

Copertina 253

La sintesi dell'incontro con i due rappresentanti del progetto Torino Design (vedi cronaca nell'interno) sono sufficienti a capire ben altro di un frettoloso o sufficiente restyling che interessa la nostra città quest'anno.

Design, risulta evidente, a partire dall'architettura è il termine scelto per definire un'estetica del vivere che non trascura nessuno dei componenti la persona: dall'abito, alla casa, allo stesso modo di vivere e di agire.

Perché se è la bellezza la ragione ultima del restyling, essa va di pari passo con la funzionalità e la ben nota composizione del contenuto che si esprime in quella forma, e non in modo diverso.

Abbiamo scritto modo di vivere, cioè di pensare: il dialetto della tradizione umoristica non esiste più, travolto dal romanesco più becero e volgare divulgato dalla TV.

Così come è evidente l'appiattimento delle maschere locali, Balanzone, Pulcinella, Arlecchino e Gianduja restano icone consumate da

rispolverare a Carnevale e nelle campagne. Ritornano a volte come curiosità da vetrine, cerimonie campestri e ricorrenze cittadine (il Palio, le Regate veneziane, Viareggio e le arance di Ivrea) che sono meri spettacoli a fatica tirati fuori dagli archivi e non eventi vissuti dalla città.

A Torino non si parla più il torinese e i vari dialetti piemontesi stanno evaporando. È un bene o un male? C'è chi si ribella e denuncia il rischio di una perdita identità locale.

A noi quale divisa ci impone la storia? Forse quella militare di origine sabauda oppure il modello ottocentesco (De Amicis e Gozzano) della grazia e della gentilezza, o infine la dura scozza del metalmeccanico? (Si veda anche la nota sul significato del bogia ben) Qualche storico ce lo spiegherà.

Adesso si punta al futuro. Il sindaco ha detto che la città è obbligata a reinventarsi. Siamo nel mezzo di una trasformazione solo fisiologica o culturale? □

TRILOGIA DELL'AUTOMOBILE Velocità

19 aprile-17 agosto Torino Esposizioni (Padiglione Giovanni Agnelli), Torino

Secondo capitolo della "Trilogia dell'Automobile", la mostra illustra l'avventura della velocità: sono presentate vetture da record contemporanee e del passato, che hanno corso sulle piste dei più famosi circuiti del mondo.

OLIVETTI. UNA BELLA SOCIETÀ

8 maggio-13 luglio Promotrice delle Belle Arti, Torino

La mostra restituisce la complessità delle strategie dell'azienda Olivetti, alla ricerca di corrispondenze e rimandi tra design, architettura e urbanistica, allestimenti, grafica e comunicazione.

PIEMONTE TORINO DESIGN

20 giugno-21 settembre Palazzo della Regione, Torino

L'esposizione documenta l'eccellenza del design "made in Piemonte" attraverso oltre 200 prodotti industriali progettati e/o realizzati nel territorio piemontese dagli oltre 50 designer e 170 aziende coinvolti.

DREAM

18 settembre-23 novembre Padiglione Giovanni Agnelli di Torino Esposizioni, Torino

In mostra la storia della creatività nel car design in Italia e, in particolare, nell'area torinese, nel corso del XX secolo.

L'INNOVAZIONE GUIDATA DAL DESIGN: nuove sfide alla tutela offerta dalla proprietà industriale 14-15 maggio Centro Congressi Torino

L'Ufficio italiano brevetti e marchi e la Camera di commercio di Torino organizzano una conferenza internazionale dedicata al disegno industriale: l'evento valuta il ruolo del disegno industriale nell'economia, il suo impatto in termini di innovazione e di qualità della vita e come si coniuga con la proprietà intellettuale

AUTOMOTIVE NEWS EUROPE 2008 CONGRESS

19-21 maggio presso il Lingotto Fiere, Torino

Congresso di "Automotive News Europe". Il congresso è il punto di riferimento per discutere gli scenari commerciali, finanziari, tecnici e normativi della produzione e della distribuzione dei veicoli.



DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it

Periodico di Federmanager Piemonte in collaborazione con: Federmanager Aosta CIDA e Federazioni aderenti

Fondato da Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Segretaria di Redazione

Daniela Parisi

Impaginazione e iconografia

Enza Gonella

Rassegna stampa

Augusto Bot

Comitato di redazione

Mario Benedetti, Arturo Bertolotti, Marcello Carucci, Claudio Cavone, Sergio Favero, Andrea Freni, Gianfranco Guazzone, Antonio Lo Biondo, Stefano Moscarelli, Pier Giorgio Prato, Ezechiele Saccone, Giuseppe Scoffone

Corrispondenti dalle Province

Luigi Caprioglio (Alessandria), Ezio Mosso (Asti), Giuseppe Nobile (Biella), Gianni Formagnana (Cuneo), Giovanni Silvestri (Novara), Pierluigi Lanza de Cristoforis (VCO), Renzo Michelini (Vercelli)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - Consed - FIPDAI

