



INVARIATA LA QUOTA ANNO 2005

Con l'ultimo giornale in corso di stampa (gennaio 2005, n. 228) la programmata ristrutturazione della centralina telefonica è andata in porto.

Avremmo potuto inserire nel fascicolo un foglio aggiunto con le modifiche ma nel timore di non essere abbastanza chiari, abbiamo preferito il rinvio delle variazioni al numero successivo, cioè il presente (n. 229, febbraio 2005).

In questa stessa pagina infatti, con bene in vista la data di decorrenza dei nuovi numeri - febbraio 2005 - abbiamo ripreso la pagina dei servizi, integrando il testo con le varianti.

La circostanza ci permette di ricordare a tutti coloro che non hanno ancora rinnovato la tessera di iscri-

zione che le modalità del primo accesso o del rinnovo sono le stesse e per comodità di lettura le riportiamo integralmente.

Constatiamo infine che si stanno sciogliendo le ultime riserve sulle Olimpiadi, soprattutto in merito ai tempi stretti dell'ultimazione dei lavori; che invece risultano essere rispettati. È un segno positivo e beneaugurale di questo tanto discusso e caldeggiato evento, il cui successo si ribalterà anche sulla partecipazione attiva ed entusiasta degli autoctoni, a torto giudicati troppo riservati e freddi, ma che all'occorrenza sanno dimostrare il loro entusiasmo, infatti hanno già dato l'assalto alle biglietterie.

Modalità di pagamento

La quota associativa 2005, rimasta invariata in **€ 93,00 per i dirigenti in pensionati** e **€ 186,00 per i dirigenti in servizio**, può essere versata con le seguenti modalità

- a) **Direttamente** presso la sede APDAI si potrà effettuare il pagamento in contanti, tramite bancomat, o tramite assegno bancario 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 R.I.D., sarà necessario sottoscrivere e consegnare alla propria Banca il modulo, da richiedere alla signora Gallo 011/562.55.88 int. 8, **restituendone poi copia a noi, debitamente timbrata dalla sua banca.**

Nel ringraziarVi per l'attenzione, formulo i migliori auguri per un felice anno 2005.

Il Direttore
Roberto Granatelli

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. 9
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. 8
rapporto.soci@apdai.it

Ufficio Amministrazione

• **Daniela Parisi** - 011/5625588 int. 8
amministrazione@apdai.it

Ufficio Legale Sindacale

• **Roberto Granatelli - 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

• **Maura Timossi - Ezechiele Saccone** (su appuntamento) - 011/5625588 int.6 - previdenza@apdai.it

Mattino: Telefonate e ricevimento Soci

Pomeriggio: Appuntamenti concordati

• **Adriano Stoppa**

Mattino: Lun - Mar - 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 Assistenza Sanitaria

• **Laura Lavesero - Ezechiele Saccone** (su appuntamento) - 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. 3
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. 7 - 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. 9

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

Con l'accordo Fiat-GM

A Torino, il dopo-olimpiadi è già cominciato

Quasi impossibile dare conto del vertiginoso rincorrersi degli eventi su un giornale mensile. Possiamo però anticiparne i tempi con un atto di fede.

L'accordo siglato in extremis da Fiat e GM apre uno spiraglio di speranza per il futuro.

Noi ne preannunciamo ottimisticamente gli esiti.

Questo editoriale finisce con un invito e un auspicio: ebbene è con la fine del dissidio o meglio della ritrovata collaborazione dei due contendenti che ci regaliamo una certezza: il dopo Olimpiadi a Torino è già cominciato.

Antonio Coletti e Andrea Rossi

Accade spesso che i due responsabili di questa testata, Coletti e Rossi, si accapiglino sull'uso della virgola e dell'apostrofo in fin di riga. Il rispetto della punteggiatura, oggi che quasi non usa più, è una costante dei tenaci che sono invecchiati con le loro convinzioni.

Dove invece i due si trovano sempre d'accordo è sulla linea politico-sindacale del periodico, cercando sempre il giusto mezzo tra la notizia cattiva e la speranza buona.

Infatti in questo numero, calibrando le varie ipotesi per impostare l'editoriale – una sorta di bilancio mensile sui fatti più rilevanti della nostra organizzazione, condizionato dagli eventi che sommuovono il mondo, là fuori, – ci siamo fermati a riflettere sullo slogan, tornato di moda: ... "Turin c'è bougia", tradotto per gli stranieri in *Torino non sta mai ferma*. Sembra, ma non è la stessa cosa, anche solo nell'interpretazione lessicale. Ma non perdiamo tempo in analisi che poi alla fine soddisfano solo i riottosi che non vogliono mai avere torto.

Cominciamo con il fare di volata un bilancio di ciò che accade all'interno del nostro giardino e la verifica delle grandi catastrofi che travolgono la terra che ci ospita.

Il primo è certamente lo "tsunami", segnale per i dimentichi che siamo canne oscillanti e impotenti di fronte alla furia della natura; poi la routine quotidiana, scandita inesorabilmente dai media, che esplorano un modo convulso e preda di forti tensioni, in cui si scontrano progetti e contraddizioni, fonti di fatali sfide.

Questa sembra infatti essere la chiave di lettura del nostro tempo, da quando l'anzianità ha lasciato il posto alla competizione permanente e il metro per misurare

le nostre vite è formato da soldi e numeri.

Né Torino si sottrae a questo impegno di furore costruttivo che si accompagna a preventive demolizioni. È così che Torino, devastata da 100 cantieri, non si è trovata nelle migliori disposizioni d'animo per raccogliere l'invito che da più parti – Sindaco giustamente in testa – l'hanno ripresa, perché non si era mostrata reattiva e partecipe del grande evento olimpico.

Un evento che da medium rischia di diventare *quello* che non è, cioè l'obiettivo.

Le olimpiadi invernali sono l'occasione per rifarsi l'abito nuovo e poi proseguire la corsa per andare avanti.

Purtroppo, con le Olimpiadi c'è anche la crisi della Fiat, una città demotivata, impaurita dall'ondata di stranieri che hanno reso le strade serali insicure, hanno inventato nuovi riti, invaso i mezzi pubblici, occupato le aree destinate ai vecchi e ai bambini.



Torino sottosopra, Torino capovolta

Traffico e viabilità, disturbati dai lavori per le Olimpiadi invernali, hanno creato un po' di malumore fra la gente, ma qualcuno ha voluto ribaltare il giudizio dichiarando che la Città ha voluto mostrare metaforicamente le sue radici: che sono le tradizioni dei costumi, dei comportamenti e la struttura stessa della persona nella quale ciascuno di noi si riconosce e si identifica. Senza questi elementi non ci sarebbe la varietà e le differenze di personalità, cittadini, lavoratori con e contro i quali il confronto porta alla coscienza e all'affermazione di sé.

Dopo un inventario così catastrofico, ma non privo di suggestioni, ci siamo chiesti se esiste, se c'è un filo conduttore, un'idea base e una guida capace di interpretarla per ridare alla nostra città una nuova faccia per il secolo appena cominciato, insieme con una nuova fede cui ispirarsi.

Come riaccendere l'orgoglio e la gioia di prendere parte a questa comunità già celebra

ta per il coraggio e l'ingegno, che ha dato vita al Risorgimento, alla Resistenza, promotrici di iniziative che han fatto di Torino la capitale

della moda, del cinema, della TV, per tacere dei primati più belli che hanno visto protagonisti i grandi Santi dell'800: Don Bosco, Cottolengo, l'abate Faà di Bruno, Don Orione, anche Torino Sabauda, che nei secoli ha saputo gareggiare con popolazioni più numerose e agguerrite sino a scavarci la sua nicchia, con quel terzetto geniale che ha fatto l'Italia e che il mondo ci ha sempre invidiato.

Che fare dunque?

Distribuirci in tante iniziative: turismo, spettacolo, mostre, mercati, forum, libri, Lingotto, incubatori, oppure puntare su un obiettivo principale, con il quale gio-carci l'avvenire?

A questo proposito un anno fa circa, per iniziativa del nostro Sindacato, in occasione dell'annuale Assemblea, c'è stato uno scambio di opinioni tra il Sindacato di Torino Sergio Chiamparino e il

Presidente del Sindacato Federmanager Torino PierCarlo Cargnel. Vale la pena di rivedere le rispettive posizioni sul tema "Progetto per il futuro di Torino".

Cargnel non tradisce le origini, "non ci si illuda - dice - turismo, cultura, sport non saranno mai un fondamento per la rinascita di Torino. Il nucleo è altrove e insiste nel riaffermare con forza la centralità dell'industria, che non è solo settore automobilistico e manifatturiero, ma anche ricerca applicata, alta tecnologia, infrastrutture adeguate, formazione di livello".

Chiamparino - com'è giusto - vede la città come una piazza immensa, dove è protagonista la vita quotidiana di tutti i cittadini. Il punto forte sono le infrastrutture - Torino, l'aeroporto, la metropolitana, il teleriscaldamento, il passante ferroviario, la destinazione post-olimpica dei villaggi (50.000 posti letto) ma anche il Politecnico, l'università, con istituti di grande prestigio, capaci di catalizzare l'attenzione internazionale, e capaci di aumentare la ricettività universitaria per studenti e ricercatori -.

Né, con questo, Chiamparino si dimentica della modernizzazione industriale, che vede soprattutto con funzioni strategiche e ruolo di guida. Ed è qui che, attraverso percorsi complementari, i due progetti si incontrano, si intersecano e progettano ulteriori passi in avanti.

Ma come e con quale mezzo, con quali disegni?

Non dobbiamo ignorare che cinquant'anni fa Torino ha vissuto un'altra grande stagione di successi, quando, celebrando il centenario dell'Unità d'Italia, ha richiamato nella capitale subalpina l'attenzione e la presenza dei più impor-

Opinioni a confronto

Nell'assemblea dei soci di Torino dello scorso anno ha preso parte il Sindaco di Torino Sergio Chiamparino in dialogo con il presidente di FM Torino Pier Carlo Cargnel sul tema il futuro della città. Mentre il conto alla rovescia si sta avvicinando all'epilogo e i lavori in corso danno la certezza che tutto sarà pronto al momento fissato, è interessante confrontare le diverse impostazioni strategiche per il rilancio di Torino sul piano internazionale. Cargnel, non dimenticando le sue origini, ha fissato il punto sulla vocazione di Torino industriale, mentre Chiamparino ha colto le grandi opere viarie e abitative come prolungamento del territorio che su queste tracce deve espandersi in uno sviluppo certo e duraturo.

Guardare il futuro con ottimismo

Accordo sul PUT

General Motors e FIAT hanno fatto la mossa giusta con la separazione consensuale, ma sottolineiamo che questo passo non ha risolto i problemi di lungo termine di entrambe le Compagnie.

