


FEDERMANAGER

ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI DI TORINO

INVARIATA LA QUOTA ANNO 2005

Lettera aperta ai Colleghi e invito alla diffusione di questo comunicato

Caro collega,

la Federazione APDAI di Torino, associazione sindacale dei dirigenti e quadri di aziende industriali di Torino e provincia – che fa parte, con le altre regioni d'Italia, della struttura di base dell'organizzazione sindacale dei dirigenti di azienda – ha avviato la campagna per incoraggiare nuove iscrizioni e invitare gli iscritti a rinnovare la tessera per il 2005.

Le quote associative sono rimaste invariate, rispetto al 2004, mentre il proposito è quello di offrire sempre maggiori servizi, di migliorare gli esistenti, di mettere in cantiere nuove iniziative. Con lo spirito di sempre: essere un **sindacato**

moderno, che poggia su strutture robuste e agili, che deriva la sua forza dai suoi iscritti e che ai suoi iscritti restituisce **maggiore forza**.

Gli associati possono usufruire gratuitamente di consulenze sui diritti, contratto, valore del lavoro, busta paga. Gli uffici di Federmanager APDAI, sulla base di convenzioni, agiscono anche come uffici di corrispondenza per l'INPS e Previdai, FASI sbrigando pratiche o rispondendo a chi ha

problemi di pensione, di previdenza integrativa, indennità di disoccupazione, assistenza sanitaria FASI-ASSIDAI.

Oltre alla consulenza di carattere giuslavoristico, che comprende l'assistenza gratuita per le transazioni a livello sindacale ed extragiudiziale, e la conclusione di accordi con studi legali fra i più importanti di Torino, è possibile tutelare i colleghi, nelle vertenze con i loro datori di lavoro, si tratti di avviare una causa o di richiedere un parere legale circa qualche privata controversia (tale consulenza di base è gratuita).

Tramite consulenti esterni, Federmanager APDAI offre anche il servizio fiscale per la

compilazione del modello 730, del modello Unico degli altri adempimenti tributari.

Da anni è in funzione lo sportello "Nuove Opportunità", aperto a tutti i Dirigenti, quadri e liberi professionisti, non contrattualizzati, disoccupati, sottopagati: offre consulenze giuridiche e fiscali ed ha creato un "banca" di curricula, per agire come raccordo tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In base a convenzioni stipulate dalla CIDA, l'APDAI è anche a disposizione dei Colleghi per convenzioni commerciali e sanitarie, nonché per agevolazioni a livello locale.

È altresì da ricordare con grande soddisfazione – stante il difficile momento

dell'industria italiana, e soprattutto quella Torinese – lo sforzo fatto per addivenire ai recenti rinnovi contrattuali: Federmanager APDAI ha contribuito con delegati ed esperti alla Delegazione Nazionale per il rinnovo contrattuale, che ha individuato 3 tipologie (vedi contratti con Confindustria, Confapi e Confservizi), per meglio temperare le esigenze delle diverse realtà industriali esistenti (grande

Il settore industriale, dopo un lungo periodo di calo produttivo, sta operando per recuperare le posizioni perdute; ma, se l'industria è in crisi, non lo è il Sindacato, che, di fronte agli onerosi compiti di assistere i Colleghi – coinvolti in pensionamenti imposti, in dimissioni forzate o finte ristrutturazioni – ha posto tutto il suo impegno, sia sul piano strutturale, che su quello di base, incrementando i servizi e le potenzialità operative della Segreteria.

industria, piccola-media ed ex municipalizzate), ove i nostri Colleghi svolgono le loro attività.

Non possiamo, per concludere, non sottolineare il successo delle intese fra Federmanager, Fondirigenti e Confindustria, che hanno permesso la sottoscrizione di un "protocollo d'intesa" fra Unione Industriale e Federmanager Torino per l'attuazione di piani formativi finanziati dallo Stato*, destinati anche ai Colleghi associati in stato di disoccupazione.

* Vedi all'interno nota di chiarimento.



FEDERMANAGER

ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI DI TORINO

Rinnovo quota associativa anno 2005

€ 93,00	dirigenti in pensione
€ 186,00	dirigenti in servizio

si può versare con una delle seguenti modalità:

- a) **Direttamente** presso la sede APDAI (bancomat, contanti, assegni) orario 9-12.30
- b) **c/c postale n. 122101** intestato ad APDAI - Via San Francesco da Paola 20 - Torino
- c) **bonifico bancario BANCA SELLA - C.so San Maurizio 47/e - TORINO**

Coordinate Bancarie ITALIANE	H CIN	03268 Cod. ABI	01011 C.A.B.	052848830070 Conto
Coordinate Bancarie EUROPEE	IT Cod. Paese	19 CIN Europeo	SWIFT SELBIT2BXXX	

- d) R.I.D.

Per il pagamento a mezzo banca, sarà necessario **sottoscrivere e consegnare alla propria Banca il modulo, restituendone copia all'Associazione Sindacale, debitamente timbrata dalla banca.**

Nel caso dovesse optare per il pagamento tramite R.I.D., preghiamo i soci di prestare particolare attenzione nel completare il relativo modulo ed indicare il proprio codice personale, da richiedere alla Signora Gallo (011/562.55.88 int. 213 e-mail: rapporto.soci@apdai.it).



APDAI: Consulenza ed assistenza

Legale, sindacale, previdenziale, sanitarie

Presidenza - PierCarlo Cargnel
presidenza@apdai.it

Direzione - Roberto Granatelli
direzione@apdai.it

Segreteria

• **Paola Castagnone - Patrizia Valsania** 011/5625588 int. 8
segreteria@apdai.it info@apdai.it

Per qualsiasi richiesta di informazioni, prenotazioni e/o ritiro dei moduli, è possibile accedere alla Segreteria dell'Associazione con orario dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 12.00.

La Segreteria è altresì raggiungibile tutti i giorni (dal lunedì al giovedì) telefonicamente con orario dalle ore 9.00 alle ore 15.00 e il venerdì dalle ore 9.00 alle ore 14.00.

Ufficio Organizzazione, Iscrizioni, Quote

• **Paola Gallo** - 011/5625588 int. 213
rapporto.soci@apdai.it

Ufficio Amministrazione

• **Daniela Parisi** - 011/5625588 int. 214
amministrazione@apdai.it

Ufficio Legale Sindacale

• **Elisa Locanetto - Virginia Iorio** - 011/5625588 int. 4
legale-sindacale@apdai.it

Questo servizio, oltre alla consulenza globale sullo "status" della categoria, viene svolto per problemi individuali di carattere giuslavoristico, assistenza nelle transazioni, collegi arbitrali, conteggi, liquidazioni, ricostruzioni di carriera, verifica delle competenze retributive.

Uff. Previdenza INPS - PREVINDAI - PREVINDAPI

• **Maura Timossi** - 011/5625588 int. 6 - previdenza@apdai.it
Mattino: Telefonate e ricevimento Soci
Pomeriggio: Appuntamenti concordati

• **Adriano Stoppa** - 011/5625588 int. 206
Mattino: Lun - Gio - Ven su appuntamento

Per calcolo e diritti alla pensione, assistenza previdenziale, domande di pensione, informazione legislativa, riscatti, ricongiunzioni a titolo oneroso e gratuito, trasferimenti e versamenti volontari.

Ufficio Previdenza Assistenziale FASI/ASSIDAI

• **Laura Lavesero** - 011/5625588 int. 5 - assistenza@apdai.it
Mattino: Telefonate e ricevimento Soci
Pomeriggio: Appuntamenti concordati

Servizio mirato per un supporto agli iscritti ed ai superstiti (modulistica, informazioni, pratiche personalizzate) sia per il FASI (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa), sia per l'ASSIDAI, cioè il Fondo finalizzato ad integrare i rimborsi erogati ai propri assistiti dal FASI o dai Fondi Integrativi aziendali.

Nuove Opportunità/Formazione

• **Renato Cuselli - Franco Bruschetti - Franco Alice - Luigina Balocco** - 011/5625588 int. 8
nuoveopportunita-formazione@apdai.it

Il servizio si raccorda con le istituzioni e gli Enti preposti al fine di garantire agli associati il reimpiego e la formazione continua: con Federmanager attraverso la Banca Dati e per le piccole aziende attraverso l'Agenzia Piemonte Lavoro (L. 266/97) e con la costituenda Agenzia di ricollocazione dei dirigenti, che sarà gestita assieme alle strutture di Confindustria. Per le opportunità di reimpiego l'agenzia opera su appuntamento preso dalla Segreteria. La formazione continua è assicurata dalle attività sviluppate con le aziende e la Fondirigenti Taliercio e Fondo Dirigenti PMI

Ufficio Fiscale/Tributario

• **Maria Vittoria Boidi - Mario Enrietti Oslino - Giacomo Femminò** - 011/5625588 int. 8 - fiscale-tributaria@apdai.it

Il servizio è teso a fornire una prima consulenza gratuita per l'impostazione di problemi e tematiche in campo civilistico, tributario, commercialistico.

CAF: nei tempi utili alla presentazione della Dichiarazione dei Redditi (730) viene istituito un apposito sportello per l'assistenza ai soci e trasmissione delle dichiarazioni.

DIRIGENTE D'AZIENDA

Periodico di informazione ai soci per tutti i problemi sindacali, previdenziali.

Direttore Responsabile **Antonio Coletti** - Tel. 011/5625588 int. 9 - Condirettore **Andrea Rossi** - Tel. 011/5625588 int. 7

INPS - Sedi di Torino

Direzione Regionale Piemonte

Direttore - Rosario Bontempi

Via Frola 2 - 10121 Torino - Telefono 011/56581
Call Center 164.64

- Direzione Provinciale

Direttore - Giuseppe Coppola

Via XX Settembre 34 - 10121 Torino - Tel. 011/57151
Call Center 164.64

- Torino LINGOTTO

Funzionari: Flavio Massani - Natalina Cotardo

Via Nizza 362/10 - 10127 Torino - Tel. 011/65261
Call Center 164.64

- Torino NORD

Direttore - Alessandro Luciani

C.so Giulio Cesare 290 - 10154 Torino - Tel. 011/26891
Call Center 164.64

- Torino LUCENTO

Direttore - Gennarino Napolitano

C.so Vigevano 56 - 10155 Torino - Tel. 011/244500
Call Center 164.64

- Torino SUD

Funzionari: Eugenio Sorce - Giuseppe Corallo

C.so Turati 19/7 - 10128 Torino - Tel. 011/56591
Call Center 164.64

La rivendicazione dei pensionati "ante '88"

Una questione "elegante"

Così chiamano i giuristi certe controversie che ovviamente trovano le parti su opposti punti di vista, ma godono entrambe di giudizi favorevoli, come la posizione dei pensionati ante '88, sospesa tra le alte e le basse marea dei decreti ministeriali e le sentenze della magistratura.

La vicenda degli ante '88 interessa colleghi che sono a cavallo degli 80 anni e, se le statistiche non mentono, non sono rimasti in molti. Prima che siano passati a miglior vita, gli dedichiamo un chiarimento, a dimostrazione che la vertenza non è stata sottovalutata, bensì seguita con determinazione e l'improbabile certezza che alla fine sarà loro data ragione, anche se per molti potrà essere troppo tardi.

On. Direzione,

ricevo Vs/rivista n. 225 e constato ancora una volta l'assenza di notizie relative ai pensionati ante '88. Rilevo amaramente che l'interesse per tale gruppo di dirigenti in quiescenza emerge solo in occasione di rinnovo del tesseramento, ovvero di elezioni interne o politico-amministrative.

Il numero degli aventi diritto ad un adeguamento alle condizioni degli altri pensionati (post '88) si sta fisiologicamente riducendo, per cui non dovrebbe essere troppo oneroso soddisfare le giuste istanze di coloro i quali hanno contribuito, con le loro quote e le ritenute di un'intera vita lavorativa, sia alla formazione di un monte-pensioni, sia alla consistenza e sviluppo del Sindacato.

Il consiglio di adire le vie legali singolarmente pare veramente eccentrico: come può riuscire un isolato, dove occorre la forza di massa organizzata di associati e votanti?

Mi rendo conto delle difficoltà dell'impresa, ma le confronto con le difficoltà della vita odierna, mentre tutto aumenta vertiginosamente, comprese le quote APDAI, FASI e ASSIDAI.

Sono iscritto al Sindacato dal 1977 ed in passato ho goduto del vostro appoggio, ma ora vedo con tristezza tramontare i sogni, le infinite promesse, le speranze di equità e giustizia sociale. Vi ringrazio anticipatamente di una V/replica, via e-mail o sulla rivista, per estendere le informazioni agli altri sfortunati colleghi.

Cordialmente: dario.tavella@libero.it

Antonio Coletti

Penso che si debba dare la precedenza a chi ritiene di aver diritto ad una spiegazione, rispetto ad un "editoriale" di ispirazione indipendente, che non risponde a domande, ma è frutto di rilievi personali.

Il collega che lamenta di non trovare nel periodico notizie specifiche riguardanti i "pensionati ante '88", probabilmente non considera sufficientemente motivate le ragioni che la redazione tiene presenti per "spiegare" (o per "non riferire con eccesso di particolari") che cosa si è potuto predisporre per dare l'avvio concreto ai problemi dei colleghi entrati in pensione prima del 1988.

Eppure, se fossero stati letti con attenzione e con disponibilità a comprendere le motivazioni esposte in più articoli (comparsi sul periodico almeno una volta all'anno), non sarebbe stato necessario chiedere la pubblicazione di motivi che – per ovvie ragioni – sarebbe meglio tenere dentro di noi, anziché pubblicare e, di conseguenza, esporre a pericoli di carattere negativo.

Il collega che si lamenta dovrebbe aver compreso che, su certi problemi – quali quelli di cui si tratta – sarebbe miglior scelta chiedere direttamente qualche chiarimento ver-

bale, anziché sventolare segnali di allarme, che potrebbero provocare complicazioni di natura difficile da superare.

È chiaro che, quando si è affrontato l'argomento in sede di rapporti con la nostra organizzazione sindacale, sono affiorate le difficoltà che la nostra Federazione aveva già incontrato negli anni 1991-92, allorché l'INPDAL si era trovato costretto a subire le direttive del Ministero del Tesoro, anche per l'andamento difficile della gestione previdenziale e, correlativamente, per l'impossibilità – allora motivata – di estendere i miglioramenti di pensione non coperti da incrementi contributivi.