Pubblicità

c/o Federmanager Piemonte
ildirigente@federpiemonte.it
tel. 011.562.55.88

Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03
info@federpiemonte.it

ildirigente@federpiemonte.it
amministrazione@federpiemonte.it

EDITORE

FEDERMANAGER PIEMONTE

Presidente Angelo Luvison
Vice Presidente Andrea Freni
Tesoriere Vittorio Ambrosio
c/o Federmanager Torino
presidenza@federpiemonte.it

Fotocomposizione e Stampa

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2c. 20/b
Legge 662/96 filiale di Torino. Autorizzazione del Tribunale di Torino N. 2894 del 13 settembre 1979 - Iscrizione al ROC. numero 15699



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie



La Federazione Nazionale promuove incontri con esponenti politici

Conoscere per deliberare

Mai come in questo momento, nel quale siamo bombardati da "sparate" elettorali di ogni tipo, dobbiamo tener presente il famoso motto di Luigi Einaudi

Carlo Barzan

Il clima elettorale del momento sta stimolando molti commentatori della vita economico-sociale ad esaminare i fenomeni legati al cosiddetto ceto medio, i cui orientamenti di voto sono ritenuti decisivi per le sorti della competizione.

Si dice al riguardo che la crescita economica e la mobilità sociale che hanno caratterizzato i primi decenni del dopoguerra hanno portato a infoltire i ranghi del ceto medio, fino a raggiungere il 60% della popolazione, con un fenomeno che ha interessato tutta l'Europa, ma in particolare l'Italia, che partiva da posizioni di maggiore arretratezza industriale rispetto agli altri grandi paesi europei.

Si prosegue osservando che da circa vent'anni le condizioni di vita del ceto medio sono gradualmente ma significativamente peggiorate e una quota crescente di popolazione è stata risospinta nella fascia sociale a reddito basso, anch'essa peraltro in calo nelle proprie condizioni di vita.

Si spiega questo arretramento rimproverando al ceto medio di essere rimasto ancorato alla cultura del posto fisso, come se spettasse di diritto, di essersi arroccato entro le proprie cittadelle corporative, di aver presunto che i mutamenti strutturali nella distribuzione internazionale del lavoro intervenuti negli ultimi decenni riguardassero solo il livello sociale sottostante e che quindi non fosse necessario "aggiornarsi".

Questi richiami, troppo spesso più simili a rimbrotti, avranno pure motivazioni molto serie e profonde, che non ho certamente la competenza necessaria per giudicare, ma a livello epidermico mi provocano una reazione di fastidio poiché mi sembrano partire dalla premessa della ineluttabilità della rinuncia: per continuare a crescere dobbiamo rinunciare a qualcosa e in particolare, dobbiamo rinunciare alle conquiste sociali che rappresentavano il sogno dei nostri nonni e per le quali i nostri padri hanno lavorato e in qualche caso anche lottato.

È vero che la cosiddetta globalizzazione ha reso la competizione più stringente, scardinando anche nel

campo industriale rendite di posizione molto consolidate, ma la pretesa di estendere a tutti i livelli questo clima di competizione permanente e continua, come condizione normale del vivere, mi pare porti in se i germi della disgregazione sociale.

D'altra parte la globalizzazione dell'economia è una conseguenza diretta dello sviluppo tecnologico e non è un fenomeno, di per se, negativo; se poi consente un miglioramento sostanziale delle condizioni di vita di interi continenti, fino a pochi anni fa confinati nella palude dell'indigenza, rappresenta un fenomeno molto positivo, se è vero che, per ottenere molto ma molto meno, siamo stati sollecitati per decenni a dare un contributo in termini di generosità personale.

Il problema sta nell'affrontarne i riflessi a casa nostra, ricercando soluzioni con spirito critico e non aderendo pedissequamente ai continui richiami alla rinuncia.

Non possiamo pretendere di avere una ricetta "di categoria" al riguardo, poiché il tema è politico e le opzioni a questo punto si dividono inevitabilmente: le ricette dovrebbero essere chiaramente contenute nei programmi delle forze politiche che si presentano al nostro giudizio.

Proprio per conoscere queste ricette, la Federazione Nazionale sta promuovendo una serie di incontri con esponenti politici di tutti gli schieramenti che accettano di sottoporsi a questo pubblico contraddittorio e al riguardo si stanno scegliendo date e sedi.

Sperando che almeno una di queste manifestazioni coinvolga il nostro territorio, invitiamo perciò i colleghi a tenere desta l'attenzione poiché, dati i tempi ristretti della campagna elettorale e la natura del nostro periodico, non potremo certamente darne notizia preventiva attraverso queste colonne.

Presto arriverà il 13 aprile e ciascuno darà, nell'urna, un giudizio tanto più convinto quanto più sarà basato sulla conoscenza; informatevi, informiamoci, dunque, in tutti i modi possibili, a maggior ragione nelle occasioni che la nostra Federazione ci offrirà al riguardo.

