



FEDERMANAGER

ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI DI TORINO

ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA FEDERMANAGER - TORINO

Sabato 30 aprile 2005 ore 9.15

Unione Industriale Torino - Sala 200 – Via Vela 17

Parte Pubblica TORINO - e dopo le OLIMPIADI?
con l'intervento del Presidente della Provincia di Torino dr. Antonio Saitta
e del Presidente dell'Unione Industriale di Torino ing. Alberto Tazzetti

Assemblea Straordinaria

Ore 10.15 Modifiche statutarie

Assemblea Ordinaria

Ore 10.40	Relazione del Presidente	PierCarlo Cargnel
	Esame ed approvazione Bilanci:	Claudio Cavone
	• Consuntivo 2004	
	• Preventivo 2005	
	Premiazione Soci Benemeriti	Luigi Pignatelli

Ore 11.30 Coffee break

Ore 11.40	Interventi	
	• Presidente Federmanager	Edoardo Lazzati
	• Direttore Regionale INPS	Rosario Bontempi
	• Presidente PREVINDAI	Stefano Sansolini
	• Consigliere FASI	Renzo Penna

Ore 12.40 Interventi Soci

Ore 13.10 Chiusura dell'incontro
• Cocktail

REGISTRAZIONE PRESENZA ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA

Cognome Nome

Dirig. serv./Azienda

Dirig. pens./(ex Azienda)

Portatore N. Deleghe

Da consegnare, compilato, alla Segreteria dell'Assemblea (anche se non si è portatore di deleghe).





ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA FEDERMANAGER TORINO 30 APRILE 2005

Cari Colleghi,

l'Assemblea Annuale, che si vale della partecipazione del Presidente della Provincia di Torino – dr. Antonio Saitta e del Presidente dell'Unione Industriale di Torino – ing. Alberto Tazzetti – si terrà secondo lo schema riportato, presso la sede dell'Unione Industriale di Torino.

La prima parte, che vedrà protagonisti gli illustri ospiti ed il nostro Presidente, si concluderà nelle prime ore della mattinata e sarà focalizzata sulle problematiche economiche della nostra Provincia, sul declino industriale e sulle prospettive su cui potrà contare il nostro territorio metropolitano per la sua ripresa stabile e duratura.

Seguirà la cerimonia della consegna di una targa ricordo ai nostri soci benemeriti con **40 anni ed oltre, di costante rapporto associativo**. È con elevato orgoglio che constato che ben 37 colleghi hanno mantenuto la loro fidelizzazione alla nostra Associazione, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza ai valori della dirigenza e ciò dovrebbe costituire esempio per i giovani manager, che dimostrano disattenzione verso i valori comuni e su questo occorrerà trovare stimoli.

Prima dell'inizio della seconda parte verrà offerto un coffee break e poi seguiranno informazioni sulle principali tematiche della nostra categoria attraverso gli interventi del Presidente Federale, dei responsabili delle nostre organizzazioni Previdenziali (INPS/PREVINDAI), Assistenziali (FASI/ASSIDAI), Formative (FONDIRIGENTI) e di supporto alla dirigenza industriale per la ricerca di nuove opportunità di lavoro (AGENZIA LAVORO).

Quest'ultima parte – interattiva con i soci che interverranno – consentirà di approfondire le tematiche di interesse della categoria e dissipare quei dubbi che fossero presenti.

La prestigiosa sede dell'incontro e la presenza di autorevoli rappresentanti socio/economico del territorio, mi auguro possano stimolarvi a presenziare, tenendo conto che per i gentili coniugi abbiamo predisposto – per il tempo dedicato dall'Assemblea – la visita guidata alla residenza Sabauda - Castello di Racconigi.

Alla fine dell'Assemblea verrà offerto un cocktail a cui farà seguito un pranzo per i soci e le gentili consorti, presso il Ristorante dell'Unione Industriale.

Per quest'ultima iniziativa è previsto un contributo pari a **€ 40,00**. Per ragioni logistiche – che ben comprenderete – **è indispensabile far pervenire la propria adesione ai lavori assembleari, per la visita al Castello Reale e/o il pranzo entro il 20 aprile 2005**.

Potrete formulare la Vostra partecipazione tramite posta elettronica all'indirizzo segreteria@apdai.it o via telefono allo 011/5625588 e dopo la risposta automatica digitare 9.

In attesa d'incontrarVi, affettuose cordialità.

Il Presidente
Pier Carlo Cargnel

SE NON PUOI PARTECIPARE FAI PERVENIRE ALLA SEGRETERIA LA TUA DELEGA

Scheda per delega

Il sottoscritto

Dirig. serv./Azienda

Dirig. pens./(ex Azienda)

In regola con la posizione contributiva, delega, a rappresentarlo nell'Assemblea Ordinaria 2005,

il Signor

Firma (leggibile)

* Ciascun socio può essere portatore di non più di 3 deleghe.

La delega non può essere revocata dopo la registrazione presso la segreteria dell'Assemblea.

Ulteriore specifica ed integrazione dell'o.d.g. dell'Assemblea Straordinaria 30 Aprile 2005

Proposta di modifica Statuto Federmanager Torino (APDAI)

Il Consiglio APDAI nella riunione del 14-3-2005 ha deliberato, nell'ottica di uno snellimento dei propri organi, la riduzione dei Consiglieri da 40 a 30 unità.

CIÒ PREMESSO

Ne consegue che l'**articolo 19** dello Statuto, primo comma, deve essere così riformulato: ***“il Consiglio Direttivo dell'Associazione è composto da un numero di membri proporzionale al numero dei soci, in ragione di un Consigliere ogni 100 soci, senza tenere conto di frazioni inferiori a 100, con limite massimo di 30 consiglieri”***.

Deve altresì essere così riformulato il comma dodicesimo: ***“Qualora il numero dei Consiglieri scenda al di sotto delle 20 unità si dovrà procedere alle nuove elezioni entro 180 giorni, previo accertamento della situazione del Consiglio stesso”***.

Norma applicativa: la nuova norma trova applicazione con il prossimo rinnovo degli organi Federmanager-APDAI Torino





Linee politiche e obiettivi strategici*

Un elenco di successi e qualche incertezza



La dirigenza, vivisezionata in tutti i suoi elementi e nei rapporti con le diverse organizzazioni sindacali e aziendali è stata colta nei suoi momenti critici. Quando il singolo deve porsi ad un confronto deve sapere di aver un potente e sollecito sindacato alle spalle.

È in questa direzione che il programma presentato da Edoardo Lazzati dei congressi è stato approvato. Nessuno è stato dimenticato: giovani e vecchi, pensionati e non iscritti, donne e consulenti; per tutti una indicazione, un progetto con l'attenzione aperta ai quadri e all'Europa.

Antonio Coletti

Da qualche anno a questa parte, allorché occorre affrontare, con una visione di insieme, la stesura dell'editoriale di ciascun numero del periodico Piemontese "Dirigente d'Azienda", diventa sempre più difficile – e in certo senso anche faticoso – entrare nel vivo dei problemi che si presentano alla ribalta per essere approfonditi ed analizzati con lo scopo di chiarire la situazione del momento, in tutti i suoi aspetti che si riflettono sulla vita di ieri, di oggi e – se si può – anche del domani senza dimenticare nulla di quanto si è vissuto, ed altrettanto rispetto al passato, del quale si annoverano, purtroppo, più fatti e scenari poco piacevoli, rispetto alle attese con cui abbiamo sempre seguito l'insieme della nostra vita, con pochi e rari miglioramenti, e molte contrarie decisioni – specie se orientate da aspetti politici del tutto lontani dalle nostre aspettative.

Non desideriamo, comunque, restare inerte e tristi nell'aprire il versante negativo del passato, perché non ne abbiamo ritratto visioni gradite. Ed anche perché temiamo di essere oggetto di considerazioni negative, dinanzi alle quali abbiamo soltanto subito le conseguenze, senza essere riusciti, di volta in volta, a reagire come sarebbe stato necessario.

Nonostante quanto si è già accennato nell'apertura dell'editoriale, abbiamo la speranza che i colleghi non vogliano seguire i ricordi e i pensieri ispirati al peggio... Ci auguriamo, infatti, di proseguire la nostra vita di lavoro con un cambiamento radicale, fondato sulle considerazioni delle prossime pagine, nelle quali si esprimono – oltre al lamento

di quello che dall'ambiente politico è stato soltanto promesso – ma spesso è stato oggetto di poco impegno per realizzare miglioramenti – ma non certo realizzato, con motivazioni più tese a "negare", che non ad essere rivolte a fini migliori.

Siamo quindi costretti a riprendere – e quindi a diffondere tra i nostri colleghi – tutti i fatti negativi ed anche quelli che sembrano promessi senza ombre e – invece – di ombre ne hanno subito molte, nonostante i tentativi e le segnalazioni che la nostra Federazione ha comunque ribadito in più occasioni, nonostante le decisioni non favorevoli dell'ambiente politico...

Il quadro dell'epoca attuale

In questi ultimi anni, come è visto, si è concretizzato un radicale ed inarrestabile cambiamento del sistema economico mondiale.

I tradizionali mercati delle nostre imprese hanno perduto la consueta affidabilità. La logica della globalizzazione obbliga a guardare oltre i confini domestici. Sono prepotentemente e definitivamente entrati nello scenario competitivo mondiale nuovi soggetti dalle potenzialità non ancora totalmente espresse e che destabilizzano e provocano già serie conseguenze al nostro sistema industriale.