Il problema, nel decennio successivo al 1988, non poteva essere superato e, di conseguenza, la Federazione dei dirigenti industriali fu ripetutamente posta nell'impossibilità di disporre miglioramenti della situazione.

Soltanto alcuni anni or sono, per iniziativa di un ristretto gruppo di associati (non solo piemontesi, ma anche di altre regioni) si ebbe il coraggio di riprendere l'argomento, sulla scorta anche di provvedimenti analoghi riesaminati e approfonditi in base ad orientamenti scaturiti da nuove norme in materia di previdenza.

A tutt'oggi, l'interesse di una possibile riapertura di calcolo delle pensioni ha scaturito

– almeno nella nostra regione – un movimento di adesioni che, in un primo momento, pareva irrealizzabile.

Il ricorso, tendente ad ottenere un calcolo più realistico di quello adottato circa vent'anni fa, è stato affidato ad un legale torinese ed è stato presentato alla Magistratura torinese, dalla quale si attende – come già ottenuto nei primi anni dell'ultimo decennio del 1900 – la decisione necessaria per poter promuovere il giudizio della Magistratura in sede di giurisdizione costituzionale.

Mentre si attendono gli esiti dell'esame preliminare, non risulta – almeno per ora – che vi siano difficoltà per il riesame della questione. Pubblicheremo altre notizie, che ci auguriamo positive, non appena possibile.

*Dalla Valle d'Aosta – in occasione dell'annuale assemblea degli associati – il presidente federale Edoardo Lazzati delinea le basi di un **proclama, quasi un manifesto**, per i dirigenti che partendo dagli ostacoli e dalla colpevole indifferenza del mondo politico, si appella a tutti i dirigenti industria per un movimento capillare sul territorio a scopo di rivendicazione del ruolo primario della categoria, motore di base per il rilancio economico del paese.* □

Cronache Federmanager



CONSIGLIO NAZIONALE DEL 27 NOVEMBRE 2004: RISULTATI DELLE ELEZIONI CONGRESSO NAZIONALE STRAORDINARIO DEL 27-28 NOVEMBRE 2004: PROPOSTE DI MODIFICA ALLO STATUTO FEDERALE

In esito alla riunione del Consiglio Nazionale di Federmanager, svoltasi a Bologna il 27 novembre u.s., i risultati delle elezioni di cui al punto 5) dell'ordine del giorno sono i seguenti:

Rinnovo delle cariche negli Organi della Fondazione IDI per il triennio 2004-07

- Elezione vice presidente **D'Alessandro Elisabetta**
- Elezione di **n. 4 componenti** il Consiglio di amministrazione

Risultano eletti i signori:

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. Cecchini Marco | (voti n. 40) |
| 2. Anelli Luciano | (voti n. 38) |
| 3. Luvison Angelo | (voti n. 30) |
| 4. Ferrio Raffaele | (voti n. 23) |

- Elezione di **n. 1 componente** il Collegio dei Revisori dei Conti Pezzotta Giuseppe

* * *

Il Congresso Nazionale della Federmanager, riunitosi in seduta straordinaria a Bologna il 27-28 novembre u.s. ha approvato le modifiche statutarie di seguito riportate.

Le modifiche deliberate dal Congresso sono formulate per concetti, rinviando ad una fase successiva l'elaborazione delle relative norme, stante la difficoltà di procedere a tale elaborazione nel corso dei lavori congressuali. Su proposta del Presidente federale, approvata dal Congresso Nazionale, è stata affidata alla Giunta Esecutiva, che si avvarrà dei necessari supporti tecnici, la formulazione dei testi normativi derivanti dalle modifiche approvate, nel rigoroso rispetto delle medesime.

Queste, comunque, le varianti statutarie deliberate durante il Congresso anzidetto:

Il Consiglio Nazionale

Composizione - Art. 23

"Mantenere inalterati i criteri di composizione del Consiglio Nazionale prevedendo il diritto, esclusivamente da parte dei Presidenti (non sostituibili) di Associazioni e Sindacati territoriali non rappresentati in detto Organo con propri Consiglieri, a partecipare ai lavori dello stesso Consiglio con facoltà di intervento e con diritto di voto limitatamente all'approvazione del bilancio preventivo e consuntivo, dei contributi associativi e del contratto collettivo nazionale con la Confindustria, con oneri di partecipazione a carico di Federmanager".

Revoca - Art. 24

Aggiungere il comma 10:
"Alle Unioni Regionali è riconosciuta, su proposta delle Associazioni/Sindacati territoriali di appartenenza, la facoltà di revocare il mandato ai Consiglieri nazionali".

Giunta Esecutiva

Compiti - Art. 27

"Si propone di attribuire alla Giunta, anziché al Consiglio Nazionale, i seguenti compiti:

- *decidere le modalità di attuazione del programma deliberato dal Consiglio nazionale;*
- *stipulare, con le forme e modalità di esercizio ritenute necessarie, i patti associativi di cui all'art. 1, comma 2, consentendo, nel caso, l'iscrizione degli interessati alle Associazioni e/o Sindacati territoriali;*
- *determinare le linee di impostazione strategica di Federmanager, da sottoporre all'approvazione del Consiglio nazionale, rispetto agli Enti collaterali e verificarne periodicamente l'attuazione e il controllo;*
- *in coerenza con le deliberazioni assembleari, deliberare iniziative di intervento e di comportamento nei confronti delle istituzioni, delle forze politiche e sociali e verso l'opinione pubblica;*



Cronache Federmanager

- nominare e revocare i rappresentanti di Federmanager nel Congresso Nazionale, nel Consiglio nazionale e nei Collegi nazionali dei Revisori dei Conti e dei Proviviri della Cida o di altra Confederazione;
- nominare e revocare il Direttore Generale Federmanager;
- approvare e modificare il Regolamento per lo svolgimento dei dibattiti congressuali;
- deliberare sull'accoglimento delle domande di partecipazione di nuove Associazioni e/o Sindacati;
- approvare gli statuti e le eventuali modifiche di Associazioni, Enti promossi e finalizzati da Federmanager".

Candidature - Art. 27 e Regolamento per le elezioni di competenza del Consiglio Nazionale

"Le candidature dei rappresentanti negli Enti collaterali saranno presentate solo dalle Associazioni territoriali e saranno escluse auto-candidature spontanee, ferme restando le attuali procedure relativamente alle firme di presentazione. Attribuire alla Giunta l'identificazione dei profili e delle competenze professionali necessarie per le cariche a Presidente (e Vice Presidente) degli Enti collaterali. Attribuire alla Giunta Esecutiva il compito di verificare le candidature pervenute, secondo le attuali procedure (attualmente di competenza del Collegio dei Proviviri), alle cariche di componenti degli Organi degli Enti collaterali, da sottoporre alla procedura elettorale del Consiglio Nazionale".

Sul piano procedurale:

"Identificare ad inizio della consiliatura tutti i fabbisogni elettorali del triennio con le relative scadenze temporali, in relazione alle scadenze degli organi degli Enti collaterali.

Indire un'unica tornata elettorale a inizio di ogni anno, per il rinnovo delle cariche negli organi collaterali scadenti nell'anno stesso".

Art. 28 (divieto ad assumere altri incarichi)

Aggiungere al comma 4 il seguente periodo:

"Nel corso del triennio di durata della Giuria, i componenti della stessa non possono essere eletti, nominati, designati ad altre cariche o incarichi federali, confederali, nonché di Enti collaterali, correlati/connessi, anche se dimissionari, ad eccezione del Presidente".

Norme di comportamento (Titolo XIII, Capo II, art. 40)

"Pausa di un mandato triennale, dopo l'elezione a due mandati consecutivi alla Presidenza/Vice Presidenza di Enti collaterali anche diversi, per poter ripresentare la candidatura alla Presidenza/Vice Presidenza dello stesso o di un altro Ente collaterale".

Commissioni consultive

"Ridurre a due le Commissioni consultive permanenti, attribuendo alle stesse Commissioni la competenza relativa a studi e approfondimenti nelle materie rispettivamente affidate:

- Commissione Lavoro (temi sindacali)
- Commissione Welfare (previdenza e assistenza)

Prevedere nelle due Commissioni consultive un rappresentante nominato dal Coordinamento nazionale pensionati e uno dal Coordinamento nazionale del Gruppo giovani dirigenti, restando invariata l'attuale composizione.

Valorizzare le Commissioni di settore che, in breve tempo, hanno saputo acquisire spazio e visibilità sui temi a forte impatto categoriale".

Codice etico di comportamento

"Inserire all'art. 1 dello Statuto il principio dell'adozione da parte di Federmanager di un codice etico di comportamento, con i principi contenuti nella Carta dei Valori dei Giovani dirigenti (contenuti e modalità da inserire nel Regolamento), che tenga conto delle analoghe iniziative già in atto sul territorio".

Quadri

"Il Consiglio ha convenuto sulla esigenza strategica di 'aprire' ai quadri, superando l'attuale sistema dei patti associativi che riguardano, al momento, Italquadri e Aerquadri e che sempre più fa emergere limiti allo sviluppo associativo in tale area.

All'unanimità viene deciso di creare una 'associazione nazionale quadri industria'. Tale struttura costituirebbe la 63° Associazione di Federmanager, la quale avrebbe un proprio statuto che, fatte salve le specificità, dovrà risultare coerente con quanto previsto dallo Statuto federale.

Questa associazione avrebbe, come riferimenti territoriali, le delegazioni dei quadri presso ogni Associazione Federmanager: ciò significa che gli statuti delle Associazioni dovranno essere modificati per prevedere sia la presenza di una Delegazione Quadri e sia le modalità per la partecipazione dei rappresentanti dei Quadri negli Organi delle Associazioni stesse.

Le iscrizioni dei Quadri, successive alla costituzione della 63° Associazione federale, avverranno anche sul territorio attraverso la 'Delegazione Quadri' dell'Associazione territoriale, secondo modalità e quote associative stabilite a livello nazionale, approvate dal Consiglio nazionale.

I contributi associativi verranno destinati dall'Associazione nazionale, in quota parte, alle Associazioni territoriali e, in altra quota parte, alla Federazione.

La presenza di rappresentanti dell'Associazione nazionale quadri nel Consiglio nazionale andrebbe garantita, nella fase iniziale, con un numero minimo prefissato di consiglieri.

Tenendo conto dei possibili ed auspicabili sviluppi associativi andrebbe anche previsto un numero massimo di consiglieri.

Il diritto di voto in sede di Consiglio nazionale andrebbe disciplinato in relazione alle tematiche.

Il Presidente dell'Associazione dei quadri avrebbe diritto ad essere invitato alle riunioni della Giunta esecutiva, a fronte di temi di reciproco interesse.

Andrebbe anche prevista una presenza garantita nelle Commissioni consultive, nei gruppi di lavoro Federmanager e negli Enti collaterali non contrattuali.

L'Associazione nazionale quadri, con il supporto della Federazione, costituirebbe l'interfaccia per tutte le problematiche specifiche dei quadri di tipo categoriale".

Le delegazioni territoriali costituirebbero, invece, l'interfaccia, in sede locale, per le tematiche di tipo individuale, per i rapporti consulenziali, ecc..".

Il Congresso, dopo aver preso atto delle varianti approvate, ha formalmente deliberato di rinviare a fine febbraio l'entrata in vigore delle nuove norme: ciò per consentire il "riesame" delle norme delle quali il Congresso ha preso atto della volontà espressa dei presenti, per procedere - se necessario - a qualche rettifica per il coordinamento delle norme stesse, evitando possibili contrasti dovuti alle decisioni assunte durante lo svolgimento dei lavori congressuali. □

Cronache Federmanager



Federmanager e Confindustria hanno firmato l'intesa
(comunicato diramato da Federmanager)

Rinnovo del contratto dirigenti industriali

Con l'intesa firmata il 24 novembre u.s., si completa il percorso che Confindustria e Federmanager avevano iniziato nel 2003, in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale, che riguardava il biennio 2002-2003.

Il nuovo contratto nazionale, che durerà cinque anni, tanto per la parte economica che normativa, mette al centro dell'attenzione lo status del dirigente, prevedendo interventi rivolti essenzialmente al rafforzamento degli istituti contrattuali che disciplinano la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria e la formazione professionale.

In questo quadro, l'assoluta novità è costituita dalle tutele per i dirigenti che si dovessero trovare in situazione di disoccupazione e per i quali sono previsti due interventi: un fondo bilaterale per il sostegno del reddito, ad integrazione del trattamento di disoccupazione spettante per legge; il secondo, sempre riferito a situazioni molto delicate che, normalmente, coinvolgono dirigenti ultracinquantenni, attraverso la costituzione, in virtù delle novità introdotte dalla legge Biagi, di un'agenzia per l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro, a favore di dirigenti disoccupati o dipendenti da aziende in liquidazione.

Sul versante economico, la connotazione totalmente innovativa è data dal fatto che il contratto collettivo non determina più la crescita del "minimo tabellare", ma, stante la peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale, la dinamica retributiva resta affidata al rapporto diretto tra impresa e dirigente, mentre il contratto collettivo si limita a prevedere un "trattamento minimo complessivo di garanzia" annuo.

Quindi un trattamento "di garanzia" che, in funzione di una serie di valutazioni tecnico-economiche, prevede due valori differenziati in base all'anzianità di servizio (al di sopra o al di sotto dei 6 anni di anzianità: rispettivamente 52 mila e 62 mila euro lordi l'anno) ed il loro incremento nell'arco di vigenza del con-

tratto (i primi due importi valgono a partire dal 2004, per aumentare rispettivamente a 55 mila ed a 70 mila euro annui lordi, a partire dal 2007).

Per verificare se si è sopra o sotto il valore di "garanzia", si considera l'intera retribuzione complessiva annua lorda del dirigente (a dicembre di ogni anno), comprensiva di tutte le voci, ad esclusione del valore del premio variabile, di eventuali gratifiche una tantum e del rimborso spese fisso di trasferta. Nei casi in cui il dirigente si trovi al di sotto del trattamento di garanzia, la sua retribuzione viene adeguata per la differenza. A questo nuovo modello contrattuale, si accompagna un insieme di nuove tutele di carattere assicurativo, assistenziale e previdenziale.

In alcuni casi si tratta di miglioramenti adottati per istituti del contratto dirigenti; in altri di novità assolute, quali quelle riferite agli interventi a favore dei dirigenti in stato di disoccupazione.