La rimozione dell'incertezza per FIAT sulla vicenda consente di guardare al futuro con migliore ottimismo, sia sul piano finanziario - situazione migliorata - che su quello industriale, per le sinergie che si potranno sviluppare con nuovi partners sfruttando le eccellenze di cui FIAT dispone e di cui ha dato prova nel tempo.

Sarà sui prodotti e sulla credibilità dell'organizzazione nel suo complesso, che si giocherà il futuro di FIAT AUTO ed in merito ci conforta l'attenzione con cui il management sta sviluppando i nuovi modelli - in tempi stretti - cercando di recuperare il "gap" temporale che ha generato l'attuale situazione di crisi.

L'autonomia conquistata dovrà focalizzarsi sulla valorizzazione di tutte le competenze presenti in Azienda evitando dispersioni professionali - come avvenuto nel passato (alcune assorbite dalla concorrenza) - valorizzando il capitale umano che rappresenta il più importante asset di ogni azienda, in modo da trasmettere valori positivi che siano fondamento di una "squadra" compatta e determinata al conseguimento degli obiettivi condivisi.

La priorità su cui impegnarsi - con il coinvolgimento di tutto il management - per un rilancio dell'Azienda Auto, ha come prodomo prodotti che soddisfino le esigenze della clientela e con la loro affermazione sui Mercati, si potrà salvaguardare il livello occupazionale e lo sfruttamento e la saturazione del potenziale produttivo - soprattutto italiano - con particolare riguardo a Mirafiori, il cui depauperamento ha raggiunto il suo punto più critico ed i cui effetti si trasmettono negativamente sul tessuto sociale/economico di tutta la regione.

Ciò non toglie che siamo consapevoli che il rilancio va costruito non in modo difensivo ma pro - attivo e pertanto, che si sviluppino impianti in Paesi dove i costi sono più bassi - soprattutto per attività a lavoro intensivo - è inevitabile. La competitività non si gioca più all'interno di singoli Paesi, o tra diversi Paesi europei, ma nell'ambito di una globalizzazione dei Mercati.

Occorre ritrovare l'entusiasmo degli anni passati quando era condivisa la volontà d'impegnarsi per costruire il nostro futuro migliore.

Dovremmo recuperare lo spirito di lavorare sodo per garantire un avvenire migliore alle nostre famiglie, convincendo tutti che il posto di lavoro si difende, magari lavorando di più e con disponibilità a essere più flessibili ed efficienti.

Tutta la dirigenza è impegnata in uno sforzo comune, perché consapevole della professionalità espressa ed è determinata a vincere questa sfida con l'entusiasmo che scaturisce da quello spirito di appartenenza aziendale che tanto ha contribuito nel passato ai successi della nostra Azienda, di cui tutti andiamo fieri, perché valorizza con i suoi prodotti di eccellenza l'Italia nel mondo e ci rende orgogliosi di esserne attori.

PierCarlo Cargnel

Presidente Federmanager Torino



Vita associativa

tanti capi di Stato e milioni di visitatori.

Ed è stata un'esposizione che è durata sei mesi, dopo l'exploit della celebrazione, la città si è come rassegnata al successo e forse ha pagato lo sforzo e si è stancata. Questo non dovrà più accadere e i rimedi sono da cercare subito, adesso, nella mobilitazione di capitali italiani e esteri su progetti capaci di suscitare entusiasmo e partecipazione attiva delle popolazioni di Torino e della Regione.

Non v'è dubbio che abbiamo una rappresentanza di illustri scienziati che operano nella nostra Università, altri ingegneri devono essere chiamati a collaborare nel disegno ampio che coinvolga le nostre grandi sorelle liguri e lombarde (Ge Mi To) e nell'ottica di una visione europea, interessare anche le nazioni confinanti.

Solo così ci sembra, senza trascurare le nostre peculiarità cittadine e le tradizioni che ci han dato lustro nobiltà di Padri della patria, possiamo aspirare ad affermazioni durature e in continuo sviluppo.

Abbiamo sentito una battuta maliziosa, forse non senza fondamenti: Torino capovolta, Torino sottosopra, per via delle ruspe che incessantemente da 10 anni a questa parte, cominciando dal passante, hanno scavato le strade cittadine.

Di fronte allo scavo di piazza San Carlo, con quei monconi di mura che guardano attoniti ciò che sta succedendo, ci è venuto di pensare che in questo modo abbiamo anche richiamato in vita le nostre radici montanare di tenaci costruttori, instancabili, visionari anche, quando abbiamo dato vita a quel mondo immateriale di immagini e suoni, che han costruito il mondo dell'informazione e della conoscenza.

Purtroppo, nonostante le nostre opinioni, occorrerà che certe iniziative siano accettate dagli abitanti e convincerli che Torino è grande, anche sotto l'aspetto storico, e far conoscere un vero "amore" per una città che offre tanti ricordi del passato.

Non perdiamo, tuttavia, la speranza di un domani più tranquillo e più sereno: le iniziative sono una buona cosa, ma il dosaggio quantitativo dei lavori, che procurano ostacoli e difficoltà, abbisogna di una ragionevole limitazione nella via cittadina. L'importante è "pensarci"; ma per "fare" occorrono anche disponibilità di mezzi e, soprattutto, il rispetto per la vita quotidiana di chi lavora in città o nei suoi dintorni. Non perdiamo le speranze di miglioramento; ma, prima ancora, bisogna diffondere le idee, e, soprattutto, tener conto dei suggerimenti dei cittadini, perché sono i soli capaci di far decollare un progetto così ambizioso e dar concretezza agli ideali che l'hanno reso manifesto. □

ASSEMBLEA ANNUALE

(Assemblea Ordinaria e Straordinaria)

SABATO 30 aprile 2005 ore 9.15

Unione Industriale Torino - Sala 200 - Via Vela 17

Parte pubblica

"TORINO – e dopo le Olimpiadi?"

Intervento del Presidente della Provincia di Torino dr. Antonino SAITTA

Assemblea Ordinaria

- Relazione del Consiglio
- Esame ed approvazione Bilanci:
 - Bilancio Consuntivo 2004
 - Bilancio Preventivo 2005
- Premiazione Soci benemeriti

Coffee break

Interventi

Presidenza Federmanager
Direzione INPS Regionale
Presidenti PREVINDAI e FASI
Associati

Assemblea Straordinaria Modifiche statutarie

Cari Colleghi,

desidero informarVi per tempo, a nome del Consiglio, circa l'Assemblea annuale in modo da consentirVi una programmazione temporalmente idonea, in relazione ai Vostri impegni.

Visto il tema in discussione con il Presidente dell'istituzione locale, a cui presenteremo le nostre proposte per un miglioramento della situazione economica del territorio e lo sviluppo dei temi di interesse della categoria – che saranno trattati dai rappresentanti dei nostri organismi nazionali – mi auguro che la partecipazione sia massiccia.

Per rendere più conviviale l'incontro, anche quest'anno è stato previsto un momento ludico-culturale per i/le gentili consorti/e – durante i lavori assembleari, potranno partecipare ad una visita guidata ad un museo o ad uno dei Castelli sabaudi ed alla fine dei lavori ci si potrà ritrovare per un pranzo sociale presso i saloni dell'Unione Industriale, cui si potrà partecipare assieme al coniuge.

Per questa iniziativa è previsto un contributo da parte dei Soci che aderiranno e pertanto, per ragioni logistiche, vorrete prendere contatto con la Segreteria - Signora Patrizia Valsania tel. 011/562.55.88 int. 4 -7 - 9.

Sul prossimo numero verrà pubblicato un dettaglio e la documentazione di supporto all'Assemblea e agli eventi ludico-culturali.

Cordialità

Il Presidente

Convocazione all'Assemblea secondo le norme statutarie

CAF-CIDA: uno sportello in più

Torino febbraio 2005

Cari Colleghi,

con compiacimento segnaliamo che dal 10 marzo 2005 inizia l'attività del CAF CIDA srl presso la sede Federmanager di Torino (Via San Francesco da Paola 20) che fornirà Assistenza fiscale.

Gli iscritti ed i loro familiari, ma anche altre persone, potranno chiedere assistenza per compilare il MOD. 730, per il calcolo dell'ICI, per la scelta dell'8 per mille, per il contenzioso tributario e per tutti i tipi di pratiche fiscali o anche semplicemente per trasmettere il MOD. 730 o il modello UNICO già compilati.

Agli iscritti ed ai loro familiari sono riservate condizioni di maggiori facilità: riceveranno l'assistenza per appuntamento, in modo da evitare attese e verseranno un contributo ridotto per i servizi ricevuti, e previsti a pagamento.

Per prenotare l'appuntamento occorre telefonare allo 011/562.55.88 int. 4 - 7- 9.

Per qualsiasi problema siamo a Vostra disposizione.

Il Presidente

Documenti indispensabili

- Dichiarazione (mod. 730 o mod. Unico) presentata nel 2004
- CUD riferito al 2004
- Documentazione per detrazioni (mutui, assicurazioni vita, contributi, spese mediche, polizza auto, pensioni alimentari, ecc.)
- Mod. F24 2004 (acconti e saldi IRPEF versati nel corso dell'anno 2004)
- Riferimenti relativi all'attuale datore di lavoro
- Ricevuta della polizza RC auto (quietanza anno 2004)

Assistenza per gli adempimenti fiscali

- Mod. 730
- Mod. 750/760/770 ecc.
- Modello UNICO
- Dichiarazione ICI
- Modelli pagamento ICI
- CUD / INPS
- Modello REC
- I.S.E.E.
- Altri servizi
- Consulenza fiscale
- Consulenza tributaria

CAF CIDA srl

Direttore prof. Luciano Aldo Ferrari

Federazioni Aderenti

Federmanager - Federdirigenti Credito - ANAAO - ASSOMED - Federazione Funzione Pubblica - ANPAC - Federazione FIDIA FNDA

Vita associativa

Norme attuative

DECRETO 6 DICEMBRE 2004

Autorizzazione alla società "C.A.F. CIDA s.r.l.", in Roma, ad esercitare l'attività di assistenza fiscale ai lavoratori dipendenti e pensionati, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del decreto ministeriale 31 maggio 1999, n. 164 e dell'articolo 3 del decreto legislativo 9 luglio 1977, n. 241 (G.U. n. 293 del 15-12-2004).

Caf-CIDA a misura di dirigenti

Da "Il Sole-24 Ore" nord-ovest del 18 febbraio 2005.

Dirigenti e i manager piemontesi avranno presto a disposizione un servizio Caf completo, un Centro di assistenza fiscale su misura per le loro esigenze.

L'iniziativa è della CIDA, la Confederazione italiana dirigenti di azienda (www.cida.it) che, accanto alla sua tradizionale funzione di rappresentanza sindacale, intende affiancare una nuova, quella di fornitore di servizi per la categoria dirigenziale e per il mondo delle alte professionalità.