In questo quadro non vi sono più certezze per le imprese, che debbono ricercare un loro riposizionamento, sia di mercato, che di riassetto interno:

□ il nostro Paese è sostanzialmente privo di grandi gruppi industriali, che possano agire come player globali, e quindi, come motori e traino della nostra economia;

□ sono presenti alcune centinaia di aziende d'avanguardia di medie dimensioni, che rappresentano la spina dorsale della nostra economia – il cuore del "made in Italy" – che costituisce un patrimonio industriale in grado di competere su tutti i mercati e che non va disperso, bensì rafforzato, sia affiancando nuove realtà familiari, ovvero facendo crescere da queste gruppi aziendali più grandi; e più redditizi;

□ il resto è costituito, pressoché generalmente, da piccole imprese, che hanno fatto la storia del nostro Paese, ma che cominciano ad avvertire i primi segnali di difficoltà a competere in mercati più ampi, internazionalizzati, dove è necessario sostenere una crescita dimensionale, attraverso l'introduzione di figure manageriali in grado di affrontare la maggiore complessità gestionale.

Il problema principale è e resta quello della competitività. Il dibattito sulla individuazione di una ricetta si è trascinato troppo a lungo e, francamente, non sembra che le ipotesi sul tavolo siano quantitativamente e qualitativamente adeguate: ovviamente si avvia un percorso di medio periodo e, quindi, auspichiamo che nuove e più significative risorse siano destinate a questo obiettivo.

Questo quadro di complessità non può naturalmente non coinvolgere pesantemente la figura del dirigente, sempre più identificati con l'impresa, ma anche protesi alla ricerca di un posizionamento di autonomia, di responsabilità e di eticità.

Per quanto, invece, attiene propriamente l'Organizzazione, non vi è dubbio che l'elemento da cui ripartire sia rappresentato dal livello insoddisfacente di rappresentanza dei dirigenti *in servizio*,

Per motivi tecnici il sommario di questo numero è stato pubblicato nell'ultima pagina.

Nella foto in alto il ministro Maroni e il nostro Presidente Lazzati.



in particolare dei giovani, che rappresentano la speranza per il nostro futuro.

Sulla base del descritto quadro d'insieme, il Congresso Nazionale, tenuto conto della grande complessità che caratterizzerà il prossimo mandato, e della forte esigenza di garantire l'unità vera della nostra Federazione, dopo ampio e approfondito dibattito, approva le seguenti:

Linee di indirizzo

□ Progettare il riposizionamento del sistema associativo e ridefinire le nostre politiche, attraverso una **"conferenza consultiva programmatica"**, preceduta da eventi a livello di macro regione;

□ invertire la tendenza negativa relativa all'iscrizione dei dirigenti in servizio, attraverso un grande progetto di sviluppo associativo, coordinato tra centro, territorio e RSA, che sappia cogliere le esigenze e attese dei dirigenti, in particolare dei più giovani;

□ operare per una effettiva e compiuta attuazione di tutti quei punti qualificanti del nuovo modello contrattuale che sono ancora aperti (ed alcuni dei quali sono sul tavolo del Governo): decorsi i termini previsti, si dovranno convenire le soluzioni alternative previste dal contratto.

La sfida va giocata sullo sviluppo effettivo della **"contrattazione individuale"**: quello che è scritto nella nota di intenti posta a premessa del rinnovo contrattuale, contiene punti fermi ed irrinunciabili, perché è su questi punti che la categoria sarà legittimata a dare un giudizio definitivo sul nostro operato.

Il nuovo modello di relazioni industriali è strettamente legato a questi passaggi e a queste attuazioni.

A tali fini, sarà centrale il ruolo dell'**Osservatorio bilaterale**, la cui attività dovrà vedere informati e coinvolti sia il territorio che le RSA dei dirigenti ed i relativi coordinamenti.

□ La struttura dei tre contratti nazionali (Confindustria, Confapi e Confserviizi), offre, da una parte, la possibilità per le RSA di richiedere adattamenti innovativi rispetto al contratto nazionale più coerenti con la situazione aziendale; dall'altra, rende indispensabile che, in un quadro condiviso e coordinato:

▶ a livello territoriale, vengano sistematicamente coinvolte le rappresentanze, quali parti vitali ed integrate del sistema associativo, e si avvii un processo utile a promuovere nuove costituzioni; ma anche strumenti di rappresentanza per quei territori ove sono situate le PMI:

▶ a livello centrale venga attuato un

sistematico ed ordinato rapporto con i Coordinamenti delle RSA dei grandi gruppi, organizzando un tavolo di consultazione permanente, affinché possano essere condivise in maniera sistematica le informazioni e Federmanager possa, a sua volta, conoscere più da vicino anche le tematiche industriali dei grandi gruppi e le conseguenti ricadute sul management.

□ Le RSA delle grandi aziende ed i coordinamenti nazionali debbono diventare i terminali intelligenti dell'Osservatorio bilaterale previsto dal nuovo contratto per monitorare lo sviluppo di modelli retributivi legati agli obiettivi e quindi allo sviluppo di nuovi rapporti tra dirigenti e impresa e tra Federmanager e sistema rappresentativo delle imprese stesse. In tale quadro va impostato e proposto un programma formativo per le RSA.

□ Vanno promosse tutte le iniziative, in ogni sede, politica e istituzionale, per rendere operativi i fondi interprofessionali in materia di formazione continua (**Fon-dirigenti-Fondo Dirigenti PMI**), avendo particolare riguardo ai processi di crescita delle competenze manageriali in funzione delle nuove sfide competitive globali.

□ Avviare rapidamente l'agenzia per il lavoro dirigenziale, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per i dirigenti disoccupati e relativi servizi di consulenza, assistenza, aiuto alla ricollocazione, in caso di perdita del posto di lavoro.

□ Rafforzare l'art. 15 del CCNL in materia di responsabilità civile e penale per ampliare le tutele alla luce delle maggiori responsabilità dei dirigenti in conseguenza della normativa introdotta in materia di responsabilità amministrativa.

□ Sul piano interno si rende necessario razionalizzare e ricercare una migliore efficienza delle risorse disponibili tra Federazione e/o Associazioni e Sindacati territoriali, cercando di realizzare quelle sinergie ed economie di scala che consentirebbero un risultato più adeguato con costi minori.

Novotel. La sede dell'ultimo Congresso Nazionale.

□ Al centro dovrà essere impostato un progetto di sviluppo associativo e di immagine; ma occorre che ciascuna Associazione o Sindacato avvii uno specifico progetto di promozione, creando gruppi di lavoro specifici, ai quali la Federazione darà tutto il supporto necessario.

□ Una moderna organizzazione non può prescindere dal fornire ai soci servizi di qualità sempre più estesi ed articolati, anche in funzione promozionale. L'ormai immimente costituzione della Società di brokerraggio, allo scopo primario di rafforzare la capacità di penetrazione di Assidai nelle aziende, oltre a creare prodotti innovativi per la categoria e la prevista convenzione "Federmanager-Fasi", per consentire alle sedi territoriali di divenire progressivamente un vero e proprio punto terminale del Fondo costituiranno, se colte con la necessaria convinzione, una grande opportunità per il territorio, ma anche per perseguire l'obiettivo della migliore efficienza del Fasi nel rigoroso rispetto degli equilibri di bilancio.

Per quanto riguarda la qualità di questi servizi, si dovranno trovare forme e modi per monitorarla e garantirla.





Occorre che sul territorio si individuino le iniziative più opportune, anche su questo versante, tenendo conto delle specialità locali. In tale contesto, dopo averne verificate le condizioni, vanno definite ed implementate le potenzialità insite nella conversione con FINECO.

□ Per quanto riguarda l'**assistenza sanitaria integrativa** vanno trovate soluzioni in grado di tutelare i dirigenti in pensione, avviando a situazioni che possano comprometterne la copertura assistenziale da parte del Fasi o di forme sostitutive, in particolare in caso di trasformazioni societarie. In tale quadro, in accordo con i soggetti interessati, vanno promossi studi in grado di verificare gli squilibri finanziari delle Casse sostitutive del Fasi stesso.

□ In materia di previdenza generale vanno perseguite le giuste istanze dei Colleghi in pensione, da troppo tempo pendenti, senza dimenticare in particolare quelle degli ante '88, sia per quanto riguarda il pieno riconoscimento della perequazione automatica, sia per eliminare le ingiuste decurtazioni sulle pensioni ai superstiti, sia, infine, per completare il processo di affermazione della piena cumulabilità con i redditi da lavoro.

□ Sulla **previdenza integrativa** occorre rimuovere gli ostacoli che impediscono la confluenza in Previdai delle soluzioni aziendali. Nell'ambito del miglioramento della fiscalità, oltre all'adeguamento dei margini di deducibilità fiscali sulla contribuzione, vanno anche perseguiti miglioramenti sulla tassazione delle prestazioni, anche in rendita. Vanno altresì salvaguardati i criteri fiscali più favorevoli, anche in presenza di pensionamento e senza riscossione della prestazione.

□ Sul **fisco** dovrà essere attuato ogni sforzo perché venga effettivamente completato il percorso di riduzione delle imposte, che allo stato ha scontentato proprio la fascia media, puntando su specifiche agevolazioni per i Colleghi in pensione.

□ Va rafforzata e migliorata ulteriormente la comunicazione con gli associati e con i non associati, spingendo sull'uso delle tecnologie informatiche, maggiormente confacenti per chi, come i manager, ha poco tempo disponibile, ma anche attraverso adeguati spazi sui quotidiani a maggiore tiratura.

