazione per il 2003, dovranno essere rinnovate.

Le domande, redatte in carta semplice, dovranno pervenire per la regione Piemonte a questa direzione regionale del lavoro, settore ispezione lavoro - via Arcivescovado n. 9 - scala A - 3° piano - Torino - **entro il termine del 31 ottobre 2003.**

DOCUMENTAZIONE

Le proposte dovranno pervenire corredate dei seguenti documenti in carta semplice:

- certificato di nascita o autocertificazione (Legge 15-5-1997, n. 127);

- certificato di cittadinanza italiana o autocertificazione (Legge 15-5-1997, n. 127);
- attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento;
- attestato di professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
- curriculum vitae;
- copia del libretto di lavoro;

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

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

Nel curriculum vitae di cui al punto 5), si prega di fornire le seguenti notizie:

- residenza (comune, via e numero civico, codice avviamento postale);
- composizione del nucleo familiare;
- titolo di studio;
- servizio militare (periodo, arma e grado);
- eventuali precedenti rapporti di lavoro con l'indicazione dell'azienda, periodo o qualifica;
- notizie complementari.

Si prega di far pervenire proposte singole per ciascun lavoratore interessato. □

N.B. - Notizie diramate dalla Direzione Regionale del Lavoro del Piemonte, con circolare n. 6704 in data 22/7/2003.

LAVORO Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1081

FIGLIA DI DIRIGENTE, laureata con lode in Lingue e Letterature Straniere Moderne, esperienza in campo editoriale e nelle traduzioni, ottima conoscenza dell'inglese e dell'applicativo Office, cerca impiego nel quale mettere a frutto le sue capacità. Telefono 349/2341363.

COMUNICATO N. 1083

INGEGNERE, Ampia e lunga esperienza internazionale su robot, impianti e applicazioni robotizz. per industria auto e industrie varie. Brillanti risultati come: Sales Manager,

Rifer. APDAI: via San Francesco da Paola, 20, Torino, tel. 011/562.55.88; fax 011/562.57.03; indirizzo e-mail: info@apdai.it

Project Manager, Acquisti, Resp. Uff. Tecn., Resp. Progetti Speciali, Resp. Assist. Tecn. Ottimi contatti a livello altissimo (Dir. Acq. - Dir. Tecn.). Lingue Buone: tedesco. Ottimi: inglese, italiano, svedese. Nato 1950 Svezia. Telefonare in APDAI.

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.