"Con questo progetto – spiega Stefano Moscarelli, presidente della CIDA del Piemonte – condiviso a livello nazionale da tutte le componenti, sia settoriali, sia territoriali della compagine confederale, ci siamo dotati di strumenti adeguati per far fronte alle esigenze di assistenza più sentite, innanzitutto dalle categorie rappresentate, ma anche più in generale, da tutto il mondo del lavoro cui guarda la nostra iniziativa".

La CIDA, con la sua struttura confederale, rappresenta i dirigenti, i quadri e le alte professionalità operanti nei vari comparti dell'industria, del credito, della finanza, delle assicurazioni, della pubblica amministrazione, della sanità, della scuola, dell'agricoltura.

"Particolare attenzione – evidenzia Moscarelli – sarà dedicata all'obiettivo di fornire un servizio di qualità, in tempi veloci, su prenotazione, evitando code e attese, il più possibile domiciliare e fruibile dal luogo di lavoro". "Questo – aggiunge Giorgio Cavallero, segretario piemontese dell'Anao-Assomed – anche grazie all'utilizzo di strumenti telematici che permetteranno il collegamento 'on line' con le strutture periferiche delle varie federazioni, come l'Anao-Assomed e Federmanager, che in Piemonte sono già pronte e operative per partire con sportelli nelle loro sedi, e al livello di preparazione e competenza professionale particolarmente elevata degli operatori".

Il servizio di consulenza, che non si esaurisce dunque nel campo tributario, ma spazia in altri ambiti, sarà erogato su tutto il territorio nazionale ai circa 140 mila iscritti ai sindacati della confederazione, oltre 15 mila dei quali in Piemonte, tramite un'articolazione di sportelli resa possibile dalle Unioni regionali e dalle Federazioni. Una massa critica di destinatari che può rappresentare il punto di partenza per un bacino di utenza potenziale che, però, è decisamente molto più esteso.

Il Centro di assistenza fiscale della CIDA potrà prestare consulenza per le dichiarazioni tributarie e i relativi adempimenti. In generale, infatti, la certificazione tributaria attribuita dai Caf è ampia e permette vantaggi al contribuente in sede di accertamento: si va dalle scritture contabili, all'invio all'amministrazione finanziaria delle scelte ai fini della destinazione dell'otto e del quattro per mille dell'Irpef, alle dichiarazioni ai fini Ici.

Laura Carcano

• In vista, un patronato. Il Caf è stato autorizzato lo scorso dicembre. Ma la Confederazione, dopo questo passo, ne sta pensando un altro: l'apertura di un patronato (ancora in attesa di autorizzazione da parte del ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Si tratterà di un ente a disposizione dei lavoratori attivi o dei pensionati per l'assistenza gratuita nello svolgimento di pratiche previdenziali e assistenziali presso Inps, Inpdap e Inail.

La primavera delle Assemblee

Si riaprono i registri dei bilanci: in prima fila Asti che il 15 marzo inaugura la Stagione delle Assemblee, a ruota Torino, che dà appuntamento ai colleghi il 30 aprile.

Prende forza la presenza di un protagonista della politica, della cultura, dell'economia in accompagnamento al bilancio annuale di Torino ci sarà il neopresidente della Provincia.

Asti non si è ancora pronunciata, ma sarà certo una sorpresa. □



Dalle Associazioni territoriali

VERCELLI

Il Consiglio Direttivo dell'Associazione Dirigenti Aziende Industriali della Provincia di Vercelli, riunitosi in data 15 gennaio u.s., su proposta del Presidente Rag. Renzo Micheli, ha deliberato di nominare il dott. **Giuliano Pio Presidente onorario** dell'Associazione a riconoscimento dell'attività svolta a favore della stessa per oltre quarantacinque anni.

Ricordiamo che il dott. Pio è entrato a far parte del Consiglio Direttivo dell'Associazione nel 1959, inizialmente con l'incarico di revisore dei conti e poi di Consigliere; ha ricoperto quindi la carica di Vice Presidente dal 1978 al 1984 e successivamente quella di Presidente dal 1984 al 2004. □

Innovazione per la e-society IX Rapporto sulla Tecnologia dell'informazione e della Comunicazione in Italia*

Conoscenza: formazione, ricerca e innovazione tecnologica

La formazione è l'inizio della filiera di produzione della conoscenza, la ricerca fa avanzare la frontiera della conoscenza e l'innovazione la usa e ne diffonde il grande valore economico e sociale.

"**A**sse centrale del sistema dell'innovazione è la catena del valore nell'economia della conoscenza: formazione, ricerca e innovazione tecnologica. La formazione che è l'inizio della filiera di produzione della conoscenza, la ricerca che fa avanzare la frontiera della conoscenza e l'innovazione che la usa e la diffonde materializzandone il grande valore economico e sociale". Le parole del Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie Lucio Stanca, contenute nella prefazione del IX Rapporto dell'FTI (Forum per la Tecnologia dell'Informazione) e del CNEL sintetizzano con efficacia il tema sviluppato quest'anno: *l'Innovazione per la e-society*. Il coordinamento scientifico dell'opera è di Giorgio Pacifici, Presidente del Forum.

Se proviamo a osservare la grande messe di discussioni, dibattiti e polemiche che in questi ultimi mesi ha dominato la stampa specializzata e il sistema dei media, non si può dare certo torto ad Alberto Tripi che nel suo intervento parla del 2004 come di un "anno dell'innovazione". Sulla scorta di questa convinzione l'azione di studio investe non solo gli aspetti squisitamente scientifici e di ricerca, ma riguarda anche le valutazioni degli effetti positivi e negativi legati allo sviluppo di strumenti tecnologici sempre più avanzati sofisticati, che stanno trasformando in maniera radicale i processi di produzione e le strutture organizzative. Il volume, espressione di una collaborazione ormai decennale che vede affiancati CNEL e FTI, ha un pregio indiscutibile: è uno strumento concreto di approfondimento per imprenditori, manager, professionisti che oggi sono più che chiamati a prendere decisioni fondamentali in

un mondo in continua e perenne evoluzione.

Di innovazione si è parlato tanto, anche a sproposito; la pubblicazione di Franco Angeli riesce nell'intento di mettere ordine in uno scenario variegato e complesso, spesso di difficile lettura e interpretazione. "Quello dell'innovazione è un dibattito – precisa in sede di premessa Pietro Larizza Presidente del CNEL – che non ha messo in gioco soltanto conoscenze relative alle tecnologie, ma ambiti concettuali complessi e rilevanti per le parti sociali: come per esempio l'impresa rete, il nuovo modo di fare banca, la sicurezza, il commercio elettronico, il telelavoro e il nuovo lavoro, la tutela dei dati personali e della privacy". Ogni termine usato dal leader sindacale trova un riflesso analitico nei saggi che compongono l'architettura del

Il volume è suddiviso in quattro articolate sezioni: contesto globale; mercato strumenti; esperienze nel rapporto tra ICT e innovazione; il contributo delle tecnologie digitali allo sviluppo del sistema Italia; dati e tendenze su innovazione e ICT.

volume, suddiviso in quattro articolate sezioni: *Contesto globale; mercato strumenti, esperienze nel rapporto tra ICT e innovazione; il contributo delle tecnologie digitali allo sviluppo del sistema Italia; dati e tendenze su innovazione e ICT*. Un intervento conclusivo fa il punto sul "caso italiano" evidenziando il delicato nesso che lega: l'innovazione, la qualità dei processi e dei modelli organizzativi nel contesto dell'impresa "post fordista". Quello che colpisce è la interdisciplinarietà della trattazione, che presuppone un corredo di competenze e conoscenze di carattere economico, politico, storico e tecnologico.

"Abbiamo cercato di chiarire – si legge nel saggio introduttivo di Giorgio Pacifici *Innovazione per una società che si trasforma* – soprattutto in che modo le aziende del terzo millennio saranno costrette a misurarsi con le nuove realtà del mercato globale e come per esse l'innovazione debba essere la fondamentale leva competitiva". Interessante, in proposito, la classificazione del fenomeno proposta nel saggio curato da Angelo Luvison, **Massi-**



* Franco Angeli, Milano 2004
Pagg. 476, Euro 40,00



milano Cannata e Daniela Fioramonti: "L'innovazione incrementale è un meccanismo che ha la caratteristica di migliorare senza molti rischi un processo interno, creando un vantaggio competitivo, anche se molto limitato: il livello di innovazione in questo caso è facilmente imitabile. L'innovazione radicale o dirompente rappresenta poi la seconda tipologia: ha una natura tecnica o di marketing e si presenta abbastanza forte da imprimere una differenza nell'offerta. L'azienda che la pratica è, infatti, in grado di aprire un nuovo segmento di mercato. In ultimo l'innovazione totale, quella che più entusiasma: in questo ultimo caso ci troviamo di fronte ad un'offerta 'mai vista', 'inaudita', 'impensabile'. L'impresa protagonista può aprire un nuovo business, aspirando anche al monopolio della nicchia individuata per un determinato lasso di tempo". Ed è proprio quest'ultimo aspetto che richiederà in futuro l'attenzione non solo dei manager, ma anche dei politici e degli uomini di governo. È sempre più l'innovazione radicale e discontinua che porterà valore. Ma per far questo bisognerà abituare il contesto economico e territoriale ad assorbire la spinta che proviene da questi improvvisi "salti di paradigma". Il lavoro da fare a tutti i livelli, come è facile capire, è dunque veramente tanto. □

Hanno contribuito alla realizzazione del volume i colleghi Angelo Luvison, Massimiliano Cannata, Daniela Fioramonti.

L'INNOVAZIONE INCREMENTALE È UN MECCANISMO CHE HA LA CARATTERISTICA DI MIGLIORARE UN PROCESSO INTERNO, CREANDO UN VANTAGGIO COMPETITIVO. L'INNOVAZIONE RADICALE HA UNA NATURA TECNICA O DI MARKETING E SI PRESENTA ABBASTANZA FORTE. IN ULTIMO L'INNOVAZIONE TOTALE, QUELLA CHE PUÒ ASPIRARE A UN NUOVO BUSINESS.

MiTo, nasce Asp, il "superpolitecnico"

Un master che fa sistema, per forgiare talenti internazionali

Una scuola di eccellenza, nata dall'accordo strategico fra i Politecnici di Milano e Torino, in grado di formare i migliori studenti dei due atenei e di attrarre "cervelli" dall'estero. Il suo nome è Asp, Alta Scuola Politecnica, ed è aperta a 150 studenti, selezionati tra i circa 6.000 che si iscrivono alle lauree magistrali (Architettura, Ingegneria, Design) delle due università.

Il progetto del "superpolitecnico" è stato illustrato martedì 8 febbraio, presso la Camera di Commercio di Milano, nell'ambito del convegno *Alta formazione nella macro-regione europea*, alla presenza del Ministro dell'Istruzione, Letizia Moratti, e dei Presidenti della Regione Piemonte, Enzo Ghigo, e della Regione Lombardia, Roberto Formigoni.