□ Per quanto riguarda i **giovani dirigenti**, vanno previsti, al centro e sul territorio, veri e propri "laboratori di idee"

che coinvolgano i più giovani che sono portatori di vivacità e brillantezza intellettuale e che rappresentino il serbatoio per un imprescindibile ricambio della classe dirigente di Federmanager. Ma i giovani dovranno maggiormente integrarsi al centro e sul territorio, su progetti di sviluppo e marketing associativo.

□ Vanno continuate e rese ancor più incisive le nostre iniziative per favorire la crescita quantitativa delle **donne manager**, e questo perché costituiscono un valore per il sistema associativo e, soprattutto, per le imprese.

□ Va ulteriormente rafforzato il ruolo delle Commissioni di settore, allargandole agli altri settori, attualmente non coperti, e ponendole al centro di momenti di visibilità.



□ Relativamente all'**Europa**, occorre dare ai nostri rappresentanti negli organismi europei un supporto concreto attraverso il collegamento operativo con le Commissioni di settore, ma anche un più stretto rapporto con la Giunta federale e la Cida. L'obiettivo è quello di riportare in Europa, dove si formano ormai le normative di riferimento per i singoli Paesi, gli orientamenti sulle specifiche materie del management italiano.

□ La **Cida**, sia al centro che sul territorio, deve diventare realmente il soggetto politico autorevole di tutta la dirigenza e a questo deve dedicare i suoi massimi sforzi con il supporto professionale, che tutte le Federazioni dovranno assicurare: questo soprattutto alla luce dei processi di decentramento amministrativo e legislativo. Va

meglio finalizzato il rapporto tra le singole Federazioni e l'Organizzazione confederale va resa più snella e meno onerosa.

□ Per quanto riguarda i **Quadri**, l'obiettivo è quello di portare nel nostro sistema la fascia alta dei quadri che condivide con noi i valori dell'impresa, dell'etica, della professionalità, della meritocrazia ecc. per costituire un soggetto di rappresentanza politica e sociale e di interlocuzione con le Istituzioni, che sappia esprimere non solo qualità, ma anche un maggior peso in termini numerici.

□ Nell'attuale quadro di competitività e di flessibilità deve proseguire la politica di apertura anche ai Colleghi che svolgono la loro attività in forme differenti dal lavoro subordinato, definiti *manager indipendenti* o impropriamente "atipici". Qui si tratta di dedicare maggiore attenzione alle loro problematiche, sia al centro che sul territorio, affinché anche Federprofessional possa decollare come è nelle sue possibilità.

□ Il tema della CSR è e resta di attualità e costituisce un cardine anche del modo nuovo di interpretare il ruolo del dirigente, in un contesto che va oltre l'azienda e si preoccupa anche delle conseguenze di natura sociale, riservando una adeguata attenzione al territorio, all'ambiente e, in generale, a tutti i "stakeholder".

A ciò si aggiunge la decisione del recente Congresso straordinario di adottare un codice etico, che verrà inserito nello Statuto non appena ne sarà stata ultimata la redazione, anche con l'ausilio di specifiche competenze esterne, data l'importanza e la delicatezza della materia.

□ È infine importante valorizzare ulteriormente il ruolo della dirigenza anche nel sociale, mettendo a disposizione le competenze professionali e manageriali, anche in considerazione del fatto che sempre più numerosi risultano i dirigenti e i quadri che, una volta usciti dal contesto aziendale, sono disponibili a mettere a disposizione di chi ha bisogno la loro competenza e la loro professionalità, sia in Italia, che nei Paesi poveri.

Con il patto di collaborazione con la VISES - Associazione Volontari Iniziative di Sviluppo Economico e Sociale - Onlus, Federmanager, non solo fornisce l'appoggio logistico delle sue sedi, centrale e territoriali, ma può mettere a disposizione la grande risorsa dei colleghi, che sentono questo tipo di impegno: queste iniziative vanno confermate e rafforzate anche in ambito locale. □

* Programma presentato al Congresso Nazionale.



Dalla Federazione

Riunione del Congresso Nazionale - Milano 25-26 febbraio 2005: Risultati delle elezioni

In esito alla riunione del Congresso Nazionale di Federmanager, svoltasi a Milano nei giorni 25-26 febbraio 2005, vi comunichiamo i risultati delle elezioni per il triennio 2005-2008.

Presidente federale

1. **Lazzati Edoardo** (Aldai)

Risulta eletto Presidente federale al 1° scrutinio Edoardo Lazzati.

Vicepresidente federale

2. **Caprioglio Luigi** (Ass.ne Alessandria)

Risulta eletto Vicepresidente federale al 2° scrutinio Luigi Caprioglio.

Tesoriere federale

2. **D'Angelo Franco** (Sind. Catania)

Risulta eletto Tesoriere federale al 2° scrutinio Franco D'Angelo.

Collegio Nazionale dei Probiviri

Sono risultati eletti componenti **effettivi**:

1. **Orlandi Pietro** (Aldai)
2. **Pizzini Giannantonio** (Ass.ne Verona)
3. **Frasconi Franco** (Sind. Bologna)
4. **Balletta Enrico** (Sind. Roma)
5. **La Rosa Corrado** (Sind. Ligure)

Sono risultati eletti componenti **supplenti**:

6. **Coletti Antonio** (Sind. Torino)
7. **Strazzarino Rinaldo** (Sind. Torino)

Collegio dei Revisori dei Conti

Sono risultati eletti componenti **effettivi**:

1. **Giroto Lorenzo** (Sind. Vicenza)

2. **Garzia Marcello** (Aldai)

3. **Calcagno Bruno** (Sind. Roma)

Sono risultati eletti componenti **supplenti**:

4. **Catanoso Federico** (Sind. Ligure)

5. **Tagliapietra Ubaldo** (Sind. Torino)

6. **Liguori Pietro** (Sind. Torino)

7. **Cavone Claudio** (Sind. Torino)

Si unisce, inoltre, il documento contenente le **linee politiche e gli obiettivi strategici** in campo sindacale, contrattuale e previdenziale approvato all'unanimità dal Congresso Nazionale per il prossimo triennio, in esito all'approfondimento dibattito e tenuto conto dei contenuti, in termini di linee programmatiche, dei documenti presentati in sede congressuale (Vedi Editoriale di questo numero, contiene integralmente il documento citato). □

Luigi Caprioglio Una radicata coscienza manageriale

Siamo lieti di poter comunicare che il collega dell'Associazione di Alessandria Luigi Caprioglio, già Coordinatore della commissione sindacale, è stato eletto Vice Presidente di Federmanager.

È una carica di prestigio che va a premiare i meriti del nostro Collega, sia di competenza che di preparazione per i problemi di categoria, il quale ha saputo condurre in porto l'ultimo contratto – ovviamente con il concorso degli stati membri delegati – in un momento non facile per l'economia nazionale e per la crisi tuttora perdurante del comparto industriale.

Sappiamo del suo entusiasmo del valore della sua preparazione, lo assista anche la fortuna per il successo degli obiettivi che gli sono dati affinché si realizzi il rilancio della nostra organizzazione ai livelli di un ritrovato prestigio in un settore che per tanti anni ci ha visti ai primi posti delle graduatorie internazionali. □



Riunione di insediamento del Consiglio Nazionale - Bologna 18-19 marzo 2005 Risultati delle elezioni

Prima dell'inizio dei lavori della riunione del Consiglio nazionale, si è riunito il Collegio Nazionale dei Probiviri¹, convocato per esaminare i ricorsi pervenuti rispettivamente in data 15 marzo 2005, a firma del Presidente dell'Unione Regionale Federmanager della Basilicata, e in data 16 marzo 2005, a firma del Consigliere Regionale di Federmanager Piemonte, Stefano Moscarelli. Si dà evidenza del contenuto del lodo (estratto) assunto dal Collegio medesimo per ciascuno dei suddetti ricorsi, sulla base dei risultati recepiti dal Collegio Nazionale dei Probiviri.

a) Ricorso del Presidente dell'Unione Regionale Federmanager Basilicata

“Sulla base della documentazione disponibile, il Collegio decide che il rappresentante della Basilicata non ha diritto a partecipare alla riunione odierna del Consiglio nazionale, in quanto la relativa comunicazione del Consigliere nazionale è giunta tardiva rispetto ai termini statutari (Ved. nota in calce alla pagina).

Il Collegio decide, altresì, che il rappresentante della Basilicata, tenuto conto del comma 1, lettera a), dell'art. 24 dello Statuto federale, parteciperà a pieno titolo ai lavori del Consiglio nazionale, a partire dalla prossima riunione”.

b) Ricorso del Consigliere Regionale Federmanager Piemonte, Stefano Moscarelli

“Il ricorso è stato presentato in data 16 marzo 2005, motivato – a giudizio del ricorrente – a causa del mancato rispetto, da parte dell'Unione Regionale Piemonte, di quanto previsto all'art. 23, punto 1, dello Statuto federale, relativamente all'elezione dei Consiglieri nazionali Federmanager.

Il Collegio, sulla base della documentazione disponibile, ha ritenuto di *non avere elementi sufficienti per un'adeguata e completa valutazione della delicata e complessa situazione*. Si è, quindi, riservato di acquisire detti elementi nei termini previsti dallo Statuto federale.

In questo quadro, il Collegio decide che l'insediamento dei Consiglieri nazionali Federmanager avvenga in data odierna, *senza la partecipazione dei rappresentanti dell'Unione Regionale del Piemonte*, il cui insediamento è condizionato alla decisione che il Collegio assumerà nei termini previsti dallo Statuto.

Come conseguenza, il plenum dei componenti il Consiglio nazionale Federmanager scende da 69 a 62”.

Risultati delle elezioni

Ad esito della riunione di insediamento del Consiglio nazionale, svoltasi a Bologna nei giorni 18-19 marzo 2005, si comunicano, di seguito, i risultati delle elezioni previste all'ordine del giorno per il triennio 2005-2008.