Sono state quindi sensibilmente migliorate le prestazioni sanitarie integrative, assicurando il mantenimento in equilibrio della situazione economico e finanziaria dell'apposito Fondo (FASI). Anche per la previdenza complementare viene garantito un maggiore impegno economico da parte delle imprese e dei dirigenti, al fine di realizzare un affidabile "secondo pilastro" di natura totalmente privatistica (PREVINDAI) rispetto alla previdenza pubblica.

Per Edoardo Lazzati questo rinnovo



Luigi Caprioglio.



Edoardo Lazzati.

contrattuale, esaltando la bilateralità e la collaborazione tra Confindustria e Federmanager, pone concrete premesse per avviare un modello relazionale in grado di valorizzare ulteriormente il ruolo manageriale, quale fattore critico di successo per le imprese italiane, nonché promuovere, in tutte le aziende, sistemi premianti, trasparenti e coinvolgenti, funzionali a legare maggiormente la retribuzione dirigenziale all'andamento delle imprese.

In questo quadro, un ruolo fondamentale sarà svolto dall'Osservatorio bilaterale che Confindustria e Federmanager hanno deciso di costituire e che avrà il compito di monitorare tutte le fasi attuative del rinnovo contrattuale.

Questo contratto, per Lazzati, non solo consolida e sviluppa le tutele tradizionali in campo sanitario e previdenziale, ma ne avvia altre, fortemente innovative, che saranno in grado di dare risposte di qualità nel campo della formazione manageriale, della disoccupazione, dell'aiuto alla ricollocazione.

"Sono convinto - ha precisato Lazzati - che questo contratto, per la sua modernità e per le risposte che è in grado di dare alle nuove domande della dirigenza, sarà in grado di costituire un modello di riferimento e di attrazione per aree aziendali e dirigenziali, oggi diversamente regolamentate".

Nell'ambito della conferenza stampa seguita alla firma, Lazzati ha inoltre chiesto al Governo di dare seguito agli impegni presi con le imprese e con i dirigenti, dando certezza al finanziamento di Fondirigenti, attuando i provvedimenti previsti in Finanziaria, in grado di incrementare realmente la previdenza integrativa a capitalizzazione, e varando in tempi rapidi la riforma degli ammortizzatori sociali, in linea con quanto chiesto da Federmanager e Confindustria con l'avviso comune di luglio 2003. "Questi tre temi infatti - ha concluso Lazzati - sono i capisaldi del nuovo contratto dei dirigenti industriali". □



Cronache CIDA

30-11-2004 Comunicato stampa: l'ANPAC entra nella CIDA

Il sindacato dei dirigenti e delle alte professionalità estende da oggi il suo ombrello rappresentativo anche sui piloti dell'ANPAC. Lo storico sindacato, che rappresenta 1800 piloti italiani, è diventato l'ottava federazione della CIDA, grazie all'intesa siglata il 30/11 n.s. *"Siamo davvero soddisfatti per l'ingresso dell'ANPAC nella nostra Confederazione. Questa intesa arricchisce l'universo CIDA, un sindacato sempre più propenso ad espandere la sua rappresentanza a tutte le categorie ad alta qualificazione, che si riconoscono nei valori del merito e della responsabilità"*, ha detto, subito dopo la sigla dell'accordo, Giorgio Rembado, presidente della Confederazione di via Nazionale. *"Il nostro obiettivo è quello di fare della CIDA il sindacato unitario delle alte professionalità. E l'ingresso dell'ANPAC nella nostra famiglia è un ulteriore passo verso la realizzazione di questo ambizioso progetto"*.

Molto soddisfatto dell'intesa raggiunta anche il comandante Fabio Berti, presidente ANPAC (Associazione Nazionale Piloti Aviazione Commerciale). *"L'ingresso nella CIDA è per noi un passaggio e un riconoscimento importante. Per la nostra Associazione Professionale, che storicamente raccoglie in Italia la maggioranza dei Piloti impegnati nell'Aviazione Commerciale, la consapevolezza dei valori del merito e della responsabilità sono insiti nel patrimonio proprio dell'associazione. Per tale motivo è stato naturale per noi sviluppare un percorso comune, che ci consenta di esprimere al meglio il valore aggiunto dell'alta professionalità che ci contraddistingue"*.

Per maggiori approfondimenti collegarsi con il sito www.cida.it.

Designazioni Federmanager alla CIDA

Si informa che la Giunta esecutiva Federmanager, nella riunione del 15 settembre, ha designato il Vice Presidente federale, ing. Giuseppe Taddei, quale rappresentante di Federmanager nel Consiglio di Amministrazione del Patronato e del Caf Cida.

Per quanto sopra, viste le inevitabili problematiche di avvio dei due Organismi, le Associazioni territoriali, per ogni esigenza di chiarimento e per ogni problematica concernente i rapporti con essi, potranno far riferimento all'Ing. Taddei, sia direttamente, sia tramite la Segreteria Federmanager (dr.ssa Francesca Leonori 06/44070231, vice.presidente@federmanager.it).

Con l'occasione si comunica che, su richiesta della CIDA, la Giunta Esecutiva Federmanager, in data 24 settembre u.s., ha indicato l'ing. Giuseppe Taddei anche quale rappresentante della Confederazione in seno al CNEL. La CIDA, a sua volta, ha provveduto a formalizzare la propria designazione ai Ministeri competenti. □



Cronache CIDA



CONVEGNO NAZIONALE CIDA

LA LIBERALIZZAZIONE DELLE ENERGIE E DELLE COMPETENZE

22-12-2004 La finanziaria 2005 al centro del Convegno Nazionale CIDA

"È necessario rimettere in moto il Paese, e noi proponiamo un carburante 'a costo zero': la liberalizzazione delle energie e delle competenze": è questo il messaggio lanciato il 22/12 u.s. dal presidente CIDA Giorgio Rembado, nel corso del convegno organizzato per "liberalizzare risorse energie e competenze, mediante una legge finanziaria per ridare slancio al Paese. Per dare nuova forza alla competitività nazionale occorrono misure ad hoc, quali le privatizzazioni e le liberalizzazioni delle aziende, dei mercati e dei servizi (in primo luogo quelli pubblici locali e quelli dell'energia)". La proposta della Confederazione dei dirigenti è stata pienamente appoggiata da Enrico Letta, presente al tavolo dei lavori, il quale ha proposto, in aggiunta, anche altre due riforme a costo zero: quella del diritto fallimentare, e quello della tutela del risparmio.

Il responsabile economico della Margherita ha inoltre evidenziato l'inutilità di tutti gli interventi "a pioggia", ipotizzati dal governo, sia per le imprese, che per le famiglie. "In questi termini - ha aggiunto Letta - sono solo una mancia, di cui i contribuenti non hanno bisogno".

Alla tavola rotonda, trasmessa in videoconferenza con tutte le Unioni Regionali, hanno partecipato anche Maurizio Sacconi, Sottosegretario al Welfare (in collegamento da Milano), Enzo Ghigo, presidente della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Giorgio Benvenuto dei DS-Ulivo (in collegamento da Torino).



Sacconi si è detto sicuro della possibilità di realizzare la manovra senza sfondare il tetto del 3% ed ha aggiunto "escludo che la copertura dei tagli Irpef possa essere realizzata con le risorse destinate al pubblico impiego". Dal canto suo, Rembado ha sottolineato questo problema: "è inaccettabile lo scambio che si vorrebbe realizzare fra la riforma fiscale e il rinnovo del contratto del pubblico impiego".

La posizione di Rembado sul tetto del 2% è stata pienamente condivisa dal presidente regionale Ghigo: "Chiediamo la flessibilità per il tetto del 2%: le spese d'investimento dovrebbero essere escluse da questo vincolo così rigido, per evitare di pregiudicare le politiche di sviluppo, soprattutto per il Mezzogiorno", "in alcuni settori si può pensare alla riduzione delle risorse, una razionalizzazione della spesa si può e si deve fare".

Dal canto suo, Giorgio Benvenuto, in accordo con le posizioni CIDA, ha espresso il suo parere a favore del contenimento della pressione fiscale, oltre alla necessità di migliorare l'indicizzazione delle pensioni, che risentono sempre più dell'aumento del costo della vita. Al centro delle proposte della CIDA, soprattutto il sostegno allo sviluppo qualificato e una riforma fiscale che abbassi, in misura equilibrata, tutte le aliquote Irpef e preveda, per ciò che concerne l'Irap, una fiscalità di vantaggio più selettiva e controllabile.

Per maggiori approfondimenti si suggerisce di collegarsi con il sito www.cida.it. □



Le fotografie a centro-pagina riguardano Enrico Letta e Giorgio Benvenuto.

Una classe privilegiata

Gli evasori: questi "conosciuti"

Piercarlo Cargnel

Rappresentano una classe "privilegiata" e vivono sfruttando i servizi pubblici senza alcun onere, poiché altri pagano anche per quanto viene reso loro.

Sono tra *noi*, ma non si distinguono fisicamente dagli altri, con i quali hanno del resto quotidiani rapporti umani e di lavoro. Ma sono "diversi", a partire dal fatto non trascurabile che i loro soldi – qualunque ne sia l'entità – finiscono per valere di più. Per questo si lasciano dietro una scia di rancore o di malcelata invidia. Sono quelli che non pagano le tasse o le pagano in misura non proporzionata alle loro entrate. Lo si sa per certo, da mille indizi e riprove, anche sperimentate sulla propria pelle.

Appartengono alle fasce, di per sé rispettabilissime, di commercianti, artigiani, professionisti, industriali, tutte persone che non percepiscono dal loro lavoro un reddito fisso. Soltanto i governanti hanno l'aria di ignorarli.

E adesso, con il varo di una discussa riforma fiscale, si sottovaluta – come sempre – il fatto che tanti italiani hanno già provveduto a ridursi, in modo assai più consistente, le tasse.

Poche voci hanno toccato il problema, sia in dibattiti televisivi che nelle indagini giornalistiche; e, se lo fanno, ciò avviene in modo evasivo e quasi rassegnato, come se si trattasse di un male inevitabile.

Se ne parla solo in occasione di polemiche di contrapposizione, senza una volontà realizzativa di un progetto a lungo termine, costante ed attivo, che addeghi gli strumenti e le modalità in funzione delle necessità. Qui maggioranza ed opposizione dovrebbero convergere, dando priorità al problema e respingendo all'unisono gli ostacoli che le lobbies interessate frappongono.

Qualcuno ritiene che l'abbassamento delle aliquote a indici equanimi e ragionevoli educerà i contribuenti a com-

portamenti corretti e fungerà da vera scuola di onestà. Ma non occorre essere grandi esperti dell'animo umano per dubitare che questo basti a sradicare le "buone abitudini", a stanare gli evasori impuniti.

La notizia ricorrente che la Finanza ha scoperto qualche migliaia di evasori totali, oltre a testimoniare l'estensione del fenomeno, incoraggia ad imitare quelli che così a lungo l'hanno fatta franca e, quando vengono scoperti, trovano il modo di patteggiare, garantendosi comunque un vantaggio.

Secondo stime attendibili, un terzo della nostra economia sfugge al controllo del Fisco. Le statistiche ufficiali sostengono che solo 24.000 italiani guadagnano oltre 200.000 euro l'anno, ma poi si

Una seria politica economica, che voglia rendere giustizia ai *cittadini onesti* e specialmente ai *più disagiati*, non può fare a meno di interrogarsi sull'imponente e scandaloso "sommerso".

constata che ogni anno in Italia si immatricolano 240.000 auto che costano più di 100.000 euro. Per non parlare degli altri beni di lusso, che proliferano a vista d'occhio, come le barche, le ville edificate in luoghi di eccellenza.

Una seria politica economica, che voglia rendere giustizia ai *cittadini onesti* e specialmente ai *più disagiati*, non può fare a meno di interrogarsi sull'imponente e scandaloso "sommerso".

Qui non c'è bisogno di avvalersi di delazioni o dichiarazioni di "pentiti". E l'omertà ha piuttosto il nome di ignavia. Occorre una volontà politica.

Quello che vedono e sentono i cittadini comuni va accertato con controlli



P. C. Cargnel.

incrociati sui depositi bancari, sulle proprietà, sugli stili di vita, d'altronde esibiti in modo smaccato.

Andrebbe in particolare simulato quello che si chiama tecnicamente "*contrasto d'interessi*": si tratta di introdurre benefici fiscali per i contribuenti, attraverso la detrazione totale o parziale, dei redditi, delle fatture per spese sostenute con artigiani, professionisti, imprenditori.

Si aprirebbe così un circolo virtuoso, a vantaggio dell'erario e della maggioranza dei cittadini.

"*Pagare tutti per pagare meno*", dovrebbe essere lo slogan di una riforma fiscale degna di essere definita rivoluzione epocale.

Viene tuttavia più di un sospetto – e a pensare male molte volte ci si azzecca – che la lotta all'evasione non turbi i sonni delle forze politiche, tutte, nessuna esclusa. Se non prevale ad inizio legislatura una ferma convinzione, una forte tensione morale, intervengono poi i calcoli elettorali a vanificare aspettative e speranze. Sono tanti gli evasori, da essere determinanti, per fare la differenza tra "due schieramenti divisi"?

Riforma strutturale e passaggio dalle parole ai fatti.

È dura affidarsi ai blitz episodici della Guardia di Finanza o, peggio ancora, al galantomismo di contribuenti che, non contenti di evadere le tasse, pretendono a maggior beffa di passare per vittime potenziali dal fisco.

Noi dirigenti, cittadini diligenti e probi, attendiamo sempre che, *finalmente*, attraverso norme dissuasive – come avviene negli altri Stati Occidentali – si possa incutere quel rispetto per lo Stato e per il vivere civico in un'etica condivisa da tutti i cittadini.

Il cittadino pensionato, operaio, impiegato, dirigente – percettori di reddito fisso – e qualche eccezione tra i commercianti artigiani e professionisti – non possono più sopportare di sostenere da soli le spese per questo Stato sprecone ed inefficiente. □

Vita associativa

Assemblea dei soci ad Aosta

Un nuovo "Manifesto"?

Dalla capitale della Valle il messaggio del Presidente federale Lazzati acquista dignità di Proclama per il rilancio della categoria nel mercato della globalizzazione.

Certo, sarebbe bello, sul modello dei grandi partiti politici del primo dopoguerra, inventare una festa di tutti gli iscritti e non – come ai tempi dei primi entusiasmi del bipartismo, di qui i comunisti, di là i democristiani, (con bandiere diverse, ma di pari appeal), nei saper radunare i fedeli in grandi Conventions – che poi non vuol dire altro che "convenire" – in derivazione diretta dal latino – ma con il termine anglosassone ci si ispira agli stadi colossali d'oltre oceano, che fanno impallidire anche i nostri deprecati affollamenti di Piazza Venezia.