La forma scritta è richiesta a pena di nullità

L'assunzione del lavoratore con il patto di prova

Il patto di prova deve risultare da "atto scritto", inoltre:

- non deve essere anteriore all'inizio del lavoro;
- deve contenere la specifica delle mansioni;
- non si sospende in caso di malattia;
- il potere di recesso se illegittimo può essere legalmente contestato

Roberto Granatelli

La "prova" è un istituto del diritto del lavoro la cui disciplina, al di là delle previsioni di cui all'art. 2096 cc., è stata profondamente modificata dalla Giurisprudenza nella sua opera di continuo adattamento della disciplina legale ai cambiamenti della realtà giuridica e sociale.

Analizziamo quindi, allo scopo di fornire alcuni concetti basilari di tale istituto, le diverse posizioni della giurisprudenza in relazione al consistente contenzioso verificatosi in materia.

Prima questione da affrontare è indubbiamente la forma del patto di prova che, ai sensi dell'art. 2096 cc., "deve risultare da atto scritto" e dopo l'intervento delle Sezioni Unite nel 1983 (S.U. 9 marzo n. 1756) non vi è alcun dubbio sul fatto che la forma scritta sia richiesta a pena di nullità con la conseguenza che, in difetto, l'assunzione si considera definitiva sin dall'inizio.

Così anche è pacifico che la stipulazione del patto deve essere anteriore o, quanto meno contestuale, all'inizio del rapporto di lavoro.

La successiva sottoscrizione di un patto solo verbalmente voluto costituirebbe una inammissibile convalida di atto nullo.

Pertanto il lavoratore ben può rifiutarsi di sottoscrivere tale patto "ex post".

Le posizioni della giurisprudenza divergono invece sul fatto che dalla forma scritta derivi o meno l'obbligo di indicare in modo specifico le mansioni oggetto del patto di prova.

L'orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità ritiene che il patto di prova apposto al contratto di

lavoro deve, oltre che risultare da atto scritto, **contenere la specifica indicazione delle mansioni da espletare.**

Ciò in quanto la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria valutazione sull'esito della prova, espressa legittimamente, presuppone che quest'ultima debba effettuarsi con riguardo a mansioni esattamente identificate (Vedi Cass. 4 dicembre 2001 n. 15307).

Non mancano comunque, in proposito, posizioni più o meno rigide della Cassazione. In aperto contrasto con la Cassazione una parte della Giurisprudenza di merito (vedi Tribunale di Milano 31/01/97 in Rivi t. dir. lav. 1998, 11, 791) esclude la necessità di indicare specificamente le mansioni rivelando che l'art. 2096 c. 1 cc. richiede la forma scritta solo per l'individuazione del periodo durante il quale il recesso delle parti è libero.

A parere di chi scrive la posizione della Giurisprudenza di legittimità pare la più consona al criterio di ragionevolezza nonché di "favor" per la parte più debole del rapporto in quanto, diversamente, troppa discrezionalità sarebbe lasciata al datore di lavoro.

Altra questione di rilievo è la "durata" della prova che può essere fissata anche "per relationem" con rinvio alla disciplina collettiva sempre che la durata non superi i limiti fissati dalla legge.

Il Contrasto Collettivo Nazionale Dirigenti prevede un max di 6 mesi, termine massimo altresì fissato anche dalla legge (art. 10 L. 604/66).

Sulla legittimità di eventuali clausole individuali che prevedono un periodo maggiore di quello previsto dal Contratto Collettivo, se ne può sicuramente evincere risposta negativa anche se va segnalata la sentenza della Cass. 19/6/2000 n. 8295 in base alla quale un periodo più

lungo può ritenersi valido soltanto nel caso in cui la particolare complessità delle mansioni affidate al lavoratore rende necessario, ai fini di un valido esperimento e nell'interesse di entrambe le parti, un periodo più lungo di quello ritenuto congruo dal Contratto Collettivo; il relativo onere probatorio ricade sul datore di lavoro in quanto la fattispecie gli garantirebbe una più ampia facoltà di licenziamento.



Si tratta di casi limite comunque difficilmente comprovabili per il datore di lavoro in caso di contenzioso, per cui la regola generale della illiceità di tali clausole è da confermarsi.

Per quel che concerne poi la "proroga" del patto deve ritenersi che, sempre però nel limite della legge e/o della C. collettiva, sia valutabile solo se prevista nel contratto collettivo di riferimento.

Se questo nulla disponesse, è arduo sostenere una proroga di un patto senza possibilità, da parte del lavoratore, di impugnare la stessa se, dopo l'esperimento della prova (prorogata nell'ambito dei limiti di legge) il datore ritenesse negativo l'esperimento.