Giunta esecutiva (n. 8 posti, di cui n. 6 di dirigenti in servizio e n. 2 di dirigenti in pensione)

¹ Nella riunione del collegio dei Probiviri non è stato presente il componente Antonio Coletti di Torino, non avvisato in termini di tempo sufficienti.

- Votanti n. 61 - Voti validi espressi n. 57
- Schede bianche n. 0 - Schede nulle n. 4

Risultano eletti componenti in servizio della Giunta Esecutiva:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| 1. Poledrini Carlo (Sardegna) | n. 44 voti |
| 2. Alboni Gianpiero (Milano) | n. 29 voti |
| 3. Tesserini Mario (Firenze) | n. 29 voti |
| 4. Covallero Roberto (Verona) | n. 28 voti |
| 5. Chisari Agostino (Roma) | n. 20 voti |
| 6. Rusconi Massimo (Torino) | n. 10 voti |

Tenuto conto che i componenti della Giunta sono eletti dal Consiglio nazionale tra i propri componenti, ai sensi dell'art. 28, comma 1, dello Statuto federale, l'elezione di **Rusconi Massimo** resta condizionata all'esito del ricorso inerente i Consiglieri presenti in rappresentanza di Federmanager Piemonte.

e componenti in pensione:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| 1. Giambone Mario (Bergamo) | n. 32 voti |
| 2. Grimaldeschi Silvio (Parma) | n. 32 voti |

Commissione lavoro

COORDINATORE

Costatato che il candidato unico non ha ottenuto – al primo scrutinio – la maggioranza qualificata richiesta, l'elezione è rinviata ad una successiva seduta del Consiglio Nazionale.

COMPONENTI (n. 3 POSTI)

Risultano eletti componenti della Commissione Lavoro:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| 1. Vincenzi Paolo (Varese) | n. 32 voti |
| 2. Travaglia Luciano (Trento) | n. 25 voti |
| 3. Nocera Antonietta (Friuli) | n. 21 voti |

Commissione Welfare

COORDINATORE

Risulta eletto Coordinatore della Commissione Lavoro, Longo Francesco.

COMPONENTI (n. 3 POSTI)

Risultano eletti componenti della Commissione Welfare:

- | | |
|---|------------|
| 1. Locatelli Giancarlo (Treviso) | n. 31 voti |
| 2. Lombardo Emanuele (Livorno) | n. 31 voti |
| 3. Cislaghi Renzo (Milano) | n. 28 voti |

Comitato nazionale di coordinamento dei gruppi dirigenti pensionati

PRESIDENTE

Risulta eletto Presidente del Comitato Nazionale di Coordinamento dei Gruppi Dirigenti Pensionati, Agnese Mario.

COMPONENTI (n. 5 POSTI)

Risultano eletti componenti del comitato Nazionale di Coordinamento dei Gruppi Dirigenti Pensionati:

- | | |
|---|------------|
| 1. Pesante Antonio (Friuli) | n. 38 voti |
| 2. Melodia Stefano (Milano) | n. 32 voti |
| 3. Biondi Giancarlo (Bologna) | n. 30 voti |
| 4. Michellini Maurizio (Firenze) | n. 27 voti |
| 5. Burattino Ciro (Napoli) | n. 19 voti |



Dalla Federazione

11 marzo 2005 - Competitività del sistema: il contributo della CIDA ai tavoli tecnici

L'intenso confronto fra Governo e parti sociali sui provvedimenti per il rilancio della competitività ha visto l'attiva partecipazione della CIDA ai 6 tavoli tecnici istituiti per approfondire i diversi aspetti della complessa tematica. Più in particolare la Confederazione ha predisposto una serie di note in materia che saranno a breve consultabili sul sito CIDA nella sezione documenti utili: valutazioni generali sui provvedimenti; osservazioni su singoli punti dell'articolo, nota su infrastrutture, sulla politica energetica e sulla previdenza integrativa. Il Consiglio dei Ministri dovrebbe varare in tempo utile il pacchetto di misure sulla competitività.

Raggiunta un'intesa in Europa sulle pari opportunità

Dopo 14 mesi di consultazione tra i Partner sociali europei, è stato finalmente raggiunto nel mese di febbraio un accordo sul tema delle "Pari opportunità". La CEC (Confédération Européenne des Cadres) ha partecipato a pieno titolo alle consultazioni, rappresentata dal suo Segretario Generale, il francese Claude Cambus. L'accordo ha portato alla stesura di un quadro d'azione per promuovere l'accesso delle donne ai processi decisionali. Esso assume una valenza importante per le donne "cadres".

In un'economia globale, fortemente competitiva, nessuna società può permettersi di trascurare il serbatoio di leadership, competenze e professionalità femminili. Anche la Costituzione europea va in questa direzione, riconoscendo tra i propri obiettivi fondanti la parità tra uomini e donne, la piena occupazione e la lotta a qualsiasi forma di discriminazione. Pur tuttavia i dati confermano la scarsa presenza di donne sul ponte di comando. Secondo l'Unione Europea, le donne dirigenti e presidenti delle più grandi società europee sono solo il 2% e sono "manager" appena il 30%. Sarà ora compito delle organizzazioni aderenti alla CED realizzare le Pari opportunità attraverso il dialogo sociali, i contratti collettivi e le dichiarazioni congiunte al fine di realizzare per esempio incisive politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia. La CEC sollecita quindi le proprie organizzazioni aderenti a lanciare una campagna a favore delle donne, attraverso tutti i canali disponibili, in quanto convinta che una società guidata in modo paritario da uomini e donne, non è solo una società più ricca, produttiva e democratica, ma è anche una **società con un futuro più equilibrato e sereno.**

marzo/aprile 2005

Nota CIDA su secondo modulo riforma Ire

Il secondo modulo della rimodulazione "Ire" (ex Irpef) ha cominciato a produrre i suoi effetti dal gennaio 2005. In una nota confederale (consultabile dai prossimi giorni sul sito CIDA, nella sezione documenti utili) è stato evidenziato l'impatto insoddisfacente, in termini di riduzione del carico fiscale, sui percettori di redditi di lavoratori ad elevata qualificazione, considerando il ridisegno della curva "Ire" a regime previsto dalla riforma fiscale del Governo dell'aprile 2003.

Note

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

15 marzo 2005 - Riunione a Palazzo Chigi

La CIDA è stata convocata a Palazzo Chigi per partecipare ad una riunione avente ad oggetto le problematiche relative al pubblico impiego.

Il Governo ha affrontato il problema del rinnovo contrattuale per il secondo biennio economico per tutti i comparti relativamente ai contratti scaduti da quasi 15 mesi. La CIDA ha posto il problema dei contratti di tutti i profili dirigenziali scaduti al 31-12-2005 e che pertanto necessitano di rinnovo sia per il quadriennale normativo 2002/2005 che per il primo e il secondo biennio economico. La Confederazione ha sottolineato che le risorse messe a disposizione dalla finanziaria sono insufficienti sia per il recupero dell'inflazione reale che, ancora di più, per la perequazione all'interno dei diversi profili dirigenziali.

Confronto sulla previdenza complementare

Il Ministro del Lavoro ha convocato nuovamente le Parti Sociali mercoledì 23 marzo prossimo per la prosecuzione del confronto sullo schema di decreto in materia di previdenza complementare, in attuazione della Legge delega "riforma delle pensioni". Analogo incontro si terrà a Palazzo Vidoni per le problematiche relative alla previdenza complementare del settore pubblico. La CIDA che parteciperà all'incontro ha già sottoposto al Ministero un documento di valutazioni.

16 marzo 2005 - Decreto legge sulla competitività

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 62 del 16 marzo, il decreto legge recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Il Decreto, che è stato approvato dal Consiglio dei Ministri, è il primo dei due provvedimenti messi a punto dal Governo per rilanciare la competitività del sistema paese. Tra le misure più significative contenute nei sedici articoli, il rafforzamento del sistema doganale, le nuove disposizioni in materia fallimentare, la riforma degli incentivi alle imprese, il premio di concentrazione per le PMI, l'avvio della previdenza complementare e il rafforzamento delle tutele in caso di disoccupazione.

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

Vita associativa

“Alla categoria si chiede entusiasmo, risultati e comportamenti etici per governare l’innovazione e la competitività”

(dal Convegno in Asti del 2004: “Etica e costruzione del capitale sociale”)

Asti allertata

Brillante esposizione del Presidente Federale Edoardo Lazzati sui contenuti del nuovo contratto e sui rischi di una categoria in perdita di iscritti.

Dopo la trilogia analitica della condizione economica di Asti e della sua provincia, l’Assemblea di quest’anno si è concessa la festa dei “quarantenni”, cioè dei colleghi iscritti da 40 anni e più al sindacato dei dirigenti industriali di Asti.

Nella colonna a fianco abbiamo messo tutti i nominativi dei premiati, tutti in egual modo meritevoli dei festeggiamenti dei colleghi locali, ma uno in particolare è noto anche fuori dai confini provinciali per la sua lunga militanza sindacale e per gli incarichi di Consigliere a livello nazionale.

Il Presidente Mosso gli ha dedicato un’introduzione particolare e Mario Accossato – è di lui che si parla – si è avvicinato commosso a ritirare il premio e la pergamena, accompagnato dai convinti applausi dei presenti.

Ma è stata una giornata speciale, favorevoli agli entusiasmi, come diremo dopo.

Ezio Mosso all’esordio aveva ricordato le assemblee dei tre anni precedenti con relative relazioni di studio da parte degli Enti e degli studiosi interessati.