Di questi abbiamo bisogno per poter parlare a tutti i dirigenti. Il discorso appassionato del Presidente federale Lazzati alla esigua platea della Valle d'Aosta non è andato perduto, se da quella sede arriva, anche a quelli che rifiutano il sindacato o l'associazione (pensiamo che quella parola non faccia più paura), perché gli altri, quelli che se ne fregano, tanto c'è chi si pensa, devono sapere che la nostra categoria si è lasciata ingarbugliare dalle trame insidiose di nostri nemici.

Eppure per decenni ci hanno lasciato fuori dalle grandi organizzazioni dei lavoratori e anche adesso ci siamo guadagnati appena un posticino, come il Cnel, come le audizioni del Ministero del lavoro; né mancano i parlamentari presenti alle nostre Assemblee, che si rendono conto dei nostri meriti, riconoscono il ruolo centrale che la categoria ha nei meccanismi vitali del paese, accettano le nostre richieste, ma poi alla fine cozzano contro la prepotenza di chi ha la forza del numero o può bloccare un servizio vitale con lo sciopero, per cui al tavolo governativo i nostri emendamenti sono cancellati con un semplice tratto di penna.

Se ci permettiamo di insistere su una perequazione automatica ingiusta e anticostituzionale, tirano fuori i bilanci per ricordarci che siamo nell'INPS in

con i loro contributi, ci pagano le pensioni?

Questo non è puro egoismo, ma autolesionismo. Se dallo sprofondamento dell'Inpdai siamo usciti se non gloriosamente, ma con la certezza di percepire una pensione, lo dobbiamo alle manovre di una macchina sindacale che si è prodigata in tutti i modi, muovendosi su tutti i fronti possibili.

* * *



Dopo questo amaro intermezzo, Lazzati ha mostrato che la categoria, oggi in unione con i quadri e le alte professionalità, è indispensabile all'economia del Paese, che esige investimenti e ricerca e formazione per reggere il confronto con la concorrenza globale.

Questo deve sapere la pubblica opinione e, se i

vertici operano nelle Camere del potere politico, è necessario che dalla base arrivino di rincalzo le pressioni delle organizzazioni sul territorio, che possono presentare nel dettaglio i punti critici della rete industriale, sia la grande produzione, quanto l'indotto, quest'ultimo spesso più vasto della stessa industria madre.

Il *cahier de doléance* elenca puntigliosamente la concorrenza sleale (l'oriente che copia i modelli): i licenziamenti camuffati da ristrutturazioni, fi-

prova, e che il triennio sta per scadere. C'è infatti uno sbilancio preoccupante sul conto dirigenti in pensione, non se lo dimentichi il pensionato che ha mandato la disdetta e risparmiato 93 Euro per l'iscrizione dicendo "Tanto io, del sindacato non ne ho bisogno". Occorre informarlo che i giochi non sono ancora finiti. Ma chi glielo dice ai pensionati delle ultime leve, che hanno goduto di favorevoli condizioni, il dovere di dare il loro contributo a quelli meno fortunati e a quelli che lavorano e che,

Da sinistra:
Cpplari,
Scoffone,
Lazzati,
Caprioglio.



Vita associativa

nanziarie straniere che acquistano e subito smembrano le nostre aziende per rivenderle. Sono già in atto declassamenti da dirigenti a quadri.

Questo passaggio dal locale all'UE, la transizione al mercato mondiale, aperto anche a operazioni scorrette, per non dire truffaldine, impongono una scelta di campo. Occorre una mobilitazione generale. La categoria deve mostrare che non ci sono solo gli iscritti, e i non iscritti devono sapere che non avranno un futuro, se noi non ci faremo sentire.

Edoardo Lazzati è stato convincente nella foga di una disamina razionale, lucida, senza concessioni alle iperboli declamatorie: *"Qui ci sono fatti allarmanti per rialzare la testa - ha detto - non ha senso constatare che ci sono giovani colleghi che pensano di potercela fare da soli"*.

Ci siamo soffermati sull'intervento del Presidente federale, perché ha ripreso i temi della crisi locale, per uscire allo scoperto con una denuncia che chiede una risposta. E non tarderà a venire, com'è avvenuto la settimana precedente, ad Asti, dove c'è stato un esemplare convegno sul futuro industriale della Provincia.

In apertura Bruno Vacchina - come abbiamo già accennato, ha illustrato l'andamento dell'economia locale - che anche qui, come altrove - non può sopravvivere solo con il turismo o i prodotti della cultura locale - per quanto siano ambiti e di successo commerciale - concordando con le iniziative federali, che hanno portato alla firma del contratto e constatato che i fondi in esercizio e l'assistenza prestata dalla segreteria di Torino sono sufficienti a garantire l'andamento soddisfacente sui problemi dei colleghi, in particolare per la consulenza previdenziale e legale.

Ha poi preso la parola Luigi Caprioglio, capo della delegazione sindacale, che ha spiegato nei particolari le ragioni di certe scelte dettate dal momento contingente.

Anche il presidente del FASI - con ricchezza di diagrammi e dati e bilanci ha illustrato le difficoltà in cui si muove il bilancio di fronte al crescente numero degli iscritti, non senza spiegare il perché si è dovuto, sia pure di poco, aumentare la quota di iscrizione a carico dei pensionati. *"Poco più di 4 Euro al mese"*, ha esclamato. Ci chiediamo se avessero ripartito la spesa, gli euro di maggiorazione per tutti sarebbero stati 2, o no?



Bruno Vacchina.

Riportiamo per pura curiosità, senza acredine, consapevoli che certe decisioni, che fuori dalle discussioni sembrano incomprensibili, nel succedersi della disputa erano giustificate.

Riportiamo le pacate parole di un collega delle Ferrovie, direttore del periodico di categoria, che ha scritto in merito al deprecato aumento unilaterale, che tanto ha fatto discutere:

Concordo, infine, sul fatto che l'aumento dei contributi, in valore assoluto,

è accettabile. Mi chiedo solo se un aumento uguale per i dirigenti in pensione e per quelli in servizio (mi pare poco più di un centinaio di euro per questi ultimi) avrebbe mandato alla rovina i colleghi in servizio!

Le elezioni, tenute nel corso dell'Assemblea, hanno dato i seguenti risultati:

- **Consiglio direttivo regionale:** Bruno Vacchina, Giuseppe Scoffone, Marco Ceccarelli, Marco Farinet, Ennio Garzena, Antonio Rossini e Fulvio Oderio;

- **Collegio revisori dei conti:** Giulio Bus, presidente, Alessandro Ricci e Luigi Busatto;

- **Collegio probiviri:** Antonino Invernizzi, presidente, Paolo Romagnoli e Renato Rolland;

- **Delegato all'assemblea nazionale:** Bruno Vacchina;

- **Consigliere nazionale Federmanager:** Bruno Vacchina, sostituto consigliere Giuseppe Scoffone. □

Vita associativa

Biella. Assemblea dei soci

Alla ricerca di un primato in crisi

Tutte le forze economiche del tessile – imprese e lavoratori senza distinzioni – unite per contrastare la concorrenza sleale del mercato asiatico; gli acquisti di aziende italiane da multinazionali, che poi le rivendono a pezzi; e superare una globalizzazione selvaggia senza regole, che distrugge la qualità del nostro lavoro.

La crisi del tessile non è un fenomeno isolato che ha colpito il made in Italy, celebre e diffuso in tutto il mondo. Altri e generalizzati sono i prodotti europei, che soffrono della concorrenza della globalizzazione conclamata, perché il ricorso alla manodopera straniera più favorevole – talvolta anche “malandrina” per l’impiego di personale di minore età – era già stato denunciato da tempo e sin da allora non si erano presi provvedimenti, ammesso che ce ne fossero.

Adesso abbiamo preso consapevolezza e stiamo indagando sui mezzi più efficaci per arginare le perdite e riguadagnare le posizioni perdute.

Da Biella abbiamo avuto il primo segnale un mese fa, quando la categoria è insorta con una clamorosa adunata dei principali produttori, che si sono dichiarati disponibili a esperimenti nuovi, con accordi commerciali, ricerche tecnologiche, metodi di lavorazione.

Su questo piano innovativo, anche il Sindacato di Biella si è cimentato, riunendo in una sola occasione i due più importanti incontri dell’anno – l’Assemblea e la Cena degli auguri – (quest’ultima, a suo modo, era un’Assemblea bis).

Già dal cartoncino di invito abbiamo notato la rinuncia alla sede del Circolo Sociale di Biella per un nuovo Palace Hotel, il che ci era sembrato una scelta occasionale, forse accaduta proprio inconsapevolmente. Siamo infatti passati dalle austere sale risorgimentali, al riparo del monumento di un Ministro celebre per la sua parsimonia, allo sfoggio di luci del nuovissimo centro commerciale: con sequenza di vetrine e di passag-

gi interni, ed offerte senza risparmio di gran lusso, illuminata a giorno. L’interno del Palace Hotel Agorà è, infatti, estremamente raffinato, mentre l’impasto linguistico mette in soggezione – presentandosi elegante, raffinato, funzionale, senza le ostentazioni dello sfarzo.

Non è cambiata l’educata presentazione della vita sindacale biellese, offerta dal Presidente Renzo Penna.

Sempre prodigo di interessanti supplementi culturali a corredo delle Assemblee, anche quest’anno interprete dei difficili tempi industriali, è partito dal vertice del problema, cominciando da noi, responsabili delle aziende, ruolo che portiamo con orgoglio, anche se non ci viene riconosciuto o parametrate sulle retribuzioni dei “big”, puntualmente riprese dai giornali.



Renzo Penna.

L’esordio di Penna non poteva dimenticare la crisi del distretto tessile biellese.

È in quest’ottica, per sostenere il lavoro biellese, per difendere il marchio “Made in Italy”, che anche la nostra Associazione ha inteso aderire all’iniziativa che ha visto 12 Organizzazioni economiche – produttive e sociali – unirsi per dar voce ad un’esigenza diventata vitale per la sopravvivenza del Distretto Biellese.

L’esito dell’iniziativa si è riassunta nello slogan “tutti per il futuro”, che è un invito alla collaborazione proiettata nel futuro e, quindi, con particolare riguardo ai giovani, che dovranno raccogliere il testimone per utilizzare un ambito che il Congresso Nazionale ha definito più vasto dell’attuale, aperto cioè alle Alte Professionalità, vale a dire i quadri superiori, i Dirigenti ed i consulenti o lavoratori autonomi, in linea con le nuove esigenze strutturali e funzionali della nostra organizzazione.

Dopo il contratto – la cui esposizione è stata lasciata all’infaticabile Caprio-



Vita associativa

glio, il quale ha illustrato le nuove linee degli Istituti paralleli (Previndai, Fondirigenti, Assidai) e, in particolare, alla Agenzia del lavoro, quale nuova forma di "sostegno al reddito" per i colleghi senza lavoro.

Chiamato al podio per illustrare il "neo" contratto, Luigi Caprioglio non ha perso l'occasione per rintuzzare le critiche (poche di numero, per la verità, ma alcune anche veementi) in particolare sull'abolizione degli scatti e sulla differenza del contributo per il Fasi tra i pensionati e i dirigenti in servizio.

In difesa del primo argomento - gli scatti esclusi - ha detto testualmente "Sinché siamo dirigenti, dico dirigenti, abbiamo tutti la facoltà di accedere alla direzione per far valere i nostri meriti, ecc."

Il punto debole dell'obiezione sta nel fatto che tutti i nostri giudizi negativi sarebbero molto pochi, tant'è che un gruppo sindacale ha espresso il suo giudizio con un lapidario commento:

"Le relazioni industriali all'interno della nostra Azienda è ora che cambino, e devono cambiare con estrema urgenza. Ricordiamoci che rappresentiamo oltre mille dirigenti, le cui possibilità di contrattazione individuale, almeno per la stragrande maggioranza di loro, sono ridotte a zero".

Penna si è poi soffermato sul Fasi, nella sua carica di Consigliere, con il programma che mette in evidenza la necessità di pareggiare i conti e applicare il nuovo tariffario, con un ritocco in aumento della quota di contributo.

Seguirà anche il lancio delle campagne di cure odontoiatriche, con l'aumento di convenzioni dirette in tutta Italia (da 130 attuali passeranno a 600).

Tornando all'Assidai, che, com'è noto, integra i parziali rimborsi del Fasi, sono allo studio nuove procedure per accorciare i tempi di rimborso (forse, ma non subito, il collegamento dei due fondi con una sola denuncia). Previdenza e superbonus hanno chiuso la prima parte dell'Assemblea.

Ma l'asso nella manica si è poi rivelato con la presenza di un esperto in materia di scelta e formazione del personale dirigente.

Il prof. Marco V. Maroino* che da tempo, anche in periodo non sospetto, opera nell'ambito della vita dirigenziale, ha ottenuto dalle sue indagini un chiaro profilo del manager efficiente, per qualità e preparazione. Qui sta il punto, anzi



il "punctum dolens", perché, in effetti, una risposta definitiva non è stata data. Insomma: detta in soldoni: "Leader si nasce o si diventa?"

Per rispondere a questa domanda sul fondamento del nostro ruolo in azienda, Maroino ha scritto un libro(*), che analizza e ricava, dalle esperienze e di vita e di lavoro dei molti soggetti interrogati, le norme e gli strumenti del "capo".

Ma il prof. Maroino, nella sera dell'Assemblea, si è rivelato con una definizione apodittica e a suo modo geniale nella sua semplicità: **il dirigente è nominato dall'alto, il leader è designato dal basso.**

Sintetica ed efficace. Con il primo si premia la managerialità, il complesso di cognizioni tecniche ed operative per quel servizio. Con il secondo si effettua il riconoscimento di persona che ha le doti innate per suscitare consensi generali ed essere giudicato come tale.

Dal che si vince che il dirigente può non essere un leader, mentre il leader è "naturaliter" dirigente, perché si presume che abbia capacità tecniche per rivestire quel ruolo. Infatti, il carisma da

solo attrae, ma non realizza, la credibilità costruita, integrando la capacità di attrarre con la capacità di realizzare.

Abbiamo diretta esperienza che, più si sale nella scala gerarchica di una grande azienda, il leader è tale in forza del suo prestigio e della conoscenza internazionale, per cui basta da solo per dar luce al prodotto eseguito dai dipendenti. Ma questo esula dalla nostra ricerca dei gradini mediani della scala.