Si segnalano inoltre, per quanto attiene al computo del periodo di prova, 2 sentenze della Corte di Cassazione (24 dicembre 1999 n. 14538 e 25 agosto 1999 n. 8859) in base alle quali se il termine del periodo di prova è fissato in mesi, in assenza di specifica disciplina, si deve osservare il calendario comune, con conseguente impossibilità di tener conto soltanto dei giorni di lavoro effettivo.

Ciò non toglie però la legittimità di previsioni contrattuali collettive che considerino computabili soltanto i giorni di lavoro effettivi, con esclusione dei riposi settimanali.

Quanto alle cause di sospensione del rapporto di lavoro in caso di malattia (art. 2110 cc.), risulta del tutto pacifico che trovi applicazione anche durante il periodo di prova in considerazione della circostanza che durante la malattia il lavoratore non ha la possibilità di esprimere le sue capacità né il datore di lavoro di accettarle.

Non si sospende né si proroga il periodo di prova in caso di carcerazione pre-

ventiva del lavoratore (Cass. 18 novembre 1995 n. 11934).

Passiamo ad analizzare il caso del recesso dal periodo prova in quanto si sostiene che non vi è alcun obbligo né di forma né di motivazione, salvo quanto si dirà in proposito delle lavoratrici in gravidanza.

Nonostante tale premessa si deve segnalare qualche intervento giurisprudenziale difforme (Corte d'Appello Milano 8 gennaio 2001 Lav. Giur. 2001, 593) – secondo il quale il licenziamento per esito negativo della prova, intimato oralmente, è inefficace – che ha messo in dubbio l'esclusione della forma scritta per il recesso in periodo di prova se pur previsto dall'art. 10 legge 604/1966.

Per l'**obbligo di motivazione** la giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare che il rapporto di lavoro con patto di prova è caratterizzato dal potere di recesso da parte del datore di lavoro senza obbligo di fornire al lavoratore alcuna motivazione, neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione delle capacità e del comportamento professionale del lavoratore.

Ovviamente però se il datore di lavoro esplicitasse le ragioni del recesso comunicando la risoluzione del rapporto per iscritto, resta vincolato a quel che ha contestato.

Qualora poi il datore di lavoro manifesti la volontà di recedere per mancato superamento della prova, non potrà addurre a propria difesa, in caso di controversia instaurata dal lavoratore, circostanze estranee all'esito dell'esperimento in quanto ciò si porrebbe in contrasto con il fondamentale principio di contraddittorio la cui espressione consiste nell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento.

La tesi del licenziamento orale è comunque, agli effetti pratici, perigliosa in quanto "verba volant" e una "presunzione di disonestà" dell'una o dell'altra parte (chi afferma di averlo comunicato verbalmente e chi di non aver mai recepito tale intento) non è questione di facile soluzione (le testimonianze soccorrono ma... anche qui il giudizio è arduo).

Se comunque si sostiene che non vi è obbligo di motivazione né di forma scritta ciò non vuol dire che il recesso sia, anche sul piano causale, del tutto libero e che non vi sia spazio per l'intervento del giudice.

L'esercizio del potere di recesso infatti deve essere coerente con la causa del contratto ed il lavoratore ha facoltà di dimostrare che il recesso è stato determinato da motivo illecito o che la prova non si è svolta in tempo o modalità adeguati o che essa è stata positivamente superata (Cass. 12 marzo 1999 n. 2228).

Si è infatti ritenuto illegittimo (Cass. 8 febbraio 2000 n. 1387) il potere di recesso attuato dall'imprenditore se il lavoratore non è stato posto in grado, per omessa concreta attribuzione delle mansioni, di sostenere la prova quindi con manifesta protestuosità del motivo di mancato superamento.

Così come è legittimo contestare il recesso, dimostrato che non sia stata consentita al lavoratore, per l'inadeguatezza della durata dell'esperimento,

La tesi del licenziamento orale è comunque, agli effetti pratici, perigliosa in quanto "verba volant" e una "presunzione di disonestà" dell'una o dell'altra parte (chi afferma di averlo comunicato verbalmente e chi di non aver mai recepito tale intento) non è questione di facile soluzione (le testimonianze soccorrono) ma... anche qui il giudizio è arduo.

quella verifica della sua capacità professionale alla quale il periodo di prova è preordinato.

Non è comunque di per sé illecito ogni motivo estraneo alla prova, come per es. la riduzione di organico dovuta a congiunture sfavorevoli dell'azienda.

In merito la Cassazione si è espressa chiaramente sottolineando che "il motivo estraneo all'esperimento che forma oggetto del patto di prova non costituisce di per sé solo motivo illecito ex art. 1345 c.c. né è a quest'ultimo equiparabile quanto all'idoneità ad inficiare il recesso come affetto da vizio di nullità.

Ne consegue che, ove il lavoratore dimostri che il recesso è avvenuto per un motivo che non è qualificabile come motivo illecito, ma che è estraneo all'e-

sperimento lavorativo, il giudice non può ritenere per ciò solo l'illegittimità, ma deve valutarne la giustificatazza – in termini non dissimili dal giustificato motivo oggettivo di licenziamento in regime di recesso causale – al fine di accertare l'idoneità, o meno, del recesso a por termine alla prova ed a risolvere il rapporto (Cass. 17 gennaio 1998 n. 402).