Ricordiamo l’indagine socio-economico-culturale del prof. Lazzaroni dell’Università di Torino sulle prospettive dell’area artigiana e successivamente la conferma, che la crisi industriale – generalizzata in tutta Italia – ad Asti trova un parziale rimedio nei settori agro-alimentari. Ma l’etica d’impresa è stato il punto forte dell’Assemblea del 2004, che ha concluso con il dovere del management impegnato a coniugare competenza, risultati e comportamento etici, per governare



Il presidente astigiano Ezio Mosso.

l’innovazione e la competitività di una sempre più complessa realtà economica, che deve coinvolgere tutti nella ricerca di un sistema socialmente responsabile.

Subito dopo ha dato la parola al Presidente Lazzati accolto con generoso applauso.

Chi ha avuto o ha qualche dubbio sul valore dell’ultimo contratto, sulla sua efficacia e modernità delle innovazioni, delle scelte coraggiose, della lungimiranza dell’impianto generale, chi avesse qualche dubbio avrebbe dovuto ascoltare con quale competenza e passione Lazzati ha difeso questo contratto, che gli è costato mesi di scaramucce con Confindustria, contrasti, spiragli e poi chiusure inaspettate.

In questa altalenante trattativa stanno certe scelte obbligate, rinunce dovute e il coraggio – l’abbiamo detto – di giocare la carta più difficile: la fiducia nella controparte.

E il passaggio finale, con la libertà della contrattazione individuale disciplinata da un osservatorio di controllo, che si gioca la validità della formula: noi tutti ci auguriamo che le Aziende apprezzino la scelta e sappiano di trovare nel dirigente l’alleato più importante per i loro bilanci.

Niente applausi di cortesia per Edoardo Lazzati riconfermato Presidente Federale, ma un’ovazione da stadio, che ha confuso anche uno come Lazzati, preparato a tutte le battaglie – contestazioni o acclamazioni –.

Meritate queste ultime per le spiegazioni che ha dato e per il calore con cui ha esposto anche momenti difficili di incertezza e di speranza, Edoardo Lazzati giustifica il complesso napoleonico, che gli è stato attribuito comune a molti grandi, che pure erano piccoli di statura.

Sono poi seguiti nell’ordine gli interventi del Presidente Sansolini (Previndai) e il Vice Presidente del FASI, dott. Introna: il primo ha lamentato la mancata adesione di ancora troppi colleghi, forse dovu-

L’Assemblea di un Sindacato non è solo il bilancio annuale delle attività svolte, il programma di future iniziative, ma un segnale, quasi un avvertimento che vuole consolidare il gruppo dei facenti parte alla categoria – siano o no iscritti – perché la compattezza negli ideali come nei diritti, è l’unica arma che abbiamo contro le ostilità di chi ignora o disconosce l’importanza del nostro ruolo nell’ambito dell’economia dell’azienda Italia.

ta all’insufficiente informazione sui vantaggi del fondo di previdenza; il secondo ha riepilogato le novità del FASI, soprattutto per il discusso preventivo piano degli interventi odontoiatrici e le ragioni della diversa quota di partecipazione tra i dirigenti in servizio e i pensionati.

Non vogliamo azzardare ipotesi. Il collega Saccone, che è un esperto di queste cose, ha promesso un dettagliato chiarimento totale, mettendo insieme i vari cocci della diatriba, per dimostrare che avevano ragione tutti e due e quindi entrambi avevano torto a lamentarsi.

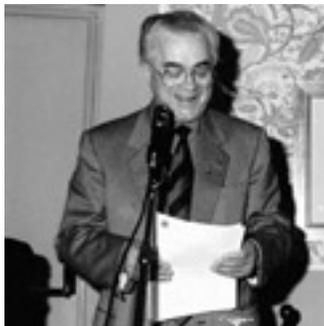
Et de hoc, satis!

Oltre questo trascurabile dettaglio, il vicepresidente del FASI non ha mancato di ricordare l’eccellenza delle prestazioni del fondo che tra l’altro è il più grande d’Europa con i suoi 130 mila iscritti e un volume di assistiti a 300 mila unità. Ma la



Vita associativa

principale, unica peculiarità tra le varie società di assicurazioni, il Fasi non interrompe la sua assistenza quando il calendario ci definisce vecchi e maggiormente bisognosi di cure ma ci accompagna alla fine della nostra esistenza terrena. È questa da sola potrebbe essere la ragione per cui tutti i colleghi, anche quelli che godono di un fondo aziendale, sono scaricati sul Fasi (di qui anche le sue difficoltà di bilancio) giacché le Aziende si accollano soltanto le spese dei giovani che ovviamente non gravano sui costi e prestazioni e con la traduzione dei dirigenti uscenti alterano il rapporto servizio pensionati del Fasi che oggi come ha detto Introna, sono quasi alla pari. Il Fasi si è molto impe-



Il past president Mario Accossato.

gnato nello stabilire un abbinamento con circa 600 istituti convenzionati, riuscendo a ottenere – in virtù del numero – delle tariffe convenienti. Negare quindi sia venuta meno la solidarietà tra le generazioni è sbagliato e ingrato.

Anche il Previdai ha mostrato il suo aspetto migliore, ostentando degli interessi sul capitale di valori superiori alla media. Riprendiamo una tabella che dimostra sin dall'inizio della gestione un'attitudine nello spuntare i più alti interessi tant'è che molti neopensionati rinunciano a recuperare il TFR per trasferirlo nelle casse del Previdai che ha saputo fornire ottimi risultati. □

Assemblea generale 12 marzo 2005 Elenco iscritti per anzianità per premiazione

- Marengo enot. Francesco anno 1955
- Accossato geom. Mario anno 1958
- Colla rag. Domenico anno 1958
- Negro Aldo anno 1963
- Sartoris enot. Benito anno 1963
- Riccadonna dott. Ottavio anno 1964
- Arrighi Scarponi dott. Edoardo anno 1965
- Foresti geom. Giuseppe anno 1965

Risultati di gestione

Nel corso della sua vita Previdai ha garantito – grazie alla particolare struttu-

ra assicurativa – rendimenti elevati ad un rischio ridotto.

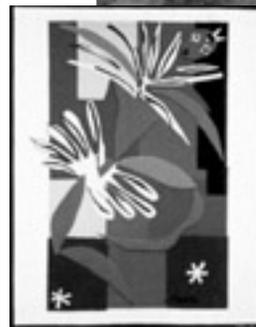
Di seguito si riportano i tassi riconosciuti nel corso degli anni:

Anno	Tasso (*)	Inflazione	Differenza	Rivaluazione TFR	Differenza
2004	4,58%	2,20%	2,38%	2,79%	1,79
2003	4,78%	2,70%	2,08%	3,20%	1,58
2002	4,95%	2,50%	2,45%	3,50%	1,45
2001	5,73%	2,70%	3,03%	3,22%	2,52
2000	6,50%	2,50%	4,00%	3,54%	2,96
1999	7,10%	1,70%	5,40%	3,10%	4,00
1998	8,45%	1,80%	6,65%	2,63%	5,83
1997	9,64%	1,70%	7,94%	2,64%	6,99
1996	10,84%	3,90%	6,94%	3,42%	7,42
1995	11,08%	5,40%	5,68%	5,85%	5,23
1994	11,55%	3,90%	7,65%	4,54%	1,79
1993	13,92%	4,20%	9,72%	4,49%	7,01
1992	12,75%	5,40%	7,35%	5,07%	9,43
1991	12,81%	6,50%	6,31%	6,03%	6,78

(*) Al lordo della fiscalità, ove prevista. Va comunque precisato che i rendimenti del passato non costituiscono garanzia per il futuro.

Inaspettata rivelazione artistica Arazeria Scassa

Alle porte di Asti, la Certosa di Valmanera, antico monastero costruito nel medioevo dai monaci vallombrosani, in seguito passata ai certosini che l'abitarono fino all'epoca napoleonica, abbandonata ed in buona parte distrutta, è stata recuperata una quarantina d'anni fa e destinata ad ospitare una galleria d'esposizione ed una manifattura di arazzi contemporanei, una delle poche ancora operanti in Italia.



Ciò che più sorprende, visitando il Museo, dove sono esposte opere tratte da cartoni di Cagli, Capogrossi, Casorati, de Chirico, Ernst, Kandinsky, Klee, Mastroianni, Matisse, Miró, Piano, Spazzapan e Tadini, è che una tecnica rimasta volutamente immutata da secoli, senza nulla alterare della sua strumentalità, si vivifichi nell'incontro con queste nuove invenzioni stilistiche che testimoniano una sensibilità estetica attuale, diversa dal passato.

Profili fiscali e previdenziali

Rapporti di lavoro dipendente prestato all'estero

Roberto Granatelli



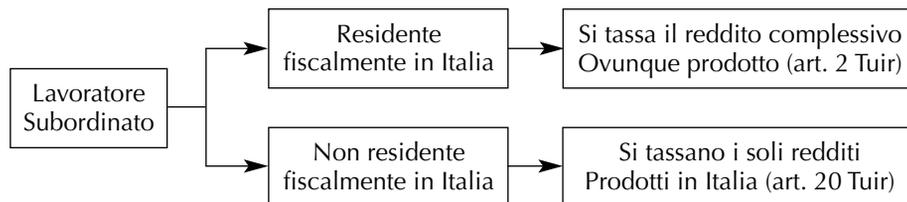
Sempre con maggiore frequenza si assiste alla costituzione di rapporti subordinati con sede estera, cioè al di fuori del territorio nazionale, generando, di conseguenza, qualche perplessità sulla gestione degli stessi sotto il profilo del regime fiscale e previdenziale.