A questo proposito, è stata rivelatrice la risposta data a un pensionato che, prendendo alla lettera una esemplificazione di tipo aziendale operativa, ha esclamato "a noi vecchi non dà retta più nessuno".

Purtroppo, in parte è vero, l'autorità morale guadagnata sul campo dopo una vita intera - che fece scrivere al filosofo teologo Ladislaus Boros la pagina memorabile sulla senilità maestosa, che si impone con la sola presenza e quasi si irradia dalla persona nel porgersi in una comunicazione extralinguistica, quella potenza di vegliardo non esiste più, perché viviamo in una società deindividualizzata. Resta comunque l'indeterminato, perché ineffabile - letteralmente - è autorevolezza del giudizio emerso in virtù della cultura e dell'esempio.



(*) La società dei leader

Marco V. Maroino
Apprendere sulla leadership per
sostenerla e controllarla
pag. 160, € 15,50
Ed. Fanco Angeli

Vita associativa

Asti. Convegno: il settore industriale della provincia di Asti

La provincia radiografata

Un gruppo di ricercatori universitari ha esaminato a fondo la realtà locale per individuare la scelta del mercato e costruire un rinnovato assetto industriale, che caratterizza la produzione della provincia.



Ezio Mosso.

Andrea Rossi

Mentre ad Aosta il presidente federale Edoardo Lazzati si rammaricava del lassismo di una frangia di colleghi sempre scontenti, e tracciava le linee di un programma per il rilancio del prestigio della categoria, ad Asti, la settimana precedente, con il convegno su "Il settore industriale della provincia di Asti", il presidente Mosso incassava il premio del primo arrivato.

Per lo più leggiamo e ascoltiamo parole amare di osservatori qualificati, che denunciano la perdita di certe posizioni industriali, il che comporta, con l'indotto, migliaia di lavoratori a spasso.

Eravamo presenti a metà marzo del 2003, quando venne presentato lo studio della ricerca "Asti ed il suo territorio: quale futuro?", realizzato in collaborazione con l'Università di Asti.

È stato un impegno di rilevante importanza, a cui il Sindacato locale ha dato un impulso ed un contributo economico non indifferente per le casse di un'organizzazione minore - di numero certamente, perché la qualità dell'opera è eccellente e meritoria, sia per i contenuti, che per la scelta dei temi - modello per eventuali e ulteriori ricerche locali dei paesi confinanti e nell'ambito di interessi regionali.

Il tema di questa seconda ricerca è il settore industriale della provincia di Asti, che discende ovviamente dal primo, ampliandone le origini e le crisi, offrendo all'analisi spunti per orientamenti produttivi adeguati alle caratteristiche locali.

Il convegno si è tenuto nell'Hotel Hasta ed ha raccolto i maggiori esponenti industriali della provincia, insieme con i colleghi dirigenti.

In sintesi - giacché gli atti del convegno sono disponibili a richiesta presso la segreteria del Sindacato - si è confermata la ripartizione della produzione locale in due realtà economiche, una in aperto sviluppo ed un'altra in crisi.

Lo studio dei ricercatori è partito da una qualificazione del territorio provinciale, dividendolo in sedici comparti, cercando di caratterizzare la tipologia di ciascuno e costruendo un profilo statistico, demografico, se in prevalenza industriale o agricolo: operazione non facile, giacché le due produzioni principali sono fittamente intrecciate e solo in qualche settore è risultato prevalente l'uno o l'altro. Questa rete disomogenea - secondo lo studio - è la dominante di tutto il territorio, per cui è arduo, ma non impossibile, l'intervento dell'Amministrazione pubblica. Gli esiti dell'indagine, ricavati da interviste sul campo, studi economici locali, dichiarazioni dell'"intelligentia", hanno permesso di valutare con una certa approssimazione alcune aree dichiaratamente industriali ed altre a vocazione enogastronomica.

Tra le possibili esemplificazioni rileviamo per le località con: distretto industriale: Canelli, Santo Stefano Belbo, Cocconato, Casale, Quattordio, Ticineto;

- per i Comuni con identità agricola: Valtigione, Val Rolate, tra Langhe e Monferrato, Langa artigiana, Colline Alfieri.

Le cause della crisi industriale sono le stesse del resto del Piemonte. Grandi aziende, composte da capitale estero smembrate e rivendute a pezzi o trasferendone la lavorazione in paesi dove la manodopera mal pagata favorisce una produzione a basso costo.

L'indagine, ricca di spunti e osservazioni, non rinuncia ad elencare i rimedi, che partono dalla constatazione dei fatti di base, come è stato accennato: i due comparti, industriale ed agricolo, e le variazioni individualiste della popolazione (che è un po' il vizio di noi piemontesi). Occorre quindi una conduzione politica mirata dell'intervento pubblico, che incoraggi la concentrazione degli sforzi e, nello stesso tempo, una ricerca interna per trovare una identità profonda da sviluppare ed approfondire, che porti la Provincia ad identificarsi in quel prodotto, o in quel ramo della produzione, diversa ed autonoma dalle altre province.

La conoscenza e la formazione continua è fondamentale. Il polo universitario deve operare per raccogliere giovani, da orientarsi verso la direzione dominante.

Il titolo del convegno portava questo progetto "Non solo vino...". Ma anche la produzione vinicola va industrializzata per tutti i cicli di lavorazione, che oggi non possono essere fatti manualmente.

Se questi sono gli indirizzi, va da sé che l'impegno culturale va sostenuto dalla triade: impresa privata, pubblica amministrazione, volontà popolare.

Secondo quest'ultimo anello del programma, occorre che i giovani amino il loro paese e si adoperino con il lavoro per renderlo più fecondo di opere, perché questa è una terra che risponde a chi se lo merita. □



**FONDAZIONE IDI
Istituto Dirigenti Italiani**

**Cassa di Risparmio
di Alessandria S.p.A.**

**Convegno
FEDERMANAGER
ASSOCIAZIONI DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
Alessandria - Asti - Cuneo - Vercelli**

LE TUTELE CONTRATTUALI DEI DIRIGENTI

Alessandria, 28 ottobre 2004

Saluto del Presidente di Federmanager Alessandria - Sergio Favero

A nome del Consiglio Direttivo di Federmanager Alessandria, saluto gli ospiti e i colleghi presenti a questa iniziativa che ancora una volta vede insieme Federmanager Asti, Cuneo, Vercelli e la Fondazione IDI (Istituto Dirigenti Italiani) ente paritetico tra Confapi e Federmanager che, dal 1995, ha un ruolo centrale nell'aggiornamento degli standard professionali dei dirigenti delle Pmi ed è il tramite delle due organizzazioni, per studiare, proporre e realizzare percorsi di formazione e sviluppo professionale.

Nel nostro paese si parla sovente di autunno caldo, ma per il Piemonte ed in particolare per la provincia di Alessandria, si preannuncia freddissimo non solo per la crisi del settore del freddo (IAR che produce congelatori e frigoriferi) ma anche di altri settori (AGV caschi per moto, VALEO componenti auto, Rotomec macchine rotocalco, Patelec Cem cordoni elettrici, Ingramatic meccanica fine, ecc.).

Alessandria sembra dover pagare un prezzo più alto rispetto ad altre province piemontesi ed il quadro che emerge è connotato da situazioni di crisi strutturali, congiunturali ed aziendali.

Accanto all'indotto del settore auto che non ha saputo diversificarsi vi sono multinazionali che, nella logica della convenienza, ricollocano le produzioni in Estremo Oriente e le riorganizzano ristrutturando ed accorpando reparti produttivi e funzioni manageriali. Infine vi sono aziende che non avevano previsto la drastica ricaduta negativa dell'11 settembre, che ha ridimensionato non solo gli investimenti delle aziende USA, ma anche i consumi del nostro paese.

Il tema scelto unitamente alla Fondazione IDI è quello delle tutele contrattuali della risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente, argomento di estrema attualità perché il rapporto di lavoro dirigenziale può sempre essere rescisso, ma con l'adozione di tutele economiche e meccanismi contrattuali che facilitino la ricollocazione lavorativa.

Tuttavia la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda è sempre un fatto traumatico tale da scatenare reazioni emotive che non permettono l'adozione di comportamenti finalizzati ad agevolare una risoluzione consensuale.

La vendita dell'azienda o di alcune parti, il passaggio del pacchetto azionario comportano quasi sempre il cambiamento di strategie e dei responsabili di alcuni delicati ruoli aziendali fiduciari: il dirigente deve valutare e prendere decisioni che avranno riflessi importanti non solo sul piano professionale, ma anche su quelli personale e familiare.

Questa iniziativa è stata resa possibile anche grazie alla Cassa di Risparmio di Alessandria, sempre vicina a Federmanager Alessandria e di questo desidero ringraziare il suo Presidente Giuseppe Pernice.

Desidero ancora ringraziare Gianni Paschetta - Assistente alla Presidenza della Fondazione IDI, a lui il compito di chiudere i lavori.

Sindacale

Intervento dell'avvocato Daniela Lazzati

Il licenziamento è un argomento molto vasto da trattare e di estrema complessità: l'iter inizia con la comunicazione di recesso e termina con l'erogazione dell'indennizzo economico.

Modalità del licenziamento

La comunicazione del recesso spesso è un fulmine a ciel sereno. Le società, infatti (non tutte a dire la verità, ma molte), non avvertono preventivamente il dirigente della volontà di addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitandosi - da un giorno all'altro - a dirgli che il rapporto deve ritenersi cessato. Tale modalità operativa, spesso aggrava il problema, in quanto il dirigente, preso alla sprovvista, non ha avuto modo di guardarsi intorno per cercare un altro posto di lavoro.

Vorrei precisare, anche se sembra scontato dirlo, che la comunicazione di recesso deve avvenire necessariamente per iscritto. Ed infatti, una delle poche norme di legge applicabili al rapporto di lavoro del dirigente, è l'art. 2 della L. 604/66. La necessità della forma scritta del licenziamento, è peraltro prevista anche dall'art. 22 del c.c.n.l. dirigenti aziende industriali. La carenza della forma scritta rende il licenziamento inefficace e, quindi, inidoneo a produrre effetti. Sul punto la Corte di Cassazione ha precisato che **"Il licenziamento che non rivesta la forma scritta è inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro, il quale pertanto deve essere considerato ancora giuridicamente in atto, con la conseguenza che permane l'obbligo retributivo del datore di lavoro fino a quando non sopravvenga un'efficace causa di risoluzione o estinzione del rapporto"** (Cass. Civ. 5/5/1999 n. 4498).

I mezzi di comunicazione: normalmente la comunicazione di recesso avviene mediante una lettera, consegnata a mani al dirigente, ovvero inviata in forma di raccomandata a.r. Una delle domande che spesso mi viene fatta è la seguente: **sono obbligate a ricevere a mani la lettera di licenziamento?**

La risposta è negativa. Non sussiste infatti alcun obbligo di ricevere la lettera di licenziamento che il datore di lavoro vuole consegnare. In caso di rifiuto di ricezione, la lettera verrà inviata per raccomandata a.r. al domicilio del dirigente ed il licenziamento si perfezionerà al momento della ricezione della raccomandata.

Un diverso mezzo di comunicazione del recesso, è il telegramma, in relazione al quale, peraltro, possono sorgere dei problemi (per il datore di lavoro), mancando la sottoscrizione. La giurisprudenza si è espressa nel senso di considerare valido il recesso intimato con il solo telegramma, anche se devono sussistere determinate condizioni; ed infatti, in caso di contestazione da parte del destinatario, il recesso si considera validamente intimato se il datore di lavoro dimostra che l'originale del telegramma consegnato all'ufficio postale era sottoscritto, ovvero - in mancanza di sottoscrizione - che l'originale era stato consegnato o fatto consegnare all'ufficio di partenza dal mittente (Cass. Civ. 16/9/2000 n. 12256).

Per quanto riguarda il telegramma dettato al telefono, si precisa che la giurisprudenza si è espressa nel senso di ritenerlo valido, purché, anche in questo caso, sussistano certe condizioni, tra le quali: l'indicazione dell'autore della dichiarazione nel testo del telegramma; il possesso della copia del telegramma; la titolarità e l'uso esclusivo dell'utenza telefonica dalla quale il telegramma è stato dettato (Cass. Civ. 30/10/2000 n. 14297).

Va comunque detto che, nella pratica, il datore di lavoro ricorre al telegramma solo quanto vi è urgenza nella comunicazione del recesso e che, comunque, il telegramma è sempre fatto seguire da una raccomandata a.r., proprio al fine di evitare i problemi sopra indicati.

Impugnazione

Una volta ricevuta la comunicazione di recesso, se il dirigente intende contestare il licenziamento intimatogli, occorre procede-

re all'impugnazione dello stesso. L'impugnazione è l'atto formale attraverso il quale si comunica al datore di lavoro che non si intende accettare la motivazione del licenziamento. L'impugnazione può essere fatta con un qualunque atto, anche di natura stragiudiziale, da inviare al datore di lavoro: il contenuto dell'atto di impugnazione (che può essere una semplice lettera sempre da inviare con raccomandata a.r.) deve esprimere la volontà del dirigente di contestare il licenziamento.

Ricorso al Collegio Arbitrale o all'Autorità Giudiziaria

A questo punto il dirigente deve decidere a quale autorità rivolgersi per ottenere tutela. Lo stesso ha infatti una alternativa: il ricorso al Collegio Arbitrale, ovvero all'Autorità Giudiziaria Ordinaria.

I due strumenti di tutela sono alternativi, nel senso che si può liberamente scegliere se accedere all'uno o all'altro; certo è che, una volta scelto lo strumento, lo stesso non potrà essere cambiato. La domanda che sorge spontanea è dunque la seguente: **quale strada scegliere?** Da questo punto di vista, penso che solo un legale sia in grado di consigliarvi il migliore strumento, tenendo conto di tutte le circostanze concrete.

I due strumenti hanno sicuramente dei pro e dei contro, che si possono così riassumere:

Collegio Arbitrale - elementi a favore: i tempi brevi: entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso del dirigente, l'organizzazione territoriale della Federmanager deve investire il collegio della controversia; nei 30 giorni successivi il collegio si deve riunire e nei 60 giorni dalla prima riunione deve essere pronunciato il lodo (con possibilità di una proroga di 30 giorni); costi limitati: non è obbligatoria l'assistenza di un legale.