L'iniziativa rappresenta infatti un altro tassello dell'alleanza fra Milano e Torino, asse portante della macroregione europea, ovvero l'area che unisce le regioni del nord-ovest. Un master che "fa sistema", unendo le esperienze milanesi e torinesi e forgiando talenti internazionali, attraverso un programma all'avanguardia, che rende competitivo il nuovo polo di alta formazione italiano con quelli dei Paesi più avanzati.

Gli studenti prescelti per frequentare l'Asp dovranno avere una media di almeno 27/30 e riuscire a mantenerla, dovranno conoscere l'inglese e possedere una spiccata attitudine all'innovazione e al lavoro in team. Il percorso di si svolgerà in parallelo alle lauree magistrali e, rispetto a queste, permetterà di acquisire 30 crediti aggiuntivi. Il 50% degli allievi proverrà da altre Regioni e almeno il 25% da altri Paesi.

Tra le materie di studio proposte dai programmi dell'Asp ci sono l'etica e la sostenibilità, la gestione dell'innovazione, la politica del progetto, il "problem setting", la modellizzazione di sistemi complessi, le dinamiche della creatività. Al termine, gli studenti otterranno il diploma Asp e la doppia laurea magistrale delle due università.

COPERTINA

1905-2005 Centenario di fondazione delle ferrovie dello Stato Italiano

Dopo il maremoto il disastro ferroviario. Se voleva mettere alla prova la nostra capacità di reazione, il "2005" non poteva fare di meglio. Il maremoto ha scosso – nei modi diversi – tutta la popolazione del pianeta, il secondo è suonato di monito per chi pensa che la tecnologia basti da sola a salvarci la vita. La vita è sempre più impegno, costanza, attenzione, fatica. Le ferrovie si sono ammodernate, valorizzate, arricchite di servizi automatici e sono oggi ben diverse da quelle anche solo di cinquant'anni fa. Le nuove generazioni ne hanno ancora il ricordo o dobbiamo seppellirci la memoria negli ambiti della nostalgia, uno dei vizi che i contemporanei non accettano, intendo i sentimentali, dando segni di impazienza ai ricordi dei vecchi ed invitando i più piccoli a cavalcare Internet. Che è certo utile, ma non cancella laboratori (Gramsci). E le ferrovie sono un pezzo importante della nostra storia ed è adesso che ci vuole un attestato di stima.

Un volume di Stefano Maggi, edito da Il Mulino, che traccia una vibrante pagina di encomio per la ferrovia italiana, e non poteva scegliere (per noi almeno) una foto più eloquente per simboleggiare la partenza e l'importanza del mezzo principe – ancora oggi – per il movimento del popolo viaggiatore: la stazione di Porta Nuova a Torino.

Abbiamo già avuto occasione di mettere in mostra i sentimenti dei torinesi, che per cent'anni si sono identificati con quel simbolico capolinea dei forestieri, che è, tuttavia, la sede preferita degli autoctoni.

"Troviamoci a Porta Nuova" era solo il "luogo" facile per stabilire, senza dubbio alcuno, il punto di incontro per tutta la città. Chi ha avuto la ventura (e la sventura), prima e dopo la guerra, di stare lontano per tanti anni da casa, conosce gioie e ansie del ritorno, quando il treno imbocca l'ultimo rettilineo e la sagoma della stazione compare, così grande e materna da mettere insieme affetti e rimpianti, nostalgia ed ebbrezza.

Adesso, in quest'anno appena cominciato, le ferrovie dello Stato (recentemente frazionate in gruppi distinti), compiono cento anni. Nel 1905, con un atto del Governo, tutti i frammenti di ferrovia – spezzoni vari, o lunghe tratte regionali – venivano assorbiti in un solo Ente, che in questo modo sanciva un altro importante passo verso l'Unità d'Italia. Il lungo stivale diventava più

corto: si poteva partire da Palermo e, dopo qualche giorno, scendere sulla ex-capitale subalpina.

Dopo i cent'anni trascorsi, siamo certi che anche i più giovani connazionali hanno assaporato il piacere di stare in piedi, nel corridoio di una carrozza in viaggio, a guardare i campi che si snodano in una variegata successione di culture, abitati, stazioncine, caselli e così via...

La stazione resta ancora un punto di riferimento, ricca di addobbi, crocevia di regionalità, primo biglietto di presentazione di noi e della nostra cultura.

Sapranno gli aerei portarci rapidamente da qui all'altro capo dell'oceano, ma lui – il treno – resterà modello inamovibile di percorsi da meditare, o sedi di incontri ed esperienze, che credevamo di avere smarrito.

Per un viaggiatore che parte, ce n'è uno che arriva. E nello scambio di percorsi e obiettivi la forza di un mezzo che affratella la gente, dopo che la buriana dello scontro militare ci ha fatti a pezzi, obbligandoci a cercare qualcosa che rimargini le ferite.

Infine il treno è anche fonte di allegria. Persino nei periodi bui delle tradotte e durante gli sfollamenti obbligati, in perpetuo allarme di bombe e rappresaglie, la

gente in viaggio si sentiva al riparo sulla lunga fila di carrozze che li portava lontano. C'era sempre qualcuno che intonava una canzone, per noi soldati il fiasco che correva di bocca in bocca.

Ci sentivamo al sicuro dentro a quella scatola di ferro, anche se qualche volta le leggi dello sterminio legalizzato ci hanno procurato conseguenze assurde e spiacevoli...

Amico treno, quando corri nella pianura e posso da lontano, magari in cima a un bricco, ammirare la bellezza di un giocattolo festoso (così sembra, se siamo in una posizione dominante), avvertiamo una gioia segreta, il piacere soddisfatto di aver fatto una buona azione.

Poiché il treno è nostro, ci appartiene e, voglia o no, ci tiene uniti nel sollievo che ci offre, con viaggi di più o meno lungo percorso, portandoci in visita del nostro Paese, così bello e ridente in ogni suo aspetto: dalla pianura padana, alle colline del centro Italia; dalle Alpi alle coste bagnate dal mare; dai piccoli paesi delle zone di montagna alle opere d'arte di tante magnifiche città, piene di opere d'arte...

W l'Italia (con la compagnia dei treni...), ai quali dobbiamo assicurare la certezza di viaggi senza pericoli... □

Ferrovie dello Stato

Mentre TRENITALIA è nella bufera per una serie di incidenti, gravissimi, come sono sempre quelli ferroviari e la tensione fra il corpo militante, quello che corre su e giù per la penisola, e i viaggiatori esasperati si è fatta insostenibile, con i ferroviari, oramai oggetto di violenze e di scherno, ma soprattutto di dolore e di responsabilità per questi luttuosi eventi – diciamo che sembrerebbe fuori di luogo scegliere oggi il momento della celebrazione –.

La storia delle FERROVIE DELLO STATO è la storia stessa dell'Italia. Anche in campo sindacale, la sensibilità politica nell'avvertire e prevedere grandi eventi nazionali è sempre stata riconosciuta. Questa categoria che è arrivata dal basso della società, ha saputo diventare la massa critica di un paese in progresso, in cerca di equità e giustizia sociale.

Adesso mentre si pagano certe scelte affrettate, in nome di una tecnica più progredita e di rischiosi recuperi economici, ci sembra giusto rimettere al giusto livello di merito e di prestigio le FERROVIE DELLO STATO nella loro interezza, non i brandelli che le moderne economie indicano come la migliore e più economica delle soluzioni, forse economiche ma certamente non migliori né più sicure.

All'insegna della fretta, della competizione del di chi arriva primo, i valori autentici delle persone si annullano.

Si provveda a ripristinare i ranghi della manutenzione e nel segno di una unità ritrovata – non solo a parole e nelle formule – ma nei fatti e nelle persone riprendiamo la strada là dove era stata interrotta.

Welfareinforma

newsletter del ministero del lavoro e delle politiche sociali
n. 3 del 7 febbraio 2005

Agenzie per il lavoro: on line l'albo informatico.

È on line il nuovo Albo informatico delle agenzie del lavoro autorizzate dal Ministero del Welfare a svolgere attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione, ricollocazione. Un motore di ricerca consente la consultazione delle agenzie a seconda della loro tipologia o per area geografica.

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/Lavoro/OccupazioneEMercatoDelLavoro/AlboInformatico/default.htm>

Progetti per la flessibilità: on line la guida al finanziamento delle azioni per conciliare lavoro e famiglia.

Incrementare la conoscenza degli strumenti a disposizione delle aziende per favorire la conciliazione tra esigenze di lavoro e impegni familiari. Questo lo scopo della Guida rapida per la presentazione dei progetti di flessibilità per la conciliazione, disponibile sul sito del Ministero del Welfare. Nella guida sono riportate in forma sintetica le più importanti indicazioni cui attenersi per la presentazione delle richieste dei contributi previsti (ex art. 9 della legge n.53 dell'8 marzo del 2000), l'elenco dei costi ammissibili, la modulistica per le domande e il piano finanziario. La Guida pratica è la versione web sintetica di un volume che sarà pubblicato nelle prossime settimane. Si ricorda che le scadenze per le domande sono: il 10 febbraio, il 10 giugno e il 10 ottobre di ogni anno. La guida:

http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/Lavoro/OccupazioneEMercatoDelLavoro/Politiche_conciliazione_lav_fam/documenti/default.htm

Eures: dai servizi europei per l'impiego opportunità di lavoro. Possibilità di lavoro presso Eurodisney a Parigi per 200 giovani. Selezioni dal 14 al 16 marzo ad Ancona, dal 18 al 20 aprile a Palermo. Due catena alberghiere spagnole cercano 30 animatori turistici e 100 addetti all'accoglienza ed all'intrattenimento, per le Isole Baleari e tutta la Spagna. Selezioni a Roma il 15 febbraio e a Palermo il 3 e 4 marzo. Info e contatti:

<http://www.welfare.gov.it/eures/default.htm>

Consigliera di parità: una campagna di comunicazione sul part time. La realizzazione di campagne di comunicazione e sensibilizzazione sulle opportunità offerte dal part time rappresenta una delle priorità che l'ufficio della Consigliera nazionale di parità e le Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità hanno individuato per il 2005. L'obiettivo è di promuovere presso le imprese, l'opinione pubblica, i lavoratori donne ed uomini, le opportunità offerte dal contratto di lavoro part time come strumento di flessibilità riformulato dal decreto legislativo 276 del 2003. In collaborazione con Italia Lavoro, agenzia tecnica del Ministero del Welfare, il progetto di comunicazione prevede anche un'indagine a campione rivolta ad aziende e lavoratori, locandine su quotidiani e periodici, seminari per la presentazione di buone prassi. Chi sono e cosa fanno la Consigliera e la Rete delle consigliere e dei consiglieri di parità alla pagina:

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/Lavoro/OccupazioneEMercatoDelLavoro/pari+opportunita/Consigliera+Nazionale+Parita/default.htm>

Volontariato: nuovi contenuti on line.