La specifica normativa al riguardo merita qualche riflessione in quanto dal 1° gennaio 2001, in base alla legge n. 342/2000, il panorama complessivo è sostanzialmente mutato con rilevanti conseguenze sui soggetti (lavoratori) residenti in territorio italiano.

In effetti dal 1° gennaio 2001 è entrato in vigore il disposto del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 che ha abrogato la lettera c) del 3° comma dell'art. 3 del D.P.R. n. 917/1986 che stabiliva l'esclusione in ogni caso dalla base imponibile dei "redditi derivanti da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto".

Pertanto i lavoratori "residenti in Italia sono soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche anche per i redditi di lavoro dipendente prestato all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro".

Primo concetto da tenere a mente pertanto è quello della "Residenza ai fini fiscali" del lavoratore in quanto:



Sarà il lavoratore che deve fornire al datore di lavoro la documentazione per stabilire il corretto regime applicabile tenendo presente che per il Ministero della Finanza (circ. 9 del 26/01/01).

• **Fiscalmente residente in Italia** è il soggetto che pur avendo trasferito la propria residenza all'estero e svolgendo la propria attività fuori dal territorio Nazionale, mantenga il "centro" dei propri interessi familiari e sociali in Italia.

Tale circostanza si manifesta nel caso in cui la famiglia dell'interessato abbia mantenuto la dimora in Italia durante l'attività lavorativa all'estero o, in ogni caso, quando emergano atti o fatti tali da indurre a ritenere che il soggetto interessato abbia quivi mantenuto il centro dei suoi affari ed interessi (vedi ris. Min. delle Finanze 14 ottobre 1988 n. 8/B 29).

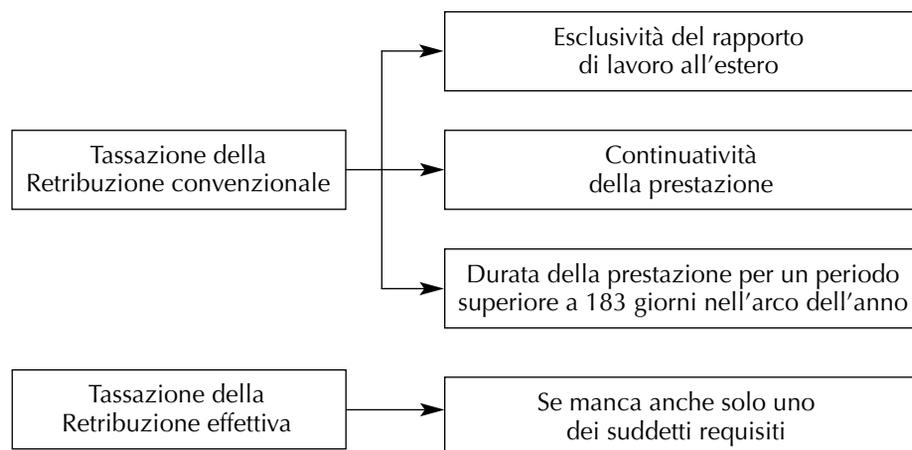
Secondo concetto da focalizzare è

quello di "**Ritribuzione Convenzionale**" in quanto l'art. 36 Legge 21 novembre 2000 n. 342 ha introdotto la tassazione dei redditi in esame sulla base di **valori convenzionali stabiliti annualmente con decreto ministeriale**.

Ne deriva che i lavoratori fiscalmente residenti in Italia saranno assoggettati al regime di tassazione convenzionale per i redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero che presentino i requisiti di cui al citato art. 36.

Tale articolo ha introdotto nell'art. 48 del TUIR il seguente comma 8 bis: "In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello stato estero per un periodo superiore a 183 gg, è determinato sulla

base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto... omissis". Schematizzando i requisiti di cui all'art. 36 Legge n. 342/2000 sono:



Gli aspetti contributivi (Previdenziali) della fattispecie "de quo" sono stati affrontati dal Ministero del lavoro (prot. 10292 del 18/01/01) il quale ritiene che il regime fiscale della nuova normativa ex art. 36 citato non sia estensibile a quello previdenziale dei lavoratori che operano in paesi per i quali vigono convenzioni di reciprocità in materia di sicurezza sociale (la maggior parte dei paesi comunitari).

In tal paesi si continua ad assumere la **retribuzione effettiva per la contribuzione previdenziale mentre varrà quella convenzionale ai fini fiscali.**

L'armonizzazione opera invece quando il lavoro si svolge in paesi extra comunitari con i quali NON vigono accordi di reciprocità.

In tale caso le due basi (ai fini fiscali e previdenziali) coincidono, ma, in ogni caso, ci si trova di fronte al dubbio circa la possibile deduzione della quota di contributo posta a carico del lavoratore per la determinazione dell'imponibile fiscale.

La Commissione Finanza della Camera è intervenuta in proposito rispondendo affermativamente circa la deducibilità dei contributi previdenziali cosicché sarebbe consentito, in via interpretativa, che l'ammontare dei contributi dovuti dal lavoratore potrà essere considerato dal sostituto (datore di lavoro) in diminuzione dalla retribuzione convenzionale all'atto dell'effettuazione delle ritenute.

Tutto ciò considerato risulta, agli effetti pratici, necessario sottolineare che il regime delineato "ut supra" prevede inclusioni esplicite e/o implicite.

Per esempio NON si applica ovviamente se manca uno o più requisiti pre-

visti dall'art. 36 Legge 342/2000 (183 giorni, esclusività rapporto, continuità prestazione).

Non si applica altresì ai compensi erogati ai lavoratori inviati in trasferta all'estero e quelli distaccati o comandati a lavorare all'estero.

Ma la più importante fra le "esclusioni" risulta nella circolare n. 207/E/2000 Ministero della Finanza ove si esplicita che "qualora il contribuente presti la propria attività lavorativa in uno Stato con il quale l'Italia ha stipulato un **accordo per evitare le doppie imposizioni e lo stesso preveda per il reddito di lavoro dipendente la tassazione esclusivamente nel Paese estero.**

Si considera, infatti, prevalente il regime degli ACCORDI o CONVENZIONI rispetto a quello dell'ordinamento interno dello Stato.

In merito è opportuno segnalare che, secondo il modello di convenzione pre-

disposto dall'OCSE e recepito da quasi tutte le CONVENZIONI esistenti, per la tassazione dei redditi di lavoro dipendente si utilizza la forma della "TASSAZIONE concorrente" e NON quella della tassazione "esclusiva".

Il che comporta che entrambi gli stati tassino il reddito percepito dal lavoratore potendo quest'ultimo "recuperare" le imposte duplicate, o parte di esse, in sede di dichiarazione dei redditi.

Difatti l'art. 15 del TUIR stabilisce che le imposte pagate all'estero, a titolo definitivo, su redditi che concorrono a formare il reddito complessivo del contribuente, generano un *credito pari alla quota parte delle imposte dovute in Italia per quel reddito.*

Per concludere la riassuntiva dissertazione sulla complessità di una normativa che, sicuramente, necessita ancora di "aggiustamenti tecnici sinergici" (specie fra legislatore, Ministeri interessati e INPS) affrontiamo ancora il caso di particolari categorie di lavoratori e che svolgono il rapporto di lavoro con sede all'estero e cioè dei "lavoratori frontalieri".

Questi ultimi sono lavoratori dipendenti che sono residenti in Italia e quotidianamente si recano all'estero in zona di frontiera.

Ebbene per tali categorie di lavoratori sino agli anni 2001-2002 vi era un regime di esclusione ai fini IRPEF con riferimento ai redditi derivanti da lavoro dipendente prestato, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, all'estero in zone di frontiere ed in altri paesi limitrofi.

Con la finanziaria 2003 (legge n. 289/2002) si è poi stabilito che i suddetti redditi concorrono a formare il reddito complessivo per l'importo eccedente 8.000 euro. □

Previdenza

Una pensione supplementare secondo un piano individuale

PREVINDAI "Il multicomparto"

Guido Cristante

Così come a suo tempo programmato, il 2005 vede realizzata la struttura "multicomparto" per la previdenza complementare dei Dirigenti di Aziende Industriali.

Finora poco si è detto perché a lavori in corso non si potevano dare notizie definitive e certe; la complessità della materia (multicomparto finanziario), le norme legislative e le procedure relative, la dovuta cautela, necessaria per il risparmio previdenziale che non è di mera speculazione finanziaria, hanno richiesto l'impiego di diversi mesi (anni) di studi ed approfondimenti da parte del Consiglio di Amministrazione e della Struttura del Fondo, ricorrendo anche all'ausilio di specialisti esterni (advisor), per poter definire una regolamentazione adeguata alle necessità previdenziali dei dirigenti industriali e comunque coerente con gli scopi del Fondo.

All'ormai storico comparto "assicurativo" ne vengono affiancati altri due, definiti "finanziari", quindi i comparti di investimento, ciascuno con diverso profilo di rischio/rendimento, nei quali gli iscritti possono ripartire il proprio portafoglio previdenziale, sono diventati tre:

- **assicurativo:** offre un rendimento annuo minimo garantito: per l'anno 2005 minimo 2,50% (anche per l'anno 2004 il minimo garantito era del 2,50%, mentre il rendimento effettivo è stato del 4,58%; al lordo della fiscalità dove prevista) = consolidamento dei risultati ottenuti e coefficienti di conversione in rendita predeterminati;

- **finanziario bilanciato:** investimento in = azioni esclusivamente di Società quotate, massimo 40% = 60% in obbligazioni, con prevalenza dei titoli di Stato e comunque esclusivamente investment grade (rating S&P BBB o superiore, che rappresenta la parte della scala che misura il grado di affidabilità dell'emittente):

- **finanziario sviluppo:** massimo 75% in azioni esclusivamente di Società quotate; 25% in obbligazioni investment grade (rating S&P BBB o superiore).