Per concludere questo breve *excursus* sul periodo di prova, rammento un'importante sentenza della Corte Costituzionale a proposito del recesso dalla prova con la lavoratrice in gravidanza.

La Corte Costituzionale 31 maggio 1996 n. 172 ha ritenuto illegittimo l'art. 2 comma 3 legge 1204/1971 nella parte in cui non prevede l'inapplicabilità del divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza anche nel caso di recesso per esito negativo della prova.

Con ciò si vuole evidenziare che il mancato superamento della prova consente il licenziamento anche della lavoratrice in gravidanza.

Tuttavia, stante la particolare condizione in cui si trova la donna, talune cautele al principio emergono dalla sentenza in esame, infatti si esplicita il concetto in base al quale l'esonero dall'obbligo di motivazione del recesso, previsto dalla disciplina generale, vale solo a condizione che il datore di lavoro provi o risulti certo che, al momento del recesso, si ignorava lo stato di gravidanza della lavoratrice.

Se invece all'atto del recesso il datore risultasse a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice, si applica una disciplina analoga a quella che la Corte di Cassazione ha elaborato per gli invalidi, quindi il datore di lavoro dovrà motivare l'esito negativo della prova in modo da escludere il legame causale con la gravidanza.

Il tema è sicuramente foriero di interpretazioni e decisioni che daranno alla Giurisprudenza ed agli operatori del diritto motivi per confliggere abbondantemente, ma qui ci si è prefisso solo lo scopo di delineare il perimetro dell'informazione di base, credo sufficiente, anche per non tediare troppo i nostri lettori interessati personalmente all'apposizione del patto di prova all'atto dell'assunzione □



Anno 2008 - Prospetto degli oneri contributivi sulle retribuzioni dei dirigenti dell'industria

Ente percettore	Causale	Ammontare Totale	Ripartizione ammontare (dirigente) (azienda)		Limite contributivo
INPS	Previdenza I.V.S. (a)	33,00% 34,00%	9,19 10,19	23,81 23,81	fino a € 40.765,00 oltre
	FONDO DI GARANZIA	0,40	---	0,40	(intera retribuzione)
	Prestazioni temporanee				
	CUAF (b)	0,68	---	0,68	(intera retribuzione)
	DISOCCUPAZIONE (c)	1,61	---	0,68	(intera retribuzione)
	MATERNITA' (d)	0,46		0,46	(intera retribuzione)
	MOBILITA' (e)	0,30	---	0,30	(intera retribuzione)
FASI	ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA		dirigente in servizio € 732,00 € 1.440,00		
			dirigente in pensione: - pensionato post 88 (f) € 876,00		
			- pensionato ante 88 € 804,00	€ 972,00	
FASI-GSR	Fondo sostegno al reddito	€ 100,00	---	€ 100,00	importo fisso
		massimale contributivo annuo	a carico del dirigente*	a carico dell'azienda	TFR(g)
	vecchi iscritti	fino a 150.00,00	4%	4%	3%
PREVINDAI (h)	nuovi iscritti	fino a 100.00,00	4%	4%	4%
	iscritti post 24.4.1993	fino a 100.00,00	4%	4%	tutto

*Aliquote contributive minime.

Riguardo alla contribuzione volontaria aggiuntiva dei dirigenti in servizio nonché dei dirigenti pensionati che intendono proseguire i versamenti al Fondo, il Previndai ha già provveduto ad adeguare il proprio Statuto alla nuova normativa introdotta in materia dal D. Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 e si è in attesa della definizione delle modalità attuative.

NOTE:

(a) Fino a € 88.669,00 per i dirigenti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995 ai quali si applica per intero il sistema contributivo;

(b) Al netto dello:

-0,80% per esonero riconosciuto alle aziende industriali;

-1,00% per effetto del taglio al c.d. cuneo contributivo riconosciuto alle aziende dall'1.1.2006 da operare prioritariamente sull'aliquota contributiva relativa agli assegni per il nucleo familiare;

(c) È compreso il contributo integrativo stabilito dall'art. 25, comma 4, della legge 845/78 e successive modificazioni, pari allo 0,30% che può essere destinato al Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti;

(d) Introdotto dall'accordo 14 aprile 2006 firmato da Confindustria e Federmanager in applicazione della Legge 24 febbraio 2006, n. 104;

(e) Per le imprese industriale con oltre 15 dipendenti;

(f) Ai sensi dell'articolo H del Regolamento del FASI, il contributo individuale dovuto dal dirigente pensionato che abbia acquisito il diritto al pensionamento successivamente al 31.12.2005 e che non abbia raggiunto, quale dirigente in servizio, un'anzianità di iscrizione al FASI di almeno 10 anni, anche non consecutivi, è maggiorato:

- del 25% se l'anzianità è di almeno 2 anni e fino a 10 anni;

- del 50% se l'anzianità è inferiore a due anni;

(g) Le quote di TFR non sono soggette all'applicazione del massimale;

(h) Per tutti gli iscritti, compresi i "vecchi iscritti", il limite di deducibilità fiscale dei contributi è pari a € 5.164,57 (L. 10 milioni), per effetto della scadenza al 31.12.05 della disciplina transitoria che prevedeva il medesimo limite fosse costituito dall'importo dei contributi versati nel 1999, se superiore a predetto limite in cifra. Non concorrono a formare il suddetto limite le quote TFR conferite al Fondo.