Pubblicate e completamente revisionate le nuove pagine dedicate al volontariato e all'Osservatorio nazionale per il volontariato, arricchite con nuovi contenuti e sezioni. Particolare importanza è stata data alle sezioni dedicate al Progetto giovani e volontariato ed all'attività internazionale. Disponibili anche gli elenchi delle associazioni iscritte ai registri regionali e provinciali.

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/Sociale/volontariato/default.htm?baseChannel=Sociale&actualChannel=volontariato>

Rapporti di lavoro: via libera al lavoro intermittente.

Con la circolare n. 4 del 2005 firmata dal Ministro Maroni il 2 febbraio, sono stati forniti chiarimenti e indicazioni operative per l'applicazione del contratto di lavoro intermittente o a chiamata. Si tratta di un contratto, stipulabile sia a tempo determinato che indeterminato, mediante il quale il lavoratore "si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, o per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese, o dell'anno". Il contratto, che si rivolge anche a disoccupati con meno di 25 anni o con più di 45, deve avere forma scritta e può prevedere o meno la corresponsione di una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata. La circolare:

<http://www.welfare.gov.it/RiformaBia-gi/Archivio/Normativa/circolare-4-feb-braio-2005-intermittente.htm>

Per iscriversi alla newsletter:

<http://www.welfare.gov.it/WelfareInforma/default.htm>

Per consultare i numeri precedenti:

<http://www.welfare.gov.it/WelfareInforma/ArchivioNL.htm>

Note illustrative del CCNL 2004-2008 stipulato tra Federmanager e Confindustria per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi

r s

I testi degli accordi per il rinnovo in argomento sono preceduti da un preambolo politico (nota d'intenti) la cui valenza sindacale va adeguatamente sottolineata e valutata.

In tale preambolo si conferma la volontà delle Parti di affermare un nuovo modello di relazioni industriali, si ribadisce la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di crescita competitiva attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale e c'è l'impegno a valorizzare tale ruolo anche mediante la promozione e la diffusione - in tutte le imprese e per tutti i dirigenti - di sistemi di retribuzione variabile - basati su parametri oggettivi e trasparenti - in grado di coinvolgere il dirigente e che correlino una quota significativa della sua retribuzione agli andamenti aziendali.

Per sostanziare questo impegno, per proporre alle Parti le iniziative ritenute più utili a diffondere i sistemi retributivi di cui sopra e per monitorarne gli sviluppi a livello aziendale, è stata decisa la costituzione di un Osservatorio bilaterale permanente: questo organismo tecnico avrà un ruolo di notevole rilevanza in quanto chiamato a presidiare tematiche centrali del nuovo modello contrattuale.

Per esaminare sul piano politico sindacale i risultati della attività dell'Osservatorio, per valutarne le proposte e per fare il punto sugli aspetti del rinnovo contrattuale legati a specifici provvedimenti legislativi (previdenza integrativa a capitalizzazione e fondo bilaterale per il sostegno al reddito) e ad autorizzazioni ministeriali (Agenzia per il lavoro), nella nota d'intenti sono stati previsti incontri periodici tra le Parti per individuare, qualora necessarie, le decisioni utili al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

PARTE ECONOMICA

Con il nuovo contratto cambia radicalmente la struttura retributiva del dirigente: scompaiono il minimo contrattuale, l'importo ex elemento di maggiorazione, l'ex meccani-

simo di variazione automatica (peraltro già ricompreso nel minimo contrattuale) e, fatto salvo quanto previsto da una specifica norma transitoria si cui si tratterà in seguito e che riguarda solo i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004, viene abrogato l'istituto degli scatti biennali di anzianità.

Parallelamente viene introdotto e disciplinato, l'istituto del trattamento minimo complessivo di garanzia - TMCG -: il TMCG è il livello retributivo annuo, di volta in volta stabilito dalle Parti in sede di rinnovo del contratto nazionale, al di sotto del quale nessun dirigente può essere collocato.

I TMCG DAL 2004 E DAL 2007

Il rinnovo contrattuale del 24.11.04 ha effetto e decorrenza dal 1° gennaio 2004 e, pertanto, a partire da tale data, per i dirigenti in servizio alla stessa data o assunti o promossi successivamente ad essa, il rinnovo prevede quanto segue:

- Un TMCG pari a 52.000 € annui per i dirigenti con anzianità aziendale da dirigente, fino a 6 anni;
- Un TMCG pari a 62.000 € annui per i dirigenti con anzianità aziendale da dirigente, superiore a 6 anni.

I livelli di cui sopra valgono per gli anni 2004, 2005 e 2006. Per gli anni 2007 e 2008 e quindi a decorrere dall'1.1.2007, il livello dei due TMCG passa, rispettivamente, a 55.000 € ed a 70.000 € a seconda della anzianità come sopra descritta.

I TMCG di 52.000 € per il triennio 2004 - 2006 e di 55.000 € per il biennio 2007 - 2008 costituiscono soglia di ingresso in categoria.

RAFFRONTO TRA TMCG E RETRIBUZIONE INDIVIDUALE

La verifica tra il TMCG di riferimento ed il trattamento economico annuo riconosciuto a ciascun dirigente, deve essere effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno: la prima verifica, pertanto, deve essere stata effettuata entro il 31.12.2004.

Il raffronto va fatto prendendo in considerazione le voci "fisse" tradizionali (minimo contrattuale, ex elemento di miglioramento, aumenti di anzianità), il superminimo nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura che risulta quantificata in busta paga.

Nell'operare il raffronto di cui sopra, è stato espressamente previsto di escludere dal computo della retribuzione annua percepita dal dirigente e quindi dal confronto con il TMCG di riferimento, i seguenti importi retributivi:

- somme variabili collegate a risultati (MBO) concordati individualmente e/o collettivamente;
- gratifiche una tantum;
- indennità aggiuntive per rimborso spese non documentabili.

Si è ritenuto di non procedere ad una elencazione dettagliata delle voci retributive da prendere in considerazione ai fini del confronto con il TMCG sia per le diverse scelte che le aziende possono compiere in merito a specifici trattamenti e/o emolumenti riconosciuti ai propri dirigenti e sia per lasciare, a livello aziendale, margini di discrezionalità sui criteri applicativi della norma.

Tale impostazione consente alle Rappresentanze sindacali, ove presenti, di aprire un confronto con l'azienda anche per salvaguardare eventuali specificità esistenti.

Si sottolinea che il trattamento economico annuo lordo da considerare ai fini del confronto con il TMCG di riferimento è quello che deriva dalla somma di quanto effettivamente erogato di mese in mese nell'anno considerato e non moltiplicando per 13 o più mensilità la retribuzione di dicembre: operando in tal modo, infatti, in caso di incrementi retributivi permanenti riconosciuti in corso d'anno, si effettuerebbe un raffronto in peius per il dirigente.

DIFFERENZE TRA TRATTAMENTO INDIVIDUALE E TMCG

Qualora dal confronto effettuato a fine anno fra il trattamento economico percepito dal dirigente (calcolato come sopra detto) ed il valore del TMCG dovesse risultare una differenza in negativo per il dirigente, l'azienda dovrà intervenire per assicurare il livello retributivo "di garanzia".

A tal fine si opererà in due tempi:

- inizialmente attraverso la corresponsione, nello stesso mese di dicembre, di un importo una tantum erogato a titolo di "adeguamento al TMCG" utile a garantire il livello retributivo di garanzia.
- Per il 2004 tale verifica deve essere stata operata entro il 31 dicembre dello stesso anno.

L'importo "una tantum" sarà considerato utile ai fini del Tfr.

- **Successivamente attraverso la corresponsione, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo (gennaio 2005 e gennaio 2008), di un aumento della retribuzione mensile pari all'importo che dovesse risultare necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del TMCG.**

Si precisa che tutta la nuova disciplina vale solo a partire dalla data di sottoscrizione del contratto e, con riferimento all'anno 2004, interessa solo ed esclusivamente i dirigenti in servizio al 24 novembre o assunti/promossi successivamente a tale data.

Nessuna revisione, recupero o conguaglio dovrà pertanto essere operato nei confronti dei dirigenti che avessero risolto il rapporto di lavoro prima del 24 novembre 2004.

Nei confronti dei dirigenti con trattamento economico annuo superiore rispettivamente ai 52.000 € ed ai 62.000 € (valori sempre al netto delle componenti retributive non strutturali), l'impresa non dovrà effettuare alcun intervento in conseguenza del rinnovo contrattuale.

NUOVA STRUTTURA RETRIBUTIVA

A seguito della introduzione del meccanismo del TMCG si istituzionalizza quello che, per prassi, è sempre stato il modo di considerare la retribuzione del dirigente e cioè un trattamento economico "lordo" su base annua.

Al punto 6 dell'articolo 1 del nuovo contratto è comunque precisato che tale importo annuo continuerà ad essere erogato in 13 mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previste.

Conseguentemente, dal 1° gennaio 2005, in busta paga si avrà una unica voce retributiva denominata "trattamento economico individuale": tale voce riassumerà quanto veniva riconosciuto come minimo contrattuale, ex elemento di miglioramento, aumenti di anzianità e superminimi.

Tutti gli altri emolumenti (MBO, gratifiche una tantum, indennità, benefit, ecc.) così come quantificati ai fini fiscali e contributivi, vanno individuati mediante voci specifiche.

AUMENTI DI ANZIANITÀ

Con il contratto 2004 - 2008 viene soppresso l'istituto degli aumenti biennali di anzianità: per quanto sopra i dirigenti assunti / promossi dopo il 24 novembre 2004 non maturano più il diritto allo "scatto" biennale.

Con apposita disciplina transitoria, solo per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004, è stato previsto un trattamento specifico per disciplinare due aspetti.

Il primo aspetto riguarda l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data del 24 novembre 2004: ne è stata garantita la corresponsione alle condizioni e nella misura stabilite dall'articolo 6 del precedente contratto collettivo.

Ciò significa che il dirigente avrà diritto, se non ha già maturato il numero massimo degli scatti, a riceverne, al momento della relativa maturazione, l'importo di 129,11 € a titolo di aumento di anzianità. Tale importo non sarà assorbibile o conguagliabile

con gli eventuali trattamenti di miglior favore percepiti dal dirigente salvo che questo non sia stato espressamente previsto.

Secondo aspetto: le Parti hanno stabilito che, in via transitoria, per la vigenza di questo rinnovo contrattuale, il dirigente in servizio che al 24 novembre 2004 non abbia già maturato il numero massimo di 10 scatti, ha diritto a maturare ulteriori aumenti biennali sempre al valore di 129,11 €.

A differenza degli aumenti di anzianità maturati prima dell'abrogazione dell'istituto e dello scatto in corso di maturazione di cui sopra, l'aumento o gli aumenti che saranno corrisposti secondo la disciplina transitoria, potranno essere assorbiti da futuri aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2005.