Mentre vi sono elementi contrari in quanto il Collegio può giudicare solo sul licenziamento e non su altre materie; ciò significa che se il dirigente avesse anche altre rivendicazioni nei confronti del datore di lavoro, dovrebbe rivolgersi al collegio per il licenziamento ed al giudice del lavoro per le altre rivendicazioni; può giudicare solo di licenziamenti avvenuti nel corso di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; può essere rifiutato dal datore di lavoro, il quale può infatti comunicare (alla prima riunione) che non intende sottoporsi al giudizio del collegio; il lodo arbitrale, ossia la decisione emessa dal collegio, è impugnabile nei casi limitati di illiceità della causa, contrarietà a norme imperative, mancanza dell'oggetto, vizi del consenso (errore, dolo, violenza), incapacità delle parti o degli arbitri.

Purtroppo gli elementi sfavorevoli prevalgono ed è proprio per questo motivo che il collegio arbitrale è uno strumento poco utilizzato. A seconda che si scelga l'una o l'altra strada, vi sono termini diversi da rispettare: il ricorso al collegio arbitrale deve essere fatto entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di recesso, mediante ricorso da inoltrare, con raccomandata a.r., all'organizzazione territoriale della Federmanager; il ricorso all'autorità giudiziaria ha invece termini molto più ampi, in quanto deve essere fatto entro 5 anni dal licenziamento.

Occorre però precisare che se si decide di seguire la strada del ricorso all'Autorità Giudiziaria occorre preventivamente esperire un tentativo obbligatorio di conciliazione, a norma degli artt. 410 e segg. c.p.c. Tale tentativo di conciliazione potrà essere esperito o dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, presso la quale è istituita una apposita Commissione di Conciliazione, ovvero dalle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti il c.c.n.l. applicabile (art. 21 c.c.n.l.d.a.i.).

La procedura è la medesima: entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta di tentativo di conciliazione, il dirigente ed il datore di lavoro devono essere convocati; qualora la convocazione non venisse fatta entro tale termine, la domanda diventa procedibile e, pertanto, si può iniziare l'iter giudiziale mediante il ricorso del

deposito presso la cancelleria del giudice competente (che è quello del luogo in cui la società ha la sede, ovvero quello del luogo in cui si trova la sede alla quale era addetto il lavoratore, ovvero quello del luogo in cui è stato concluso il contratto).

Motivazione

Una volta arrivati a questo punto, sia che si sia seguita la strada del collegio arbitrale, sia che si sia seguita quella dell'autorità giudiziaria, occorrerà entrare nel merito del licenziamento, prendendo in esame la motivazione che, obbligatoriamente, il datore di lavoro deve dare. Al riguardo una precisazione si rende d'obbligo: i motivi del licenziamento sono immutabili, ossia il datore di lavoro non potrà cambiare la motivazione, ma potrà solamente specificarla od integrarla.

Sulla base della motivazione, possiamo distinguere quattro categorie di licenziamenti:

- *quelli di carattere soggettivo*: ossia legati ad inadempienze del dirigente (poi vedremo meglio quali);
- *quelli di carattere oggettivo*: estranei alla persona del dirigente e dipendenti da ragioni legate all'organizzazione aziendale;
- *quelli di carattere disciplinare*: ossia legati a comportamenti del dirigente che violano il c.d. codice disciplinare;
- *quelli di carattere discriminatorio*: ossia dipendenti da ragioni di sesso, di razza, di appartenenza politica o sindacale.

In tutti i casi - tranne che nell'ultimo, in quanto il licenziamento discriminatorio è radicalmente nullo ed al dirigente di applicano le stesse tutele previste dalla L. 108/90 per gli altri lavoratori, ivi compresa la reintegrazione del posto di lavoro - occorrerà accertare se il licenziamento è "ingiustificato", sulla base di quanto stabilito dal c.c.n.l. applicabile, unico strumento di tutela del dirigente.

Ciò in quanto allo stesso, per espressa esclusione di legge, non si applicano le disposizioni poste a tutela degli altri lavoratori in caso di licenziamento, ossia la l. 604/66 ed in particolare l'art. 1 della stessa, secondo il quale il licenziamento può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo.

Tale esclusione trova la sua giustificazione nel fatto che il rapporto di lavoro dirigenziale ha connotati talmente diversi da quelli degli altri lavoratori dipendenti (in primis la fiducia, la stretta collaborazione con l'imprenditore, gli ampi poteri, la supremazia gerarchica sugli altri dipendenti) da dover essere assoggettato ad un diverso regime.

Si era dunque posto il problema di stabilire che cosa si intendeva per ingiustificatezza del licenziamento del dirigente, termine questo che - per la sua genericità - può indurre in errore.

Sul punto i chiarimenti non potevano che venire dalla giurisprudenza ed in particolare dalla Corte di Cassazione, la quale con orientamento che si può definire costante ha affermato che **"La nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica con quella di giusta causa o di giustificato motivo stante la peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, conseguendone che fatti o condotte non integrabili una giusta causa o un giustificato motivo, ben possono giustificare il licenziamento del dirigente, allorché concretizzano valide cessazioni del rapporto di lavoro in relazione al suo carattere fiduciario. Il criterio su cui parametrare la validità di tali ragioni è dato dal rispetto da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e del divieto di licenziamento discriminatorio o per motivo illecito"** (Cass. Civ. 23/2/2002 n. 2639).

Più semplicemente, si può quindi dire che il licenziamento del dirigente è ingiustificato quando è intimato per ragioni pretestuose, al limite della discriminazione, ovvero del tutto irrispettoso delle regole procedurali che assicurano il corretto esercizio del diritto.

La prima considerazione che si può fare è che nella valutazione del licenziamento vi sono ampi margini di discrezionalità: un certo comportamento e la sua incidenza sull'elemento fiduciario, può infatti

ti essere valutato diversamente da una persona all'altra. Non è infatti raro che una sentenza venga riformata proprio per questo motivo.

La seconda considerazione è che non si può fare dell'ingiustificatezza una categoria generale, dovendosi invece valutare, caso per caso, il singolo comportamento del dirigente, le circostanze in cui lo stesso si è manifestato e la sua incidenza sull'elemento fiduciario.

Ed è proprio per questo motivo che la casistica dei licenziamenti dei dirigenti è particolarmente ampia.

Conseguenze

Se il licenziamento viene dichiarato ingiustificato, sia dal collegio arbitrale che dall'autorità giudiziaria, il dirigente avrà diritto a percepire l'indennità supplementare nella misura che il giudice o il collegio stabiliranno, sempre comunque entro i parametri indicati dall'art. 19 c.c.n.l.d.a.i.

La tutela del dirigente, è infatti, solo di carattere economico, non applicandosi allo stesso le tutele previste per gli altri lavoratori ed, in primis, la reintegrazione nel posto di lavoro.

Questa è la regola generale, valida ed inviolabile fino a qualche tempo fa, quando alcuni giudici hanno iniziato a fare una distinzione nell'ambito della categoria dirigenziale, rilevando che, nella realtà, vi sono dirigenti tali solo per attribuzione di qualifica, ma non per i reali poteri attribuiti loro. Sono questi i c.d. mini dirigenti, da distinguersi nettamente dai c.d. top manager o dirigenti apicali.

Da qui la necessità di applicare diverse discipline, tutelando maggiormente i mini dirigenti rispetto ai top manager; maggior tutela realizzata attraverso l'applicazione agli stessi delle norme applicabili agli altri lavoratori e, nella specie, l'art. 18 Statuto Lavoratori e, quindi, la reintegrazione nel posto di lavoro.

Vi sono pertanto state delle sentenze che hanno riconosciuto al dirigente (di basso livello) la reintegrazione nel posto di lavoro.

Sul punto segnaliamo la sentenza della Corte di Cassazione n. 5526 del 9/4/2003, secondo la quale **"La regola della licenziabilità ad nutum dei dirigenti, prevista dall'art. 10 l. n. 604 del 1966, è applicabile solo al dirigente in posizione verticistica, le cui effettive mansioni, nell'ambito dell'azienda, siano caratterizzate dall'ampiezza del potere gestorio, tanto da poter essere definito un vero e proprio alter ego dell'imprenditore, in quanto preposto all'intera azienda o ad un ramo di particolare rilevanza, in posizione di sostanziale autonomia, tale da influenzare l'andamento e le scelte dell'attività aziendale, sia al suo interno che nei rapporti con i terzi. L'onere della prova che si versi effettivamente nella fattispecie prevista dall'art. 10 l. n. 604 del 1966, è a carico del datore di lavoro"** (conforme Cass. Civ. 28/5/2003 n. 8486).

Torniamo ora alle tre categorie di licenziamenti che vi avevo in precedenza evidenziato: per motivi di carattere soggettivo, oggettivo e disciplinare.

Vorrei subito affrontare quest'ultima categoria di licenziamento, in quanto la stessa ha assunto una veste particolare relativamente alla posizione del dirigente.

La disciplina generale prevede infatti che, in caso, in caso di licenziamento disciplinare, il datore di lavoro debba seguire la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ossia: contestazione; termine a difesa (5 giorni); presentazione delle difese; irrogazione della sanzione (licenziamento).

Tale procedura è stata infatti prevista per tutelare il lavoratore, il quale deve esser messo nella condizione di potersi difendere in relazione a quanto il datore di lavoro gli contesta.

Si è posto dunque il problema di stabilire se tale disciplina sia applicabile anche al dirigente, sempre in relazione alla particolarità della sua posizione e, soprattutto, alla differenziazione tra top manager (o dirigenti apicali) e mini dirigenti.

Al riguardo si devono segnalare due diversi orientamenti giurisprudenziali, provenienti dalla stessa Corte di Cassazione:

Sindacale

– uno, secondo il quale l'art. 7 trova sempre applicazione anche in relazione ai dirigenti, qualunque sia la loro posizione; al riguardo segnalò la sentenza n. 5213 del 3/4/2003, secondo la quale **"Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7 l. 20/5/1970 n. 300, sono applicabili anche in caso di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda, a prescindere dalla specifica posizione, di vertice o non di vertice, dello stesso nell'ambito della organizzazione aziendale, se il datore di lavoro addebita al dirigente un comportamento negligente o, in senso lato, colpevole, al fine di escludere il diritto del medesimo al preavviso, oppure all'indennità supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in ipotesi di licenziamento ingiustificato; la violazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 non determina la nullità del licenziamento, ma le conseguenze derivanti, a seconda della disciplina legale o contrattuale applicabile al singolo caso, dalla non valutabilità dei fatti non ritualmente contestati"**;

– il secondo orientamento, invece, prevede l'applicabilità dell'art. 7 solo ai dirigenti di basso livello e non invece a quelli di livello apicale. Sul punto segnalò le sentenze n. 6606 del 28/4/2003, secondo la quale **"Per il licenziamento dei dirigenti apicali di aziende industriali, il datore di lavoro non è tenuto a seguire la procedura di cui all'art. 7 S.L." e del Tribunale di Milano del 21/2/2002, secondo la quale "Il dipendente inquadrato come dirigente, che tuttavia non partecipa ai comitati di direzione nei quali si riuniscono i più alti dirigenti della società datrice di lavoro, non può essere considerato un dirigente di vertice con la conseguenza che gli è applicabile l'art. 7 S.L. nel caso di licenziamento disciplinare"**.

Passando ora al licenziamento per motivo soggettivo, occorre subito dire che la casistica è molto ampia: ed infatti qualunque inadempienza del dirigente, tale da incidere sull'elemento fiduciario, può portare alla risoluzione del rapporto di lavoro.

I casi principali che rientrano nell'indicata categoria di licenziamento, sono i seguenti: violazione di direttive aziendali; violazione dell'obbligo di fedeltà; offese; contrasti con il superiore gerarchico; errori nell'esecuzione dell'incarico; assenza non giustificata; uso non autorizzato di beni aziendali; sottrazione di documenti.

Per quanto concerne la violazione delle direttive aziendali, occorre anzitutto precisare che il dirigente si trova in una posizione particolare, essendo normalmente lui a dover impartire le direttive. Lo stesso, peraltro, deve pur sempre attenersi alle direttive generali dettate dall'imprenditore, non potendosi rifiutare di eseguirle, a meno che non abbiano un carattere illecito.

Per quanto riguarda la violazione dell'obbligo di fedeltà, si precisa che l'art. 2105 c.c. stabilisce che **"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione aziendale ed ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio"**.

Nella realtà la nozione di obbligo di fedeltà è molto più ampia rispetto a quanto indicato dalla norma letta, comprendendo tutti quei comportamenti del dirigente che siano lesivi del rapporto fiduciario che deve sussistere con il datore di lavoro.

L'obbligo di fedeltà è particolarmente rigoroso per il dirigente, vista la posizione che lo stesso occupa all'interno dell'azienda.

La giurisprudenza ha individuato alcune ipotesi di violazione dell'obbligo di fedeltà:

- la stipulazione, senza avvertire il datore di lavoro, di un contratto di consulenza con altra società che abbia interessi in contrasto con la società datrice di lavoro;
- l'acquisto, da parte del dirigente, di quote di società concorrente con la società datrice di lavoro;
- la costituzione, da parte del dirigente, di società avente attività simile a quella del datore di lavoro o in aperta concorrenza con la stessa;
- l'avvio di trattative, da parte del dirigente, per la costituzione di società destinata ad operare nello stesso settore del datore di lavoro;

– il raccogliere notizie tecniche estranee alle mansioni svolte, al fine di organizzare un'attività produttiva in concorrenza con quella del datore di lavoro.

In merito alle **offese**, va detto che – anche per il dirigente – valgono le regole generali, tra le quali vi è quella di tenere un comportamento corretto.

Quanto ai **contrastati con il superiore gerarchico**, il dirigente può e deve segnalare il suo eventuale disaccordo con le decisioni della società, ma deve farlo in determinati modi, mantenendo sempre un comportamento corretto.

L'assenza dal luogo di lavoro, deve essere comunicata dal dirigente al datore di lavoro, sia essa per ferie, malattia ecc.

Se il dirigente non ottempera agli obblighi di comunicazione, la sua assenza è ingiustificata e, come tale, darà diritto al datore di lavoro di recedere dal rapporto in essere.

Per quanto riguarda **l'uso di beni aziendali**, si precisa che il dirigente ha spesso a disposizione dei beni per l'espletamento della propria attività che, in alcuni casi, possono essere utilizzati anche per uso privato (benefit). Particolare rilievo hanno assunto l'uso del telefono aziendale, di internet e della posta elettronica.