Le valutazioni della CIDA - Unione Regionale del Piemonte

Regione Piemonte: bilancio 2008

Con il bilancio 2008 si devono porre le premesse per la costruzione di un impianto pluriennale e strategico che favorisca gli investimenti e il rilancio della produttività. A parere della CIDA Piemonte, i punti chiave del documento dovrebbero muoversi sulle seguenti direttrici:

1. Politiche per lo sviluppo economico, la formazione, la

ricerca e l'innovazione delle imprese, la mobilità e la viabilità.

2. Rafforzamento delle politiche sociali.

3. Attenzione per la sicurezza, per le problematiche ambientali e dello sviluppo sostenibile, tutela del patrimonio culturale.



1. Politiche per lo sviluppo economico, la formazione, la ricerca e l'innovazione delle imprese, la mobilità e la viabilità

Le scelte di scenario devono incentrarsi, in primo luogo, nella formazione, nell'innovazione, nella ricerca, con una grande attenzione al trasporto pubblico locale (così come giustamente viene previsto). L'obiettivo deve essere quello di offrire ai cittadini, agli Enti Locali, al sistema economico, gli strumenti per vincere la sfida della competitività e della qualità ambientale e sociale. Tutte le risorse che arrivano alla Regione devono essere restituite a cittadini e imprese in termini di servizi ed investimenti, con una gestione trasparente delle risorse.

Le risorse per lo sviluppo economico e il welfare vanno reperite mediante un rigoroso contenimento delle spese di funzionamento dell'Ente per mantenere invariata nei prossimi anni la pressione fiscale per cittadini ed imprese. La costruzione di un sistema di servizi per rafforzare la coesione sociale dovrebbe rappresentare una delle scelte qualificanti della Regione. Tale scelta si dovrebbe concretizzare, tra l'altro, in una forte innovazione organizzativa e di contenuti che ponga la formazione come strumento decisivo per fornire la piena occupazione e la competitività delle imprese. La formazione dovrà essere finanziata e/o incentivata dalla Regione con interventi e strumenti espressamente tarati sulle esigenze delle diverse categorie (operai, impiegati, quadri e dirigenti). Per fare ciò ci si potrà avvalere anche di strumenti messi a disposizione dalle leggi nazionali (ad esempio dall' art. 20 della legge 266/1997 sulla ricollocazione dei dirigenti in mobilità nelle PMI), opportunamente potenziati e implementati a livello regionale. Per quanto riguarda il Pie-

monte desideriamo segnalare che nell'anno 2007 è stata utilizzata l'intera somma messa a disposizione per il ricollocazione dei dirigenti. Inoltre si è rinunciato all'utilizzo del 10% dell'importo destinato alla promozione dell'iniziativa per devolverlo a favore della ricollocazione.

Poiché precedentemente molte regioni non hanno utilizzato totalmente le somme stanziati si richiede di intervenire presso il Governo affinché le future assegnazioni vengano determinate non solo in base al numero delle piccole e medie imprese con meno di 250 addetti, ubicate sul territorio regionale, ma anche in considerazione dell'effettivo utilizzo degli importi stanziati. Andrebbero finanziate inoltre, le iniziative imprenditoriali avviate da disoccupati e previsti stanziamenti adeguati per il sostegno alle PMI.

2. Rafforzamento delle politiche sociali

Oltre a misure per la razionalizzazione della sanità occorrono altri provvedimenti che interessano direttamente la terza età. La popolazione anziana è un universo ampio e diversificato. La condizione anziana non è condizione soltanto di non autosufficienza: per molti, moltissimi, è condizione di vita, di socialità, di attività, di valore sociale. A nostro parere si dovrebbe realizzare una vera innovazione delle politiche del territorio per dare alle esigenze della popolazione anziana risposte che non si esauriscono nei servizi socio-sanitari, ma che riguardano anche la pienezza della vita delle nostre comunità: trasporti, commercio, casa, tempo libero, sport, turismo, formazione continua, sicurezza. A tale riguardo si chiede di rilanciare l'azione della Regione, in accordo con il sistema della autonomie locali, proprio sul tema

dell'innovazione delle politiche per la terza età, prevedendo anche il possibile utilizzo incentivato da parte delle imprese, delle professionalità di persone in quiescenza che possono offrire molto in termini di esperienza.