Per quanto riguarda l'aumento di anzianità che comincerà a maturare prima del 31.12.2008, al dirigente compete l'importo mensile corrispondente anche se la corresponsione dovesse concretizzarsi successivamente alla scadenza del vigente contratto.

La salvaguardia degli aumenti di anzianità per i dirigenti in servizio al 24 novembre 2004, come è noto, è stato uno dei nodi più difficili da affrontare durante il negoziato con Confindustria e non ha certo aiutato la parallela trattativa per il rinnovo del contratto dei dirigenti del commercio chiusasi precedentemente con l'eliminazione dell'istituto in argomento.

È palese che la salvaguardia degli aumenti di anzianità consente di garantire una forma di manutenzione delle retribuzioni per i dirigenti nelle cui aziende non sono in atto politiche retributive in grado di coinvolgere tutti i dirigenti.

Con la disciplina transitoria di cui si è detto e rendendo gli importi sostitutivi degli scatti di anzianità assorbibili solo a fronte di incrementi aziendali di tipo permanente, si ritiene di aver sufficientemente conseguito l'obiettivo sopra richiamato.

Va anche detto che poiché Federmanager fa della diffusione delle politiche retributive legate agli andamenti aziendali e alle performance individuali un obiettivo imprescindibile, anche sulla base di quanto risulterà dall'attività dell'Osservatorio bilaterale non è da escludersi un mantenimento di detta disciplina transitoria in sede di rinnovo contrattuale, a fine 2008: l'ultimo comma di detta disciplina, infatti, recita come segue: "in sede di rinnovo del ccnl 2004 - 2008 è affidata alle Parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito".

FERIE

Il testo dell'art. 7 è stato parzialmente modificato per recepire le nuove disposizioni introdotte, in materia di ferie, dal d. lgs. n. 66/2003, come modificato dal d. lgs. n. 213/2004. Le novità riguardano i commi 1 e 4.

Al testo dell'art. 7, comma 1, del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro che rimane inalterato, viene apportata una integrazione ed infatti si dispone che *"fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile"*, il periodo di ferie riconosciuto dal contratto, non inferiore a 35 giorni, *"va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione"*.

L'unica variazione rispetto al testo della legge attiene al termine di possibile differimento della fruizione delle ulteriori due settimane, che nel contratto è stato portato a 24 mesi, mentre

la legge lo fissa in 18 mesi. Si è valutato che la previsione di un maggior periodo possa consentire una possibilità più ampia, da parte dei dirigenti, di fruizione delle ferie.

Dunque il dirigente, nel rispetto del disposto dell'art. 2109 Cod. Civ., fruirà di almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, che saranno consecutive se formulerà apposita richiesta.

Le ulteriori due settimane di ferie potranno essere fruito entro i 24 mesi successivi all'anno di maturazione.

Il comma 4 è stato parzialmente modificato esclusivamente allo scopo di adeguare la disposizione contrattuale a quella di legge e quindi prevede che *"fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane"* di cui al comma 1, *"non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta, per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno."*

Pertanto l'azienda, decorsi sei mesi dal termine dell'anno di maturazione, provvederà al pagamento di una indennità sostitutiva per i periodi di ferie, eccedenti le quattro settimane, che dovessero risultare ancora non fruiti.

Vale la pena di ricordare che, ai sensi della richiamata normativa di legge, il periodo di 4 settimane, invece, non può essere sostituito della relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso della risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano confermate le disposizioni di cui ai commi 2, 3, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 7.

RIMBORSO SPESE NON DOCUMENTABILI

A seguito dell'abrogazione del "minimo mensile contrattuale base", l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili (art. 10) è stato predefinito in cifra fissa.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 l'importo sarà pari a 65,00 euro, elevato a 75,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Fino al 31 dicembre 2004 resta confermato l'attuale valore di 52,40 euro.

COPERTURA ASSICURATIVE INFORTUNI E MALATTIA

Le Parti hanno concordemente ravvisato la necessità di procedere ad una parziale modifica dell'art. 12, al fine di meglio definirne la portata applicativa ed attualizzarne alcune previsioni.

Si è ritenuto anzitutto di chiarire, in via interpretativa e, quindi, con valenza dal precedente rinnovo contrattuale stipulato il 23 maggio 2000, che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro di un dirigente al quale sia stata riconosciuta una invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità specifica del dirigente medesimo, l'obbligo di liquidazione dell'indennizzo assicurativo scatta contestualmente al suddetto riconoscimento. Tale obbligo sussiste con riferimento alle provvidenze previste sia dal comma 2 lettera a (invalidità permanente in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale), sia dal comma 5 (invalidità permanente in caso di eventi morbosi diversi dalla malattia professionale).

Una ulteriore modifica dei commi 2, lett. c), e 5 si è resa necessaria al fine di chiarire la portata delle relative previsioni sempre nel caso di una invalidità superiore ai 2/3 contratta da un dirigente che, ciononostante, decida di rimanere in servizio ed alla quale faccia seguito, a distanza di tempo, la morte dello stesso dirigente.

Al riguardo, è stato convenuto che le polizze stipulate ai sensi di dette previsioni, assicureranno l'erogazione di un doppio indennizzo (per invalidità e per morte) nella sola ipotesi di cui al comma 2, lett. c), sempreché la morte sia preceduta da una invalidità permanente non causata dal medesimo evento (infortunio comunque determinato o malattia professionale).

Relativamente al caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuta una invalidità di oltre 2/3 da malattia non professionale, quindi, la relativa copertura assicurativa (comma 5) cessa di produrre effetti, sia per le imprese che per la Società di assicurazione, dal momento della erogazione della somma ivi prevista.

Con finalità sostanzialmente manutentive, le somme assicurate dalla polizza sono state incrementate del 25%. Tale incremento sarà applicato in due tranches di pari importo a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio 2005 e dal 1° luglio 2007 (v. tavola che segue).

dal 1° luglio 2005	dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 116.202,80
	dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge:	€ 162.683,92
dal 1° luglio 2007	dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 129.114,22
	dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge:	€ 129.114,22

È stato anche riformulato il comma 8 allo scopo di estendere alla fattispecie dell'infortunio occorso non in occasione di lavoro (comma 2) l'operatività del possibile regime sostitutivo, in precedenza previsto per le sole provvidenze relative alla malattia non professionale (comma 5).

L'obiettivo è in sostanza quello di consentire che, in luogo di stipulare una distinta polizza per gli infortuni extraprofessionali ai sensi del comma 2, l'azienda e i dirigenti possano convenire l'assunzione diretta da parte dell'azienda medesima dell'onere del pagamento delle somme previste dallo stesso comma 2, ovvero di garantirsi contro l'alea di tale onere con una apposita copertura assicurativa che, rispondendo ad un interesse proprio del datore di lavoro, esclude la natura retributiva del relativo premio e la sua imponibilità contributiva e fiscale.

Un chiarimento infine si è reso necessario al fine di agevolare l'individuazione dell'ente abilitato all'accertamento dello stato di invalidità indennizzabile.

In effetti, la condizione di invalidità che, come detto a far data dal rinnovo contrattuale siglato il 23 maggio 2000, dà titolo alle provvidenze previste dai commi 2 e 5 - anche nella modalità della assunzione da parte dell'azienda dell'onere diretto del pagamen-

to degli indennizzi (comma 8) - ha fatto perdere il collegamento automatico all'Ente previdenziale di riferimento (oggi l'Inps) che, in precedenza, veniva invece sistematicamente coinvolto in quanto competente per il riconoscimento della pensione di inabilità inevitabilmente connessa alla invalidità totale del dirigente.

Pertanto, al fine di evitare l'insorgenza di contenzioso, sono stati fissati, attraverso una apposita dichiarazione a verbale in calce all'art. 12, criteri condivisi che consentono di individuare con certezza l'ente accertatore dell'invalidità.

In questo quadro, è stato altresì convenuto, attraverso una dichiarazione a verbale, che in caso di morte del dirigente, beneficiari delle somme assicurate saranno i soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente ovvero, in mancanza, i soggetti individuati ai sensi dell'art. 2122 cod. civ.

RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE

Il testo previgente dell'art. 15 rimane inalterato ma le Parti hanno inteso avviare a soluzione il problema che pone l'applicazione del disposto di tale articolo ogni volta che l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda, la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente.

L'accordo prevede l'istituzione di un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2005, dopo attento esame delle relative problematiche, fornisca alle Parti ogni utile elemento di valutazione, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende, che, nelle situazioni sopra indicate (ad es.: aziende cessate), persegua il fine di:

- a) coprire ogni spesa per tutti i gradi di giudizio nei procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente;
- b) copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.

Il Gruppo di lavoro paritetico dovrà effettuare le sue valutazioni con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse necessarie, potendo proporre alle Parti altre forme di finanziamento del Fondo che siano alternative al versamento di un contributo aziendale (ad es.: forme assicurative) o, comunque, integrative ad esso.

Una volta approvato il progetto di fattibilità, le Parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa.

La esclusione della copertura aziendale o il diritto di rivalsa restano comunque esclusi nei casi di dolo e colpa grave del dirigente.

PARTE PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE

Coerentemente con gli accordi del 26 marzo 2003 il rinnovo contrattuale ha attribuito un ruolo centrale alle tutele vecchie e nuove per la categoria.

FASI - FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Particolare rilevanza è stata attribuita ad una revisione complessiva del Fondo prevedendo interventi sulle seguenti aree: **contribuzione; prestazioni; normativa e governance**. Il tutto con la finalità di rafforzare l'assistenza sanitaria integrativa in un quadro che sappia garantire l'equilibrio tra contributi e prestazioni, un efficace controllo della spesa ed una gestione del fondo snella ed attenta alle esigenze degli iscritti.

La nuova struttura contributiva per gli anni 2005-2007, fermo restando che sono confermati termini e modalità di versamento, è evidenziata nella tabella disponibile sul sito web della Federazione.

- Dal punto di vista finanziario, è stato realizzato un riequilibrio strutturale della contribuzione tra dirigenti in servizio e pensionati in ragione del progressivo "invecchiamento" della popolazione assistita dal Fondo.

- È stato stabilito che vi sarà un'ulteriore differenziazione per i dirigenti pensionati che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005 in relazione all'anzianità d'iscrizione al Fondo come dirigenti in servizio.

Il principio è di prevedere contribuzioni "maggiorate" per i pensionati che meno hanno contribuito, come dirigenti in servizio, alla solidarietà complessiva del Fondo.