Per quanto concerne il telefono, in assenza di un divieto assoluto di uso privato, vale il principio delle modalità di uso; certamente, se il lavoratore fa una telefonata privata di tanto in tanto, il suo comportamento non può certamente essere sanzionato. L'uso smodato, invece, è stato ritenuto valido motivo di licenziamento.

Per quanto concerne invece l'uso di internet e della posta elettronica, si precisa anzitutto che, in assenza di una regolamentazione interna vietante l'uso privato, vale sempre il principio della ragionevolezza. La giurisprudenza ha considerato giustamente licenziato il lavoratore che, nel corso della giornata di lavoro, effettuava più collegamenti ad internet di oltre 2 ore ciascuno.

Per quanto concerne specificamente la posta elettronica, si precisa che il lavoratore non ha un diritto di riservatezza sulla propria posta, non essendo titolare dell'indirizzo di posta elettronica; il datore di lavoro può quindi legittimamente entrare nella casella di posta elettronica del dipendente.

Infine, per quanto concerne la **sottrazione di documenti aziendali**, va detto che il principio generale vigente in materia è quello del divieto di sottrazione; nessun documento aziendale può essere portato fuori dall'azienda.

Questo rigido principio viene temperato in due casi: la necessità di tutelare i propri diritti, il fatto che si tratti di documenti relativi alla propria posizione.

Ed infatti, risulta del tutto evidente che spesso, soprattutto nelle controversie di lavoro, è necessario utilizzare dei documenti aziendali per tutelare i propri diritti.

In questo caso, dunque, è anzitutto necessario che si tratti di copie e mai di originali, che comunque devono sempre rimanere in azienda, ed in secondo luogo deve trattarsi di documenti riguardanti la posizione del lavoratore interessato.

La giurisprudenza ha infatti ritenuto che tra il diritto di difesa del lavoratore ed il diritto del datore di lavoro alla riservatezza, il primo debba sempre prevalere.

Passando ora al licenziamento legato a motivi di carattere oggettivo, va detto che gli stessi sono generalmente riconducibili a cessazione dell'attività aziendale, crisi, messa in liquidazione, fallimento o altre procedure concorsuali, riassetto organizzativi.

Questi tipi di licenziamenti sono abbastanza difficili da contestare, in quanto si parte dal presupposto che le scelte del datore di lavoro, inerenti alla propria organizzazione aziendale siano insindacabili.

Occorre peraltro verificare, relativamente alla posizione del dirigente, se la motivazione organizzativa addotta sia veritiera.

Non sussiste inoltre per il dirigente, a differenza che per gli altri lavoratori, l'obbligo di **repechage**, ossia di verificare se vi è la possibilità di trovargli un altro posto in azienda.

Intervento dell'avvocato Toti Musumeci

Il tema che mi è stato assegnato attiene ad una illustrazione specifica di un aspetto particolare del contratto collettivo dei dirigenti e cioè l'articolo 13, che riguarda il mutamento di proprietà dell'azienda e le conseguenti dimissioni del dirigente, che vengono definite dalla dottrina e dalla giurisprudenza *dimissioni privilegiate*.

Leggiamo insieme l'articolo 13:

Il titolo è: **trasferimento di proprietà dell'azienda**.

1. *Ferma restando quanto disposto dall'articolo 2112 del c.c. in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda ivi compresi i casi di concentrazione, fusione, scorporo, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti del dirigente.*

2. *Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente il quale nei casi sopra previsti non intenda continuare il proprio rapporto, potrà procedere entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso, senza obbligo di preavviso, con riconoscimento oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari a 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso, spettante in caso di licenziamento.*

Il primo aspetto da analizzare riguarda il contenuto dell'articolo 13 che potrebbe sembrare un po' pleonastico nella prima parte in cui si fa riferimento all'articolo 2112. Non si capisce perché l'articolo 2112 c.c. venga richiamato, in quanto siamo di fronte ad un contratto collettivo e come tale è fonte subordinata rispetto a quella primaria legislativa. È quindi evidente che questa fonte pattizia secondaria non potrebbe derogare l'articolo 2112 c.c.

Altro aspetto è l'inciso: *"ivi compresi i casi di concentrazione"*, che lascia presumere che con ciò si voglia fare un'esemplificazione e non indicare un elenco esaustivo, eliminando eventuali altre ipotesi oltre i casi di concentrazione, fusione e scorporo.

Si riferisce ad una salvaguardia dei diritti acquisiti dal dirigente e di ciò ne è prova l'incipit del secondo comma: *"tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale"*.

Altro aspetto da esaminare è quello temporale e riguarda la risoluzione del rapporto e la sua comunicazione della volontà di avvalersi di questa norma, che deve avvenire entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento.

Riguardo agli effetti del riconoscimento di un trattamento pari a 1/3 dell'indennità sostitutiva oltre al trattamento di fine rapporto, ci si domanda se hanno una struttura e una ragion d'essere, se hanno un'essenza squisitamente risarcitoria e se hanno anche delle conseguenze di tipo diverso, cioè se si tratta di un vero e proprio preavviso. E anche questo è un aspetto che dovremmo valutare.

L'articolo 13 del CCNL introduce una sorta di ulteriore recesso per giusta causa così come previsto dall'articolo 2119 c.c., nel senso che non c'è un obbligo di preavviso contrattuale o meglio si riduce a 15 giorni (e questo lo troviamo specificato nella nota verbale agli articoli 13- 14 - 15- 16). Non solo, ma c'è anche il riconoscimento, nonostante ci sia il recesso da parte del lavoratore e nonostante il lavoratore non svolga un effettivo servizio per il periodo di preavviso, di un'indennità sostitutiva del preavviso che non è pari all'intero, ma solo a 1/3 dell'intero.

Trasferimento del dirigente e mutamento di posizione

Sono anche interessanti gli articoli 14 - 16 del contratto collettivo dei dirigenti che hanno come rubrica rispettivamente: *"il trasferimento del dirigente"*, e *"il mutamento di posizione"*, noi sappiamo che in entrambi i casi viene riconosciuto al dirigente il diritto di recedere entro 60 giorni non entro 180 giorni, ma in entrambi i casi entro 60 giorni dalla comunicazione scritta del

trasferimento nel caso dell'articolo 14 ed entro 60 giorni nel caso dell'articolo 16 dal mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente. Quindi è tutto un pacchetto di previsioni che sono rivolte evidentemente a salvaguardare la posizione e la professionalità del dirigente. Il contratto collettivo ha qualche cosa in più rispetto alla norma codicistica dell'articolo 2103 c.c., che prevede invece la possibilità di intervento nel solo caso in cui ci fosse una dequalificazione professionale. Invece, l'ipotesi contrattuale, prevede la possibilità di recedere in qualunque caso ci sia un mutamento sostanziale della propria attività, indipendentemente dall'eventuale dequalificazione.

Prima di procedere all'esame della nostra questione, dobbiamo vedere come accostarci alla norma, e quali siano i canoni ermeneutici per affrontare l'interpretazione. I canoni ermeneutici sono descritti dal nostro codice all'articolo 12 delle preleggi che prevede un'interpretazione letterale della legge (anche se noi sappiamo che il contratto collettivo non è legge) ed un'interpretazione analogica per casi simili o per situazioni analoghe.

Quello che ci interessa particolarmente sono le disposizioni degli articoli 1362 e ss. del c.c. che sono rivolte all'interpretazione del contratto. Dalla lettura di queste norme si comprende che l'interpretazione del contratto può essere effettuata in modo *soggettivo o oggettivo*. Quest'ultimo ha riguardo al tenore letterale di quello che c'è scritto, infatti ci atteniamo a questo dobbiamo rifarci all'esatta terminologia che viene utilizzata nell'articolo 13. C'è però una ulteriore necessità che è quella di interpretare correttamente la volontà delle parti. Questa affermazione ci porta a domandarci perché le parti hanno ritenuto di introdurre una pattuizione simile soltanto per la categoria dei dirigenti.

La giurisprudenza con una sentenza recentissima della Corte di Cassazione del 2000, ci dice che come punto di partenza bisogna utilizzare il senso letterale delle parole utilizzate dai contraenti. Teniamo in considerazione il fatto che l'indagine interpretativa, che ha come proprio obiettivo quello di identificare la concorde volontà dei contraenti, sovente non trova piena e chiara rassicurante corrispondenza nel tenore testuale delle espressioni utilizzate nel documento. Questo è un principio che dobbiamo tenere presente nell'analisi progressiva che andremo a fare di questa norma, perché ci renderemo conto che non tutte le ipotesi e le fattispecie concrete, che si sono presentate alla giurisprudenza, trovano una loro lettura testuale nella norma dell'articolo 13. E allora anche qui aiutati dalla giurisprudenza proviamo a fare un'analisi del testo.

Abbiamo detto che ci sono alcuni aspetti che devono essere sottolineati. Torniamo a quel *"fermo restando quanto disposto dall'articolo 2112 c.c."*. Lo abbiamo detto prima il 2112 c.c. non può essere abrogato dalla norma presa in esame, dunque il *"fermo restando"*, è ridondante è pleonastico. I giudici del Tribunale di Milano nel 1987 hanno affermato che è senza dubbio un modo per sottolineare la mancanza del requisito della stabilità del rapporto di lavoro dei dirigenti, ponendolo come una sorta di contraltare di compensazione rispetto all'assenza della stabilità nel contratto. È chiaro che proprio per tali motivazioni questa previsione va a vantaggio soltanto della categoria dei dirigenti.

L'ulteriore inciso: *"ivi compresi i casi di concentrazione"* è stato ritenuto dalla giurisprudenza come esemplificativo e non tassativo, pertanto i casi di concentrazione di fusione e di scorporo che sono stati espressamente riportati nell'articolo 13, sono suscettibili di consentire al dirigente di invocare questa norma anche per altri casi.

Non solo, ma il 2 comma dell'articolo in esame sottolinea l'introduzione di un beneficio specifico, (qui mi rifaccio sempre a

Sindacale

una sentenza milanese) connesso al rapporto di particolare identificazione, che può caratterizzare il dirigente rispetto alla proprietà dell'azienda. Sappiamo che l'elemento qualificante e distintivo del dirigente è quello di essere l'alter ego dell'imprenditore (qui ricordo la sentenza nr. 121 Corte Costituzionale, 1972), conseguenza di ciò, è, da un lato, il fatto di essere particolarmente rilevante nella scala gerarchica delle imprese e, dall'altro, quello di essere escluso ad esempio dalle tutele della legge 604 del 66 sul licenziamento individuale. La Corte costituzionale dice che c'è un'accentuata personalizzazione del rapporto e afferma: **"concorre a caratterizzare la categoria dei dirigenti la collaborazione immediata con l'imprenditore per il coordinamento aziendale, nel suo complesso o in un ramo importante di esso, il carattere fiduciario della prestazione, l'ampio potere di autonomia nell'attività direttiva, la supremazia gerarchica su tutto il personale dell'azienda o di un ramo importante di essa anche senza poteri disciplinari ma sempre con poteri organizzativi, la subordinazione esclusiva all'imprenditore o a un dirigente superiore e l'esistenza di un potere di rappresentanza extra o infra aziendale, alla luce di tutto ciò il dirigente occupa il posto più elevato nella scala gerarchica dei prestatori di lavoro subordinati e pertanto può essere ad nutum licenziato"**. Ecco quindi che la medesima giurisprudenza successiva rispetto a questa sentenza della Corte Costituzionale appena letta, interpreta in modo compensativo rispetto al riconoscimento di questo diritto di recesso libero. Infatti con sentenza non molto recente, l'interpretazione dell'"ivi compreso" configura una particolare nozione di trasferimento non solo comprensiva dello specifico significato desumibile dalla norma codificata, ma indicativa anche di diverse ipotesi di mutamento della situazione aziendale e del relativo assetto della proprietà, richiamate non in via di eccezione a tale significato, ma concorrenti con esso.

Allora proviamo a vedere qual è la casistica di fronte alla quale noi potremmo trovarci: la prima categoria attiene ai negozi che si riferiscono alla azienda; la seconda categoria invece attiene ai negozi che attengono alla società che è proprietaria dell'azienda nel cui ambito esiste l'azienda. Sapete che c'è diversità fra l'impresa normalmente condotta in forma societaria e la azienda che è contenuta all'interno della società. Qual è la casistica che può offrirsi per invocare quest'articolo? Possiamo sicuramente parlare del trasferimento di proprietà della azienda in particolare del 2112 c.c.; della cessione di azione o di partecipazione per atto fra vivi o mortis causa della società che è titolare dell'azienda; dell'ipotesi della concentrazione della fusione e dello scorporo riportate dall'articolo 13; dell'ipotesi della scissione; delle ipotesi di incorporazione che è una caratteristica della fusione; della trasformazione della ragione sociale. Infine di tutti quei negozi che possono interessare l'azienda come l'usufrutto, l'affitto della azienda o di un ramo di azienda. Sono tutte ipotesi esemplificative diverse e più numerose, rispetto al dettato della norma dell'articolo 13.

Trasferimento d'azienda

L'articolo 2112 è stato novellato in due occasioni, la prima volta in forza di un provvedimento della comunità europea, successivamente in forza del decreto legislativo 276 del 2003 (Legge Biagi). Il 5° comma del suddetto articolo afferma che si intende per trasferimento di azienda, qualsiasi operazione che in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporta il mutamento nella titolarità di una attività economica organizzata con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento (non creata ad hoc) e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni si applicano altresì al trasferimento di parte dell'a-

zienda (il cosiddetto ramo di azienda), intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale al momento del suo trasferimento dal cedente e dal cessionario. La norma in esame è stata ritenuta non applicabile, così come per l'articolo 13, in ipotesi di provvedimento autoritativo, cioè nel caso di quel provvedimento che impone il trasferimento dell'azienda.

C'è una sentenza recente del 24 marzo 2004 che afferma: **"Non è applicabile l'articolo 2112 nei casi in cui il trasferimento da azienda derivi non da attività negoziale privata, ma in forza di un provvedimento autoritativo, essendo mal conciliabile con gli interessi di natura pubblicistica, gli obblighi posti a carico del cessionario di continuazione del rapporto e di mantenimento del trattamento economico e normativo dei lavoratori"**.