3. Attenzione per la sicurezza, per le problematiche ambientali e dello sviluppo sostenibile, tutela del patrimonio culturale.

Il bilancio prevede, giustamente, sostegni per lo sviluppo agricolo e ai distretti rurali ed agroalimentari. Sostanzialmente condivisibile è anche la previsione per la tutela del patrimonio culturale, mentre non sembra altrettanto adeguato l'impegno per la difesa della legalità e per il rispetto del territorio. Andrebbe, a nostro parere, previsto un programma che preveda attività volte ad accrescere i livelli di sicurezza. Un altro capitolo sul quale appare urgente e prioritario investire mezzi e uomini adeguati è sicuramente quello della sicurezza sul lavoro. Appare auspicabile che venga previsto uno stanziamento significativo per promuovere misure finalizzate alla prevenzione, alla vigilanza e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare, ci aspettiamo che la Regione finanzia corsi di formazione volti a diffondere una cultura della sicurezza in modo diffuso per consentire agli operatori una corretta applicazione della normativa in materia che, pur essendo sostanzialmente sufficiente, è oggi, purtroppo disattesa con costi sociali ed economici molto pesanti, e soprattutto per evitare stragi come quella successa di recente alla Thyssen-krupp Stainless - stabilimento di Torino.

Edoardo Benedicenti

Parere CIDA - Unione Regionale del Piemonte sul disegno di legge n. 488

“Legge della pianificazione per il Governo del territorio”

Il Presidente del Consiglio Regionale del Piemonte Davide Gariglio prima di procedere all'esame delle proposte di deliberazione del Consiglio stesso, su temi ritenuti importanti, e per i quali desidera conoscere il parere preventivo degli Enti interessati, avvia le consultazioni alla presenza dei vari membri delle Commissioni permanenti, che a loro volta

effettuano le proposte definitive da presentare al Consiglio Regionale. Riteniamo tali interventi, particolarmente qualificanti in quanto consentono sia alla Unione Regionale Cida del Piemonte che agli altri Enti di fornire un contributo importante, seppure limitato.

L'approvazione della nuova legge di governo del territorio richiede un complesso lavoro di supporto alle Amministrazioni pubbliche e agli operatori del settore nel processo di approccio ad una nuova modalità di pianificazione che, in base al principio di sussidiarietà, rompe con la disciplina urbanistica consolidata e abbandona il sistema pianificatorio gerarchico e discendente, a favore di un processo ascendente, partecipato e consensuale.

L'attenzione alla domanda porta, come immediata conseguenza, la necessità di privilegiare l'approccio negoziale e partecipativo, fondato su pratiche argomentative, e determina la necessità di formulare scenari strategici, che si configurano come quadri di riferimento di lungo periodo, non prescrittivi, atti a guidare e dare coerenza al gioco delle interazioni tra i molteplici attori.

Con la riforma del Titolo V della Costituzione e l'introduzione dei principi di sussidiarietà, gli enti locali diventano sempre più autonomi nelle decisioni di programmazione territoriale di competenza. L'applicazione di questi principi incide profondamente sui rapporti tra i diversi livelli di pianificazione. Si passa da una pianificazione a cascata, gerarchica e piramidale, ad un rapporto orizzontale, mediante intese, tra piani che hanno, almeno sulla carta, pari dignità.

Il territorio è tuttavia costituito da un insieme di relazioni, articolate e complesse, che richiedono per essere governate, molto più della mera somma delle diverse pianificazioni locali. L'autonomia rende in realtà ancora più difficile, ed allo stesso tempo urgente, costruire un quadro di coerenza tra i diversi piani. Superati i rapporti gerarchici, la coerenza si può raggiungere solo attraverso lunghi e faticosi tavoli di confronto negoziale.

Il disegno di legge n. 488 tiene conto delle priorità da perseguire. Da parte nostra auspichiamo un notevole impegno sul piano dei servizi. A nostro parere un efficiente piano dei servizi dovrebbe porsi quale elemento cardine del collegamento tra le politiche di erogazione dei servizi, nei loro riflessi urbanistici e le problematiche più generali di regolazione degli usi di città, che complessivamente interloquiscono nella determinazione della qualità della vita urbana.

La legge dovrebbe operare un radicale ripensamento della nozione di standard urbanistico: da mezzo di attuazione astratta del principio di eguaglianza di tutti i cittadini e le aziende, inteso come possibilità generalizzata di accesso alla stessa quantità indifferenziata di servizi, a strumento di programmazione diretto a fornire una soluzione razionale e complessiva alle esigenze di qualità e, in generale, ai fabbisogni infrastrutturali dei Comuni, indirizzato, dunque, alla

necessità di costituire “risposte articolate a bisogni differenziati”.

Ne è immediata conseguenza la necessità di individuare, analizzare ed esaltare le differenze di attesa dei destinatari, nonché di monitorare costantemente la coerenza con l'evoluzione della domanda, al fine di apportare gli eventuali correttivi per interpretare le dinamiche sociali e rispondere ad esse in modo adeguato.