- L'accordo prevede che, per le aziende per le quali operano forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi a favore dei soli dirigenti in servizio, sia previsto un **contributo di solidarietà** determinato in base al numero dei dirigenti in forza (l'attuale contributo previsto dall'articolo 8 dello Statuto del Fondo) **di ammontare più elevato rispetto a quello attuale. Tale nuovo contributo si applicherà alle aziende che si iscriveranno a tali forme sostitutive a partire dal 1° gennaio 2006.**

- Novità anche in materia di premio di ingresso in caso di confluente collettive al Fasi di forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fondo: l'obiettivo è quello di commisurare in termini attuariali il premio di ingresso agli effetti economici che, a seguito della confluenza, vengono posti a carico del Fondo. **In sostanza più il rapporto servizio - pensionati sarà squilibrato, più onerosa sarà la confluenza.**

Le maggiorazioni per la contribuzione dei pensionati di cui al 2° cpv., il contributo di solidarietà a carico delle imprese per le quali operano forme sostitutive a favore dei soli dirigenti in servizio, il premio di ingresso per le confluente collettive saranno determinate nei primi mesi del 2005 sulla base di proposte che dovranno essere formulate entro il 31 marzo 2005 da un gruppo di lavoro paritetico Confindustria-Federmanager.

L'accordo individua alcune aree prioritarie tramite le quali migliorare la copertura sanitaria del Fasi.

In particolare, sarà posta attenzione, sin dal 2005, all'area odontoiatrica, all'assistenza infermieristica domiciliare, all'area degli interventi chirurgici e degli accertamenti diagnostici di specifica rilevanza nonché alle prestazioni di terapia oncologica e di chemioterapia.

È stata posta particolare attenzione anche al tema dei con-

trolli sui rimborsi, al fine di migliorare la capacità del Fondo nella fase di verifica sulla congruità delle spese sanitarie sostenute. Con possibilità di aumentare la percentuale di rimborso con riferimento in particolare all'area dell'assistenza odontoiatrica ed infermieristica domiciliare.

Altro intervento di rilievo riguarda il potenziamento della rete di strutture direttamente convenzionate con il Fondo, con particolare riferimento all'area odontoiatrica. Tramite tale potenziamento il Fondo mira ad accrescere la propria capacità contrattuale nei confronti del mercato e quindi negoziando tariffe più vantaggiose per gli assistiti Fasi.

L'accordo prevede poi che saranno ottimizzati termini e modalità di rimborso delle prestazioni individuando la possibilità di inviare immediatamente la richiesta di rimborso se la stessa è uguale o superiore a 2.500,00 €; per le richieste di rimborso comprese fra i 300,00 € ed i 2.500,00 € rimarrà la regola della periodicità trimestrale.

Si sottolinea che se una richiesta di rimborso trimestrale risultasse inferiore a 300 €, questa dovrà essere cumulata a quella del trimestre o dei trimestri successivi fino al raggiungimento del predetto limite. Non essendoci richieste da cumulare, il rimborso potrà essere chiesto a fine anno a prescindere dall'entità dello stesso.

Infine, è previsto che il Fasi avvii uno studio sulle relazioni amministrative con i Fondi/Casse sanitarie che integrano le prestazioni del Fondo, il tutto finalizzato a semplificare / accelerare i tempi di rimborso.

Una parte importante dell'accordo riguarda gli aspetti normativi di governance del Fondo.

È infatti previsto che l'attuale Statuto-Regolamento del Fasi venga separato in uno Statuto ed in un Regolamento che raccolga le norme di carattere più gestionale.

Le norme sull'iscrivibilità al Fondo verranno aggiornate al fine di integrare l'ambito dei familiari assistibili per ricomprendere i figli adottivi o in affidamento temporaneo o temporaneo preadottivo come definiti dalla legislazione vigente.

Sono inoltre previsti chiarimenti interpretativi in materia di contribuzione volontaria al Fasi prevedendo che, qualora la prosecuzione volontaria si sia protratta ininterrottamente fino al momento del pensionamento, l'iscrizione al Fondo proseguirà in qualità di dirigente pensionato e con il medesimo contributo, salvo che non rientri nelle previsioni di cui all'art. 2, lett. b) dello Statuto.

Sempre come chiarimento interpretativo è previsto che, in caso di periodi coperti da indennità sostitutiva del preavviso, il recesso abbia effetto con la scadenza del trimestre di calendario nel corso del quale viene a scadere il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità.

Ai dirigenti già iscritti al Fondo, che abbiano cessato il rapporto di lavoro senza preavviso lavorato o sostituito dalla relativa indennità e che non abbiano altresì titolo per mantenere l'iscrizione al Fondo come proscrittori volontari, sarà consentito, su specifica richiesta, di mantenere l'iscrizione al Fondo limitatamente a un periodo di 6 mesi dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, versando la contribuzione in misura pari a quella prevista per i contribuenti volontari.

Inoltre per i dirigenti, già iscritti al Fondo, che vadano a operare alle dipendenze di una impresa estera controllata o collegata all'impresa iscritta al Fasi presso la quale il dirigente era dipendente, sarà consentito, su specifica richiesta, il mantenimento

dell'iscrizione al Fondo per tutto il periodo durante il quale il dirigente opererà presso la suddetta impresa estera, versando un contributo figurativo, che sarà stabilito dagli Organi del Fasi, ai fini solo del mantenimento di detta iscrizione al Fondo, ovvero, il contributo previsto per gli iscritti in via convenzionale, in questo caso mantenendo il diritto alle prestazioni del Fondo.

Sarà, infine, consentita, previo consenso delle Parti, l'iscrivibilità di dirigenti di imprese associate a Confindustria (ad es. nel settore Turistico Alberghiero) per i quali si applica un CCNL diverso da quello sottoscritto fra Confindustria e Federmanager.

PREVINDAI

Con il rinnovo del contratto non solo si consegue un potenziamento della previdenza integrativa a capitalizzazione, obiettivo fondamentale soprattutto per i dirigenti giovani, ma viene anche realizzata una semplificazione e maggiore omogeneizzazione delle modalità di calcolo della contribuzione dovuta al Fondo per le diverse categorie di iscritti.

In tale quadro è disposto un incremento delle quote di TFR destinate al PREVINDAI, che vengono fissate nelle seguenti misure:

- a) 3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989 (c.d. "vecchi iscritti");
- b) 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 (c.d. "nuovi iscritti") non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 124/1993);
- c) integrale accantonamento annuale, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (per questa categoria resta dunque confermata la previsione già vigente, attuativa dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 124/1993).

La decorrenza degli incrementi è fissata al 1° gennaio 2005.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che, per gli iscritti sub b), le quote di TFR attualmente dovute sono commisurate alla contribuzione versata dalle aziende e dunque scontano l'applicazione del massimale contributivo già previsto. In applicazione delle nuove determinazioni contrattuali, invece, la percentuale di TFR sarà direttamente calcolata nella misura sopra citata e sarà pertanto sottratta all'applicazione del suddetto massimale.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2005, il dirigente iscritto al Fondo ed interessato ad incrementare il flusso di finanziamento potrà versare un contributo aggiuntivo a quello ordinario, su base volontaria ed a proprio totale carico.

L'aliquota di contribuzione aggiuntiva è fissata nelle misure dell'1%, 1,5% o 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, a scelta dell'iscritto, da comunicare al Fondo ed al datore di lavoro. Al dirigente è consentito modificare nel tempo la scelta originaria; tra una opzione e la successiva dovrà tuttavia trascorrere almeno un anno. Il versamento della contribuzione aggiuntiva è soggetto alle stesse modalità e agli stessi termini stabiliti per la contribuzione ordinaria, non trovando tuttavia applicazione in questo caso i limiti massimali annui.

In attuazione delle intese intercorse con l'Accordo del 26 marzo 2003 è poi stato previsto un aumento delle quote di contribuzione a carico degli iscritti e delle aziende.

Tale incremento è stato concordato avendo presenti le disposizioni contenute nella l. 23 agosto 2004, n. 243, (Legge delega per la riforma del sistema previdenziale) ed in particolare l'art. 1, comma 2, lett. i), che nel quadro della revisione della disciplina fiscale della previdenza complementare dispone l'ampliamento della deducibilità della contribuzione tramite la fissazione di limiti in valore assoluto e in valore percentuale del reddito imponibile, mediante "l'applicazione di quello più favorevole all'interessato".

A seguito della attuazione del suddetto principio di delega, pertanto, sarà possibile fruire del beneficio della deducibilità anche al di là del tetto di 5.164,57 euro (i 10 milioni di lire fissati dall'art. 10, comma 1, lett. e-bis) del TUIR, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 47/2000; tetto che oggi penalizza le contribuzioni per redditi di importo più elevato e che costituisce per il Previndai un limite ai flussi di finanziamento delle posizioni.

Confindustria e Federmanager hanno concordato che, con decorrenza dal primo trimestre successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni fiscali in materia, i contributi a carico delle aziende e dei dirigenti sono definiti nelle seguenti misure:

- A. **la contribuzione a carico dell'impresa è stabilita nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, con applicazione dei seguenti massimali annui:**
 - € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00) per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989 ("vecchi iscritti");
 - € 100.000,00 (euro centomila/00) per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996;
- B. la contribuzione a carico di ciascun dirigente in servizio è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ed è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con applicazione dei medesimi limiti di importo.

Gli attuali massimali vengono pertanto incrementati per tutte le categorie di iscritti.

Per i "vecchi iscritti", inoltre, è individuata una aliquota di contribuzione unica (appunto, al 4%) e, parimenti, un unico massimale; viene così superato l'attuale meccanismo di contribuzione basato su due scaglioni.

La tavola riepilogativa delle modifiche contributive Previndai è comunque disponibile sul sito web Federmanager.

Si fa presente che al fine del calcolo della contribuzione dovuta dalle imprese e della contribuzione, ordinaria ed aggiuntiva, dovuta dai dirigenti rientrano nella retribuzione globale lorda tutti gli elementi utili per il trattamento di fine rapporto, con esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i "nuovi iscritti" vanno altresì escluse le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva di preavviso. Resta fermo che, in linea con quanto già attualmente in vigore, dette esclusioni non trovano applicazione nel calcolo delle quote di TFR dovute al Fondo.

Resta altresì confermato il principio già espresso nei precedenti accordi, per il quale la contribuzione versata dai datori

di lavoro, data la sua natura esclusivamente previdenziale, non produce conseguenze ad alcun altro effetto.

Entro il 28 febbraio 2005 Confindustria e Federmanager si sono riservate di incontrarsi al fine di verificare lo stato di attuazione della riforma legislativa, in particolare quanto alle previsioni sul conferimento del TFR e sulla revisione della disciplina fiscale, assumendo, se del caso, le determinazioni che si rendano necessarie al fine della attuazione di quanto definito nell'Accordo ora sottoscritto.

FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

Le Parti hanno convenuto sull'esigenza di prevedere forme contrattuali di sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente disoccupati, integrative e/o sostitutive di quelle di legge.

In proposito va infatti tenuta presente la peculiare posizione del dirigente per quanto concerne la tutela prevista dalla legge in caso di disoccupazione.

La categoria, mentre rientra nell'assicurazione ordinaria contro la disoccupazione, è invece espressamente esclusa dal trattamento di mobilità, istituito dalla legge n. 223/1991.