I comparti finanziari non sono assistiti da garanzie di rendimento, né di integrità

del capitale investito, avranno una gestione attiva, volta a cogliere le opportunità del mercato.

Il Consiglio di amministrazione ha definito gli asset allocation, ovvero le tipologie e le relative percentuali dei vari strumenti finanziari da impiegare (titoli, ecc.), diversificando tra nazionali, europei ed extraeuropei (area euro e non, USA).

Per la gestione degli assets vengono assegnati mandati specialistici, differenziati per classi di attività, ad altrettanti Gestori attivi, selezionati su una vasta platea di candidati, che sono responsabili delle scelte di breve termine, in funzione delle condizioni contingenti di mercato, nel rispetto del mandato fissato dal Consiglio di Amministrazione.

Gli iscritti possono suddividere la propria posizione, sia pregressa, sia conseguente a nuovi fissi contributivi, in uno o più comparti, così come possono anche continuare a mantenere la propria posizione pregressa e futura nel solo comparto assicurativo.

Il Previndai, nello scorso mese di gennaio, ha inviato ai colleghi già iscritti una scheda informativa molto dettagliata sui comparti, sulle modalità ed i termini di adesione nonché sull'esercizio di eventuali successive opzioni (variazioni di

comparto, trasferimento di posizione ecc.); ulteriori informazioni possono essere assunte sul sito www.previndai.it.

Il Fondo, pur ampliando e diversificando, per quanto possibile, i canali di informazione, non suggerisce alcuna priorità di scelta, lasciando a ciascun iscritto la massima flessibilità, secondo i propri bisogni previdenziali, il proprio orizzonte temporale, le propensioni individuali, e quindi la propria esclusiva responsabilità nella scelta di comparto (o mix di comparti).

Grande considerazione va poi posta all'accordo 24 novembre 2004 che, tra l'altro, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2005, la facoltà di versare, in aggiunta alle quote di TFR previste contrattualmente, un ulteriore contributo, a totale carico del dirigente, nella misura, alternativa, dell'1%, 1,5% e 2% della retribuzione globale utile ai fini del calcolo del TFR.

Anche su questo argomento Previndai ha inviato a tutti gli iscritti una circolare illustrativa (n. 1/2005); segnalando anche la facoltà di poter trasferire al Fondo, per chi ne fosse interessato, la propria posizione in atto al Fipdai.

Una particolare attenzione va pure riservata a quei colleghi i quali, pur avendo un rapporto di dirigente industriale, potrebbero risultare ancora non iscritti al Fondo: è stata predisposta una "scheda informativa per i potenziali aderenti" che, considerata la completezza delle notizie riportate e la forma espositiva, può essere ritenuta interessante anche per i colleghi già iscritti. □





PREVINDAI

Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali Scheda informativa per i potenziali aderenti di presentazione generale del Fondo

Ad uso dei non iscritti riprendiamo i dati relativi al Fondo e il capitolo contribuzioni e altre entrate.
La scheda informativa completa può essere ricavata dal sito www.previndai.it

Dati relativi al Fondo

PREVINDAI è il Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali costituito il 4 ottobre 1990, in attuazione dell'Accordo Sindacale stipulato il 3 ottobre 1989 tra la Confindustria, l'Associazione Sindacale Intersind, l'Asap e la Fndai e in osservanza degli artt. 36 e ss. c.c. Attualmente le parti contraenti sono Confindustria e Federmanager. È iscritto all'albo dei fondi pensione con il numero 1417. La sede legale del Fondo è in Roma, via Palermo 8.

Lo **scopo** del Fondo è quello di provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge, nell'interesse degli aventi diritto e senza alcun fine di lucro, in base alle disposizioni statutarie e regolamentari nel testo approvato dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip) il 24 giugno 2003, reperibile sul sito del Fondo, www.previndai.it.

Sono "destinatari" i dirigenti dipendenti delle imprese che applichino il ccnl stipulato tra le parti di cui sopra o che applichino l'Accordo Confservizi Cispel-Federmanager del 24 luglio 2001 ovvero dell'Accordo Anas Spa-Federmanager del 10 aprile 2003 e per le quali non operino iniziative, casse o fondi diretti ad assicurare ai dirigenti forme previdenziali analoghe e rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 124/93.

Sono **obbligatoriamente iscritti** – e denominati **vecchi iscritti** – i soggetti suddetti che fossero titolari alla data del 27 aprile 1993 di una posizione pensionistica complementare sempreché conservata.

L'**adesione** è, invece, **volontaria** per quelli privi di detta posizione, denominati nuovi iscritti.

L'iscrizione esplica i suoi effetti anche ai fini dei futuri rapporti di lavoro, sempre con le aziende che applichino gli accordi predetti.

La **durata** del Fondo, salvo quanto previsto dallo Statuto per il caso di liquidazione, è a tempo indeterminato.

Gli **organi sociali** del Fondo sono l'Assemblea, il Consiglio di amministrazione, il Presidente ed il Vice Presidente e il Collegio dei Revisori. L'Assemblea è formata da 10 rappresentanti, nominati nel rispetto del principio di pariteticità, di cui 5 in rappresentanza di Confindustria e 5 in rappresentanza di Federmanager. Il Consiglio di amministrazione è costituito da 10 componenti nominati dall'Assemblea, di cui 5 su designazione di Confindustria e 5 eletti da Federmanager.

Anche il Collegio dei Revisori è nominato dall'Assemblea: di esso fanno parte 6 componenti effettivi e 4 supplenti, nel rispetto del principio di pariteticità.

Tutti i componenti degli organi di amministrazione e controllo sono in possesso dei requisiti previsti dal D.M. 211/97: i loro nominativi insieme a quello del responsabile del Fondo, il Direttore, sono reperibili sul sito del Fondo www.previndai.it.

Il Fondo opera secondo il **regime di contribuzione definita a capitalizzazione individuale**: a partire da maggio 2005 opererà attraverso tre comparti di cui uno di natura assicurativa e due di natura finanziaria.

Contribuzioni e altre entrate

La **contribuzione base**, da calcolarsi, nei limiti di massimale e con le aliquote percentuali sotto indicati, sulla retribuzione globale lorda (comprendente tutti gli elementi considerati utili, in base a disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto), è posta pariteticamente a carico delle aziende e dei dirigenti. È inoltre previsto il versamento di quote o dell'intero ammontare del TFR.

La **contribuzione base non può superare i tetti di deducibilità fiscale previsti dal D.lgs. 18 febbraio 2000, n. 47, di cui agli artt. 1, comma 1, punto 1) e 4, comma 3, dettagliatamente riportati al paragrafo REGIME FISCALE.**

Le aliquote e i massimali contributivi sono riportati nelle seguenti tabelle:

Aliquote e massimali contributivi vigenti

Classi di contribuzione*	Massimale contributivo	Aliquote
Classe 1	Fino a 100.709,10 Euro	3% a carico dell'impresa 3% a carico del dirigente
	Da 100.709,10 a 139.443,36 Euro	4% a carico dell'impresa 4% a carico del dirigente
Classe 2	Fino a 85.215,39 Euro	3% a carico dell'impresa
Classe 3		3% a carico del dirigente

*Le classi si riferiscono alla categoria di iscritto: alla **classe 1** appartengono i vecchi iscritti; alla **classe 2** i nuovi iscritti con data di prima assunzione di lavoro dipendente entro il 27 aprile del 1993; alla **classe 3** i nuovi iscritti con data di prima assunzione di lavoro dipendente successiva al 27 aprile 1993.

Previdenza

Sentenza della corte dei conti della Puglia

Aggancio ai salari delle pensioni dei dipendenti pubblici

Piergiorgio Prato
e Ezechiele Saccone

Ancora una volta la speranza dei pensionati di vecchia data, di veder rivalutare le loro pensioni, viene alimentata dalla sentenza n. 70 del 2005 della Corte dei Conti, sezione regionale della Puglia. Detta sentenza ribadisce che, in forza degli articoli 36 e 38 della Costituzione, la rivalutazione periodica dell'assegno previdenziale deve essere adeguata all'incremento degli stipendi degli equivalenti lavoratori in servizio.

Il ricorso era stato presentato da un ex dipendente pubblico, che chiedeva la salvaguardia del potere di acquisto della propria pensione attraverso un collegamento diretto e proporzionale con il livello della retribuzione percepita da chi è ancora in servizio.

I Giudici Contabili della Corte dei Conti hanno disposto il ricalcolo della pensione dell'ex dipendente pubblico, riconoscendogli il diritto ad usufruire dei miglioramenti economici riconosciuti al personale in servizio di pari qualifica ed anzianità.

La Corte dei Conti pugliese ha inoltre stabilito che spettano anche gli interessi legali sulle somme derivanti da tale determinazione.

Anche se si aspetta ora l'applicazione, questa sentenza mette nuovamente in evidenza l'annosa questione costituzionale relativa al diritto del pensionamento di ricevere un trattamento economico che assicuri un'esistenza dignitosa.

È pur vero che, in questi ultimi anni, i pensionati hanno visto la riduzione del potere d'acquisto delle loro pensioni di una percentuale assai superiore a quella stabilita dall'ISTAT sull'aumento del costo della vita. Ed anche l'effetto euro è stato importante.

Che cosa possono sperare ora i pensionati di vecchia data?