Un caso estremamente discusso è l'ipotesi della cessione del pacchetto di controllo della società titolare dell'azienda. Ci può essere un controllo di diritto, che è la titolarità di oltre il 50% + 1 delle azioni o delle partecipazioni della società, oppure un controllo di fatto quando il soggetto ha o per effetto di patti parasociali o per effetto di un'organizzazione specifica nella struttura della società, un'influenza dominante, determinante e decisiva, nell'ambito della società. Ovviamente se il dirigente che è dipendente di questa società e se il pacchetto azionario del 51% di questa società viene ceduto, non è un trasferimento di azienda, ma è un trasferimento del pacchetto di controllo dell'azienda della società nel cui interno c'è l'azienda.

La giurisprudenza a proposito è stata molto contrastata, recita una sentenza della Corte di Cassazione del 1996: **"l'acquisto da parte di una società delle azioni di un'altra società, in numero tale da consentire alla prima il controllo della distinta soggettività, non è idoneo a configurare un trasferimento di azienda, e conseguentemente non è idoneo a far invocare al dirigente dell'azienda (che resta sempre nella titolarità della società) l'articolo 13"**.

Ci sono sentenze contrarie e dunque favorevoli all'invocabilità dell'articolo 13, in particolare una sentenza della Corte di Cassazione del 2001 (Sezione del Lavoro), arriva alla conclusione che nel concetto di trasferimento della azienda per i casi di concentrazione e fusione e scorporo, le parti stipulanti il contratto avevano voluto inserire anche la cessione delle quote societarie. Il Giudice di merito ha sottolineato come l'espressione testuale sopra riferita in particolare al concetto di proprietà dell'azienda, deve essere interpretata in relazione allo scopo che le parti intendevano perseguire, tutelando così i dirigenti in ogni caso in cui risulta compromesso il proprio rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel caso di cambiamento dello stesso. Proprio da questo confronto nasce la convinzione dei giudici, che le parti stipulanti avevano voluto limitarsi non all'aspetto formale e terminologico "proprietà dell'azienda", quanto a una valutazione sostanziale della posizione del datore di lavoro al di là delle forme giuridiche adottate. Dobbiamo vedere in concreto se il cedente e cioè il datore di lavoro che cede le azioni, in realtà svolgeva un'attività all'interno della società, tale da informarla con il proprio lavoro. In tal caso non si vede perché negare la tutela al dirigente, che ha il rapporto fiduciario e personale con la persona fisica, che all'interno della società esercita l'attività imprenditoriale. Allora in merito la Corte di Cassazione dice che bisogna fare una valutazione sostanziale della posizione del datore di lavoro, al di là delle forme giuridiche adottate, e anche in questo caso, se c'è questo rapporto particolare, si potrà legittimamente invocare l'articolo 13 e avvalersi delle conseguenze. Tenete presente che questa visione si innesta bene anche nell'ambito di un altro filone interpretativo ormai abbastanza consolidato da parte della giurisprudenza. L'articolo 2557 c.c. prevede che chi cede l'azienda è tenuto con vincolo legale a non

fare concorrenza alla azienda ceduta per 5 anni. È un vincolo legale modificabile dalle parti, nel senso che l'acquirente può rinunziarvi, ma è valido con il silenzio assenso. I casi nei quali non è stata ceduta l'azienda, ma il controllo di società piccole nelle quali il socio cedente era estremamente connaturato e coinvolto nella gestione della azienda, si sono cedute le partecipazioni della società. A quel punto la giurisprudenza, agli inizi degli anni 90, ha iniziato a dire che la ratio del 2577 c.c., non è semplicemente quella di limitarsi all'azienda ceduta, ma quella di evitare che al proprietario di un'azienda o società piccola dove è compenetrato il rapporto fra socio e imprenditore, venga imposto quel divieto legale di svolgere attività in concorrenza per 5 anni. Allora anche alla luce di questo ragionamento, la sentenza della Corte di Cassazione appena letta è una sentenza comprensibile e giustificabile, cioè ci fa capire che dobbiamo andare a vedere in concreto chi ha ceduto e come ha ceduto e quanto operava all'interno della società.

Vi dico subito che se chi cede l'azienda è la persona che ha prestato i soldi all'imprenditore e dopo 3 anni esercitando il *leverage buy-out* esce dall'azienda, direi che l'articolo 13 è difficilmente invocabile. Invece se l'imprenditore è la persona che tutti i giorni ha il contatto diretto con i dipendenti e con i clienti, in questo caso non c'è molta differenza nella sostanza rispetto alla cessione della azienda, per la quale si può invocare l'articolo 13.

Altra ipotesi è quella della fusione che viene regolamentata dall'articolo 2501 c.c. La fusione avviene fra due o più società e può essere perfetta (cosiddetta propria) ed è l'ipotesi nella quale si è costituita una nuova società. L'articolo 2501 c.c. stabilisce che la fusione di più società può eseguirsi mediante la costituzione di una nuova società o mediante l'incorporazione in una società di una o più altre. Dunque fusione propria o per incorporazione.

La fusione è una ipotesi nella quale si consente di invocare sempre l'articolo 13. Questo non può avvenire quando il dirigente è dipendente della società incorporante ma quando è dipendente della società incorporata, in quanto nell'ipotesi di fusione propria si crea un nuovo soggetto giuridico. Invece, nell'ipotesi dell'incorporazione, bisogna vedere in quale società opera, ad esempio: se la FIAT incorpora una società di dieci persone, a quel punto non è detto che tutti i dirigenti della FIAT decidano di andarsene in forza dell'articolo 13, pertanto la fusione per incorporazione è soltanto rilevante a questi fini e cioè quando il dirigente è dipendente della società incorporata.

Le ipotesi disciplinate dal 2501 bis si hanno quando si costituisce normalmente una nuova società che si indebita fortemente acquisendone un'altra pagandola con l'indebitamento. Questa procedura è stata disciplinata legislativamente solo oggi perché si scontrava con il disposto dell'articolo 2358 c.c. 1 c., che vietava alla società di accordare prestiti nel fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni proprie. L'indebitamento della società "new-co." avveniva utilizzando come garanzia le azioni della società "target", quindi c'era l'aggiramento di questa norma con una serie di negozi leciti. Invocando la norma che vieta il negozio in frode alla legge, si affermava di violare l'articolo 2358, ponendo in essere questa serie di atti che sono teleologicamente finalizzati a garantire l'acquisto della società con le azioni della società stessa. Oggi invece è consentito, ci sono solo degli obblighi specifici che incombono a carico di chi vuol fare questa operazione, cioè deve fare una relazione degli amministratori, una relazione della società di revisori, una serie di atti che pongano a perfetta conoscenza tutto il mondo, quello che sta andando a fare. Un'ipotesi si verifica quando sia lo stesso management della azienda "target" a effettuare il *management buy-out*, in tal caso c'è un migliore atteggiamento e il 2358 c.c. 3c. dice che le disposizioni precedenti non si applicano alle operazioni effettuate per favorire l'acquisto di azioni da parte di

dipendenti della società o di quelli di società controllanti o controllate. In questo caso c'è una facilitazione, entrambe queste procedure consentono ai dirigenti di invocare l'articolo 13 del contratto.

Altra ipotesi prevista dal 2506 è la scissione della società che assegna l'intero suo patrimonio a più società preesistenti o di nuova costituzione o parte del suo patrimonio, in tal caso anche ad una sola società e le relative azioni o quote ai suoi soci. In queste ipotesi di scissione la dottrina ritiene che si può invocare l'articolo 13. Così vale anche nel caso di scorporo del ramo di azienda, in quanto come abbiamo già visto precedentemente, oggi il ramo di azienda è ufficialmente previsto.

Veniamo ai negozi che hanno riferimento esclusivo l'azienda, in particolare sono: la cessione dell'azienda, il conferimento della azienda, la donazione dell'azienda, l'usufrutto e anche l'affitto della azienda. In tutti questi casi è stato ritenuto invocabile l'articolo 13.

Per concludere la casistica vorrei tornare sul comma dell'articolo 2112 c.c., per ricordarvi che una sentenza del 10 gennaio 2004 impone che il ramo di azienda preesista alla vicenda traslativa, sia identificabile e idoneo a funzionare autonomamente.

Vorrei affrontare due questioni ancora: la prima attiene al momento dal quale si devono contare i 180 giorni e la seconda agli effetti dell'esercizio dell'articolo 13. Dunque qual è il "dies a quo?"

A volte accade che il datore di lavoro difendendosi nei confronti di un dirigente che ha esercitato il proprio recesso dice: "non sei stato nei 180 gg. perché in effetti io te l'ho comunicato 10 mesi prima di quando tu hai effettivamente esercitato realmente il recesso". A questo punto sorge il problema di identificare il momento preciso, dal quale il dirigente è legittimato a sapere realmente che si sta verificando o si è verificata una causa che gli consenta di invocare l'articolo 13. Prendiamo in considerazione ad esempio l'ipotesi della fusione, in quanto l'ipotesi del trasferimento di azienda è più semplice perché è un atto puntuale salvo l'avvertimento che si deve dare alle organizzazioni sindacali. Nella fusione abbiamo invece una pluralità di atti che possono essere revocati e una pluralità di atti prima di giungere all'atto di fusione che viene rogato dal notaio, ed è evidente che il dirigente viene a conoscenza della fusione ad un certo punto di questa trafila.

Dice la Pretura di Milano del 1997: "**si attribuisce rilevanza al momento dell'effettiva e compiuta conoscenza da parte del dirigente, ma solo per ampliare non per restringere i tempi di decisione lasciati al dirigente nei casi di sfasatura temporale fra l'antecedente data legale del cambiamento e la posteriore epoca della sua ufficializzazione**" cioè dice il giudice milanese che nel caso in cui c'è uno sfasamento di conoscenza perché il dirigente non è venuto a conoscenza che si dava corso al trasferimento della azienda e lo dimostra, il "dies a quo" è la conoscenza effettiva da parte del dirigente.

Se invece il datore di lavoro dimostra che il dirigente era venuto a saperlo prima, questo non è rilevante. Un caso esaminato da un Giudice milanese contemplava la conclusione di un accordo di compravendita delle azioni, successivamente c'è stato un comunicato a tutti i dirigenti compreso il ricorrente: poi c'è stato il conferimento delle azioni; poi c'è stata l'autorizzazione alla concentrazione (perché si trattava della cessione di un'azienda ad un'altra azienda dello stesso settore, che ha dovuto fare la comunicazione all'antitrust), la pubblicazione delle delibere di fusione; l'atto di fusione. Ci sono sei momenti (che vanno dal 29 ottobre del 93 alla fine del 94), in cui il dirigente è venuto a conoscenza di un episodio che si stava perfezionando e che gli consentiva di invocare l'articolo 13. A quel punto quando partono i 180 giorni? Il Giudice dice che partono da quando è stato rogato l'atto di fusione, che come prevede l'articolo 2504 c.c. è il momento nel quale si conclude effettivamente la procedura, anche perché prima potreb-

Sindacale

be essere revocato. Infatti ci potrebbe essere l'opposizione dei creditori, ci potrebbe essere una qualche situazione che impedisca il compimento dell'operazione e allora se il dirigente già si fosse avvalso del diritto di recesso, non potrebbe evidentemente tornare indietro.

Ultimo argomento: *gli effetti*. Il diritto del dirigente a non lavorare il periodo di preavviso salvo i 15 gg., il diritto del dirigente a ricevere l'indennità sostitutiva.

Dice la Corte di Cassazione del 1989, che l'indennità dovuta ai sensi dell'articolo 13 ha natura risarcitoria e dunque non può essere equiparata all'indennità sostitutiva ai fini dell'incidenza sul TFR e sul calcolo delle mensilità supplementari. Poi in un altro

caso il Pretore di Milano nel 1982 ha statuito che il rapporto si estingue di diritto e pertanto il dirigente non ha la facoltà di prestare il preavviso, ma solo il diritto a un trattamento economico pari all'indennità sostitutiva del preavviso, senza effetti ultrattivi. Cosa significa? Significa che è escluso il diritto del dirigente dimissionario a ottenere le integrazioni retributive, e i miglioramenti contrattuali intervenuti dopo l'effettiva cessazione della attività lavorativa. Si congela tutto a quel momento e non c'è possibilità che mutamenti successivi che intervengano sul contratto collettivo possano avere effetto sulla posizione individuale del dirigente che abbia invocato l'articolo 13 e sia perciò receduto.

Daniela Lazzati

Nata a Piacenza, ha conseguito la laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Pavia, nel marzo 1993; ha espletato la pratica forense presso uno studio di Milano specializzato in diritto civile e diritto del lavoro. Diventa avvocato nel 1996 e dall'ottobre dello stesso anno è iscritta all'Albo degli Avvocati presso il Tribunale di Milano.

La sua attività è principalmente dedicata al diritto del lavoro, collabora con varie associazioni dei dirigenti/quadri/professionisti tra le quali l'Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali di Milano, il Sindacato Dirigenti della Provincia di Bergamo, Fndai-Federmanager, Italquadri e Federprofessional.

Scrivo articoli per il periodico DIRIGENTI Industria dell'ALDAI.

Toti S. Musumeci

Nato a Pesaro il 24 giugno 1958 e risiede a Moncalieri (TO), si è laureato a 23 anni "cum laude" in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Torino. Ha effettuato la pratica forense presso l'Avvocatura dello Stato di Torino nel corso del 1982 ed è iscritto all'Albo degli Avvocati dal 1984.

Esercita la professione di avvocato nello Studio Legale Ferreri - Associazione Professionale - dal 1983 e ne è socio fondatore. Si occupa di diritto societario, bancario, dei mercati finanziari, industriale, del lavoro e commerciale.

Nell'agosto 1996 è vincitore del Concorso nazionale a professore universitario di seconda fascia ed è professore associato confermato di Diritto Pubblico presso la Facoltà di Economia dell'Università di Torino (dal 2003).

È stato titolare del corso di Diritto Costituzionale Regionale presso l'Università di Cagliari, Facoltà di Economia; incaricato di Istituzioni di Diritto Pubblico presso il Diploma Universitario di Oristano; incaricato di Istituzioni di Diritto Pubblico presso il Diploma Universitario di Pinerolo in Servizi Turistici.

È docente di Diritto Pubblico presso la Scuola di Amministrazione Aziendale di Torino dall'A.A. 2002 - 2003; ha collaborato al corso di Diritto del Lavoro tenuto ai Master della stessa scuola.

È stato Deputato al Parlamento italiano nella XII Legislatura, giornalista pubblicista dal 1992, è autore di molte pubblicazioni su riviste specializzate.