Per la mobilità, peraltro, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps il contributo dello 0,30% anche sul monte retributivo dei propri dirigenti. Si tratta di una situazione invero anomala e del tutto singolare, in quanto risulta essere una forma di assicurazione sociale, che impone l'obbligo di una contribuzione per una determinata categoria di prestatori di lavoro ma, al contempo, esclude i soggetti stessi dalla relativa prestazione.

La sperequazione a danno dei dirigenti, nei confronti di tutti gli altri lavoratori, che si registra per il trattamento di mobilità è ancora più eclatante di quella riguardante l'assicurazione generale contro la disoccupazione.

Mentre la spettanza dell'indennità di mobilità è esclusa per legge, nel caso della disoccupazione ordinaria, almeno, il dirigente ha diritto alla relativa indennità nella stessa misura di tutti gli altri lavoratori, anche se poi, per effetto dell'applicazione del massimale (allo stato circa 970 euro mensili) ed in rapporto alla misura della retribuzione effettiva del dirigente, l'indennità ordinaria di disoccupazione viene a coprire non il 40% della retribuzione, bensì una quota significativamente inferiore. Tenendo conto di una retribuzione minima di 52.000,00 euro annui, la copertura è di solo il 22%; con riferimento ad una retribuzione media di 80/85 mila euro annui, il tasso di copertura scende al 13-14%.

Il tutto è poi aggravato dalla considerazione, certamente non secondaria, che il gettito derivante dalla contribuzione dei dirigenti, essendo il contributo rapportato alla retribuzione di fatto, è assai più elevato di quello di tutti gli altri lavoratori.

In considerazione di tale particolare situazione, sulla quale da tempo Confindustria e Federmanager hanno richiamato l'attenzione del Governo e del Parlamento, sottolineando più volte l'esigenza di un riequilibrio, che elimini o quanto meno attenui la sperequazione a danno della categoria, le Parti hanno ritenuto di concordare l'avvio di una procedura volta all'obiettivo di una forma contrattuale di sostegno del reddito del dirigente disoccupato, in collegamento anche con il disegno di legge delega n. 848 bis e con i decreti attuativi dello stesso.

Nelle premesse dell'accordo vengono richiamate le precedenti intese fra le Parti (avviso comune del 23 maggio 2002,

accordo del 26 marzo 2003, avviso comune del 22 luglio 2003), nonché il protocollo sottoscritto tra Governo e Parti sociali il 5 luglio 2002, e viene ribadito il comune impegno per il rafforzamento dei trattamenti previsti in caso di disoccupazione e per l'istituzione di un livello integrativo di tutela, mediante la costituzione di un ente bilaterale, finanziato con l'utilizzo del contributo dello 0,30% attualmente versato dalle imprese all'Inps per la mobilità – dalla quale i dirigenti sono esclusi – e attraverso un ulteriore contributo specifico, a carico dell'azienda.

Allo scopo di realizzare quanto sopra, l'accordo prevede, sul piano procedurale, la costituzione di un gruppo tecnico paritetico di lavoro, incaricato di studiare e mettere a punto un progetto per la costituzione di un Fondo bilaterale per l'erogazione delle prestazioni di sostegno, nonché le relative modalità operative.

Entro il termine del 28 febbraio 2005 il gruppo di lavoro presenterà alle Parti stipulanti il progetto oppure, qualora l'iter del ddl n. 848 bis non risultasse concluso o, comunque, non coerente col termine del 28 febbraio, un progetto alternativo, ma equivalente, finalizzato al medesimo obiettivo.

Il gruppo di lavoro verificherà anche la possibilità di destinare al finanziamento dell'istituendo fondo bilaterale, in tutto o in parte, le risorse economiche residue, derivanti dalla definitiva liquidazione del Fipdai, coerentemente con le finalità previdenziali del Fipdai stesso.

Il fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati o, eventualmente, il progetto alternativo equivalente, dovrà essere operativo nel più breve tempo possibile: indicativamente, entro il 31 dicembre 2005.

“AGENZIA PER IL LAVORO”

Le Parti hanno inteso procedere nell'attuazione di quanto convenuto nel verbale di accordo del 6 febbraio 2004, ove era stata concordata la costituzione di un Gruppo di studio paritetico con il compito di esaminare e proporre soluzioni idonee alla costituzione, nell'ambito di Fondirigenti, ovvero di un Ente bilaterale ad hoc, di una “Agenzia del lavoro” per la dirigenza, gestita dalle Parti.

Preso atto del completamento del quadro normativo con l'emanazione dei previsti decreti ministeriali e della volontà di utilizzare, per quanto consentito, il sostegno logistico e organizzativo delle Parti, è stato convenuto di:

a) avviare, nell'ambito dell'ente bilaterale Fondirigenti, previo rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, l'**attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione**, in modo che possano mettere in rete le loro caratteristiche professionali, al fine di favorirne una rapida ricollocazione;

b) creare una **rete di punti informatici, collegati con la banca dati centrale** gestita da Fondirigenti, in modo da favorire la raccolta dei curricula dei dirigenti di cui al punto a), avvalendosi, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, delle strutture territoriali di Federmanager e di Confindustria;

c) offrire ai dirigenti di cui al punto a) un **insieme di servizi**, anche per il tramite di convenzioni con altre agenzie autorizzate, tra i quali il **riorientamento professionale, fornendo anche indicazioni sui trend occupazionali e l'analisi e l'identificazione dei bisogni di formazione.**

Per l'attuazione di tali obiettivi, le Parti hanno ritenuto necessario costituire un gruppo di lavoro paritetico, che effettui le necessarie verifiche tecniche in ordine ai seguenti problemi:

- forme e modi per avviare in quattro aree, a titolo sperimentale, i servizi integrati coerenti agli obiettivi prefissati al precedente punto c), tenendo conto delle particolari situazioni di criticità relative alla domanda ed offerta di lavoro e alla possibilità di avvalersi in loco di condizioni ambientali ritenute idonee;
- impiego delle risorse professionali necessarie e costi relativi.

Il gruppo dovrà terminare i propri lavori in tempo utile per sottoporre alle Parti ogni elemento di valutazione e di costo al fine di consentire l'operatività delle iniziative concordate entro il mese di febbraio 2005.

Le Parti hanno, infine, concordato di proporre al Consiglio di Amministrazione di Fondirigenti di valutare e deliberare in merito alle risorse economiche da destinare per la realizzazione dell'insieme delle iniziative previste.

FIPDAI

Confindustria e Federmanager hanno concordato circa la necessità di accelerare la procedura di liquidazione del FIPDAI, al fine di pervenire, nel più breve tempo possibile, alla definizione delle posizioni ancora in essere e, quindi, alla chiusura del Fondo.

A tal fine, è stato disposto che tutte le posizioni ancora attive vengano liquidate d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005. Nei prossimi mesi, pertanto, il FIPDAI procederà a rendere nota agli iscritti tale determinazione, proponendo loro di riscattare la posizione previdenziale accumulata o, in caso contrario, di richiedere il trasferimento della stessa ad altra forma di previdenza complementare rientrante nell'ambito di applicazione del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124.

L'iscritto, potrà dunque accettare la proposta di riscatto ovvero esprimere la volontà di trasferimento, restando comunque esclusa ogni altra possibile opzione. In ogni caso, il Fondo provvederà alla erogazione ovvero al trasferimento delle somme soltanto dopo aver acquisito dagli iscritti stessi (o loro eventuali beneficiari), previa apposita richiesta agli stessi rivolta, tutti gli elementi necessari alla operazione.

La domanda di trasferimento dovrà dunque essere indirizzata dall'iscritto al Fondo entro il 30 giugno 2005 e dovrà presentare in allegato una dichiarazione scritta dalla quale risulti, da parte della nuova forma complementare prescelta, il consenso al trasferimento.

Di fatto, al fine del riscatto o del trasferimento della posizione maturata, viene meno l'obbligo di maturazione dei requisiti già indicati dal Regolamento applicativo dell'Accordo 20 gennaio 1994, che viene dunque su tali punti modificato. Resta fermo che tutte le domande di prestazione, riscatto anticipato o trasferimento pervenute al Fondo sulla base delle disposizioni regolamentari già in vigore avranno regolare seguito.

Qualora, successivamente al termine del 30 giugno sopra indicato, si riscontri la sussistenza di posizioni per le quali non si sia in condizione di dare corso a operazioni di riscatto né di trasferimento, le Parti ed il Fondo valuteranno eventuali ulteriori interventi al fine di individuare le più opportune soluzioni.

Confindustria e Federmanager hanno altresì concordato sulla opportunità di avviare approfondimenti tecnici al fine di verificare la possibilità di destinare i residui della liquidazione del FIPDAI al finanziamento del costituendo Fondo bilaterale integrativo per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati.

PIANI FORMATIVI - FONDIRIGENTI

Al fine di favorire al massimo il ricorso ai fondi per la formazione continua gestiti da Fondirigenti, Confindustria e Federmanager hanno concordato di costituire una Commissione in sede nazionale con il compito di esaminare ed esprimere il parere sulle richieste di finanziamento predisposte nelle situazioni nelle quali non è possibile formalizzare l'accordo sindacale.

Ci si riferisce alle situazioni nelle quali le richieste di finanziamento vengono predisposte, con valenza nazionale e pluri-regionale, da Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e/o associazioni temporanee di imprese (ATI) che, per la natura stessa della Organizzazione/Associazione, non hanno o non possono avere una ordinaria interlocuzione a carattere sindacale con Federmanager in sede territoriale e/o aziendale.

Con lo stesso obiettivo, si è prevista la facoltà per le Associazioni territoriali di Confindustria e di Federmanager di costituire Commissioni territoriali con il compito di esaminare, approvare e validare piani formativi aziendali in tutti i casi nei quali in azienda non sia presente la RSA dei dirigenti.

A tal fine le Parti hanno anche predisposto il fac-simile di protocollo d'intesa da utilizzarsi in sede territoriale, reperibile sul sito web di Federmanager.

DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto ha durata di cinque anni sia per la parte economica che normativa (1° gennaio 2004-31 dicembre 2008).

Per le implicazioni facilmente comprensibili derivanti dalle varie tematiche del rinnovo sarà cura della Federazione avviare tempestivamente un organico programma di interscambio informativo e valutativo con i Coordinamenti nazionali di RSA e sollecitare le Associazioni territoriali a fare altrettanto con le loro rappresentanze aziendali: non c'è dubbio infatti che lo sviluppo della cosiddetta "contrattazione individuale" passa anche attraverso il rilancio del ruolo delle RSA e una politica sindacale, sul territorio, idonea a promuovere la costituzione di nuove rappresentanze nelle molte aziende ove ne esistono i presupposti.

Si stanno altresì pianificando incontri con i responsabili operativi dei Sindacati territoriali per offrire supporti adeguati anche ai dirigenti delle aziende medio piccole o prive di RSA.