Che cosa possiamo sperare per i nostri pensionati "ante 88"?



Secondo la Corte Costituzionale (sentenza n. 409 del 1995), si possono percorrere le due seguenti strade: collegamento automatico della pensione con la retribuzione o "perequazione automatica", che segue il costo della vita stabilito ogni anno dall'ISTAT.

Nel 2005 le pensioni sono state perequate con l'aliquota dell'1,9% (percentuale molto lontana dall'inflazione reale).

Con questo sistema di rivalutazione, nel giro di una decina d'anni le pensioni saranno svalutate in modo significativo.

I politici si giustificano, convinti che nessun paese possa permettersi di rivalutare periodicamente le pensioni sulla base delle retribuzioni dei lavoratori di pari grado in attività.

Tale meccanismo automatico graverebbe di circa cinque punti sul PIL nazionale.

Le risorse economiche disponibili non lo consentono e, mentre alcune categorie godono di questa perequazione (*quali gli ufficiali superiori, i magistrati e i dipendenti della Banca d'Italia*), le difficoltà per i pensionati italiani diventano sempre maggiori. □



Welfareinforma

Prestazioni sociali: il primo rapporto ISEE.

Undici milioni di domande per prestazioni sociali sono state inoltrate dal 20% della popolazione italiana nel 2004. È quanto emerge dal primo Rapporto ISEE del Ministero del Welfare. Secondo la banca dati dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente, strumento adottato nel 1998 per stabilire accesso e tariffe dei servizi sociali, una persona su cinque lo scorso anno ha richiesto una delle prestazioni erogate dall'ISEE, come l'ottenimento dei libri di testo gratuiti, le borse universitarie, gli assegni per i nuclei familiari con almeno tre figli o l'assegno di maternità per le donne senza copertura assicurativa. Inoltre, tramite l'ISEE, alcuni enti locali stabiliscono le tariffe degli asili nido, delle mense scolastiche e di altri servizi socio sanitari. Dal rapporto emerge anche che due terzi delle domande sono pervenute da cittadini del mezzogiorno, un terzo del totale da famiglie mononucleari. La distribuzione territoriale è correlata all'incidenza della povertà e della disoccupazione, ma anche all'effettiva erogazione di specifiche politiche sociali.

Occupazione: la rilevazione sulle forze di lavoro - quarto trimestre 2004.

Crescita dell'occupazione di 167 mila unità (+0,7%), rispetto a dodici mesi prima, equamente distribuita tra uomini e donne e concentrata nel nord ovest e nel centro, flessione nel mezzogiorno. Crescono il settore edile e l'agricoltura. Leggero calo del tasso di occupazione al 57,4 ma anche dei disoccupati. Tasso di disoccupazione all'8%. Sono alcuni dati dell'ultima rilevazione sugli andamenti di occupazione e disoccupazione del quarto trimestre 2004 elaborata dal Ministero del Welfare su fonti ISTAT.

Formazione continua: il rapporto 2004.

L'evoluzione delle offerte di formazione continua da parte delle imprese italiane dal 2000 al 2003. È il contenuto del Rapporto sulla formazione continua in Italia - 2004. Nel documento sono evidenziati la tipologia delle iniziative di formazione offerte, numero e caratteristiche dei lavoratori coinvolti, finalità e costi della formazione continua, gli aggiornamenti normativi, il libretto formativo del cittadino, i fondi paritetici interprofessionali, la formazione per i lavoratori atipici, i tirocini formativi e la formazione nella PA.

Pillole informative: un nuovo modo di comunicare.

Il Ministero del Welfare ha attivato una campagna di informazione su alcuni temi prioritari: l'affido familiare, l'integrazione sociale e lavorativa degli immigrati regolari in Italia, la flessibilità nel lavoro e il superbonus previdenziale. Il progetto di comunicazione ha previsto la produzione, in collaborazione con la RAI, delle così dette "pillole informative", quattro filmati sugli argomenti scelti. □

FASI

Odontoiatria 2005

Normative adottate dal FASI

(queste risposte saranno inserite nel sito www.fasi.it)

In seguito alle numerose telefonate pervenute all'ufficio di assistenza sanitaria, pubblichiamo le domande più frequenti, con le rispettive risposte fornite dal FASI.

Il "Piano di Cure" deve essere presentato per qualsiasi prestazione dentaria, nessuna esclusa?

La presentazione del "Piano di Cure" è prevista nella procedura (e quindi obbligatoria) a prescindere dalla tipologia della prestazione odontoiatrica da effettuare.

In buona sostanza è stata eliminata la "scheda anamnestica" che per le spese fatturate entro il 31.12.2004, veniva inviata alla fine di ogni cura, a prescindere dalla tipologia di prestazione, ed è stata sostituita dal "Piano di Cure" che viene inviato **preventivamente**.

Si ricorda che nella fase di transizione, le nuova modalità non devono essere seguite per le prestazioni odontoiatriche già iniziate al 31.12.2004 e fatturate entro il 28.2.2005.

Per queste ultime, infatti, dovrà essere seguita la vecchia procedura.

Come comportarsi se, nel corso di esecuzione del piano originario di cure, si rendono necessarie cure aggiuntive, diverse da quelle inizialmente previste?

In riscontro al "Piano di Cure" presentato dall'iscritto, il FASI trasmetterà l'esito della "verifica medica preventiva", unitamente al quale sarà pure trasmesso il "modello di richiesta di prestazioni odontoiatria". **In questo ultimo modello**, che riporterà la descrizione delle prestazioni rimborsabili, **è prevista una sezione dedicata alle prestazioni non dichiarate dal medico curante nell'originario "Piano di Cure"**.

Tali "aggiunte" devono essere considerate fatti eccezionali in quanto non prevedibili a priori. Queste saranno valutate, per la loro rimborsabilità rispetto al Tariffario, nella fase finale di liquidazione.

Quando invece le cure aggiuntive sono sostanziali (cambiamento del "Piano di Cure" originario), sarà sufficiente trasmettere al FASI, con espresso riferimento al "numero di preventivo", chiaramente riportato sui predetti moduli (assegnati di volta in volta dal FASI), una certificazione del dentista, dalla quale dovranno risultare espressamente le prestazioni da aggiungere (o da eliminare) al precedente "Piano di Cure".

Il FASI risponderà, in questo caso, trasmettendo all'iscritto l'esito della nuova "verifica medica preventiva", nonché un nuovo modulo di "richiesta di prestazioni odontoiatriche", che sostituiranno quelle già trasmesse all'iscritto e riportanti un "numero di preventivo" diverso da quello precedentemente assegnato.

È possibile meglio chiarire il concetto "verifica medica preventiva", coerente al "Piano di Cure"?

I "Piani di Cure", redatti dal medico odontoiatra di fiducia dell'iscritto, vengono esaminati da parte di medici odontoiatri FASI.

Detto esame, che **non** va inteso quale autorizzazione all'esecuzione delle cure, né quale controllo sulla competenza professionale del medico dentista, tende ad accertare preventivamente (e non a posteriori, come ieri accadeva, quando la spesa era stata già sostenuta) e a segnalare all'iscritto la presenza di prestazioni per le quali il FASI non prevede possibilità di rimborso, perché già precedentemente eseguite (superamento dei limiti di erogazione previsti) oppure perché non rimborsabili o non riconosciute dal Tariffario 2005 (prestazioni comprese in quelle principali).

Nell'attesa del risultato, da parte del FASI, della verifica medica-amministrativa preventiva, nulla osta comunque all'inizio delle cure previste.

Inoltre, la fase di verifica medica preventiva è completata da una **verifica amministrativa**, utile all'iscritto per accertare, **sempre a priori**, la propria posizione anagrafico-contributiva. Eventuali irregolarità evidenziate potranno, in tal modo, essere sanate dall'interessato prima di trasmettere al FASI la propria richiesta di rimborso (oggi oltre il 10% delle richieste di prestazioni che pervengono al Fondo vengono sospese per irregolarità contributiva o anagrafica o perché non correttamente istruite). Peraltro, le richieste di rimborso riferite a prestazioni odontoiatriche, al momento dell'arrivo al FASI, risulteranno già preistruite (il ciclo di lavorazione, infatti, ha avuto inizio all'atto della presentazione del piano di cure) e pertanto i tempi necessari per la loro liquidazione risulteranno più brevi, anche in considerazione che le predette attività di liquidazione saranno svolte da personale dedicato solo all'odontoiatria, supportato da un'équipe odontoiatrica dedicata, nonché da procedure progettate per la specifica esigenza.

Di ciò beneficeranno anche i tempi di liquidazione delle "altre" richieste di prestazioni (non odontoiatriche) che, nel prossimo futuro, risulteranno più contenute.

C'è diversità nella procedura odontoiatrica 2005 per il "dentista di fiducia", rispetto al dentista convenzionato?

Riaffermiamo ancora una volta che è confermato il principio del FASI, che lascia agli iscritti la più ampia libertà di scelta del medico odontoiatra sia in Italia che all'estero e, a maggior ragione, la scelta del "dentista di fiducia".

Ciò premesso, precisiamo che la procedura per la più diffusa assistenza "indiretta" è esattamente identica a quella per l'assistenza "diretta" con dentisti "convenzionati", con la sola differenza derivante dal collegamento telematico, per cui l'invio della documentazione al FASI viene fatta telematicamente in questo caso dalla struttura odontoiatrica, sollevando l'iscritto dalle relative incombenze.

Gli altri benefici economici derivanti dalla assistenza "diretta" sono già stati ampiamente evidenziati (tariffe convenzionate, anticipo della spesa per la sola parte a carico dell'iscritto, ecc.). □