Fondamentale è, inoltre, la transizione da un atteggiamento di risposta burocratico/formale alla verifica di efficacia, in una visione che si sforza di cogliere le opportunità rispetto ai vincoli. Ne consegue la necessità di applicazione di processi di marketing all'azione della pubblica amministrazione, nella consapevolezza che il miglioramento della qualità della vita dei cittadini non è un elemento accidentale, ma il valore sostanziale dell'impegno economico profuso dall'istituto “Ente pubblico” che ne determina la sua stessa legittimazione.

Le amministrazioni locali sono, conseguentemente, chiamate oggi a svolgere nuove e più ampie funzioni rispetto al passato: non più semplici fornitrici di servizi alla cittadinanza, ma soggetti attivi dello sviluppo economico complessivo del territorio, impegnati a soddisfare anche la domanda di altri utenti, effettivi e potenziali (utenti per lavoro e/o studio, turismo, loisir, ecc.) in grado di generare ricchezza a livello locale □

Slitta per ritardi amministrativi il rifinanziamento 2007 dell'art. 20 legge 266/97 sulla ricollocazione dei dirigenti nelle PMI

Come è noto, l'art. 20 della legge 266/97 prevede incentivi pari al 50% della contribuzione previdenziale per un anno a vantaggio delle aziende con meno di 250 dipendenti, che assumano un dirigente disoccupato. La norma, per essere operativa, necessita dell'emanazione di un decreto del Ministero del Lavoro, di ripartizione dei finanziamenti annuali.

Tale provvedimento è preceduto da una serie di altri passaggi amministrativi che dovrebbero completarsi entro e non oltre il 31 dicembre dell'esercizio di riferimento. Per quanto riguarda il 2007 il decreto di variazione del bilancio del Ministero del Lavoro è stato emanato dal Ministero dell'Economia solo il 28 dicembre scorso. La registrazione del pre-

detto decreto, da parte della Corte dei Conti, è avvenuta il 15 gennaio 2008 e, quindi, ben oltre il termine massimo del 31 dicembre 2007 che avrebbe consentito al Ministero del Lavoro di utilizzare le somme stanziare regolamentandone la ripartizione a livello regionale.

Il ritardo ha causato, pertanto, la perdita della disponibilità dei finanziamenti che sono, per il momento, andati in economia. Al fine di avere la disponibilità dei finanziamenti occorrerà ora, procedere all'assestamento del bilancio consuntivo 2007 del Ministero del Lavoro, che avverrà nel prossimo mese di giugno.

Ciò significherà, in concreto, che per l'applicazione della norma sulla ricollocazione dei dirigenti, le Regioni potranno avvalersi dei finanzia-

menti 2007 solo nel mese di ottobre 2008. Nel frattempo, le Regioni potranno utilizzare gli eventuali residui dell'esercizio 2006 anche nel 2008.

Quanto accaduto è gravissimo. La CIDA, nel corso del 2007, ha ripetutamente sollecitato le amministrazioni interessate ad espletare con rapidità la prevista procedura, ricevendo assicurazioni che si sono dimostrate, alla resa dei fatti, del tutto infondate.

Nei prossimi giorni la Presidenza Confederale avrà una serie di confronti con i rappresentanti dei Ministeri coinvolti nella vicenda, ai quali esprimerà la protesta della categoria, chiedendo impegni concreti e affidabili sulle prospettive future della norma.

LA SEGRETERIA

NOGARD

Odonto
Stomatologia

San Giorgio



Dal 1986 al Centro due Unità Odontoiatriche al servizio di tutti.
Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.



Centro Odontoiatrico Infantile

Corso Dacia degli Abruzzi 24, Torino

☎ 011.548.605 / 011.548.605



Centro Odontoiatrico Adulti

Corso Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605 / 011.547.334

Operatori. L'equipe odontoiatrica è composta da 48 operatori: 14 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche, 15 assistenti all'operatore, 9 segretarie e 5 odontotecnici. Il gruppo di lavoro si avvale di tecnologie e strumenti avanzati per la Prevenzione e per la Cura delle Malattie della bocca e dei denti di tutte le età. Ogni prestazione Odontoiatrica è realizzata esclusivamente da medici specialisti e odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

Specialità. Prevenzione, Igiene Orale, Conservativa, Endodonzia, Parodontologia, Implantologia, Estetica, Pro-protesi, Medici laser e Protesi mobile, Articolazione Temporo-Mandibolare, Patologie del Cavo Orale, Ortodonzia, Pedodonzia.

Struttura. Le strutture odontoiatriche si sviluppano su 700 metri quadrati, con 18 unità operative allineate ai migliori standard tecnologici, 4 Centri di Sterilizzazione per strumenti e apparecchiature, 8 apparecchi radiografici a minima esposizione ionizzante, 1 crioparotomografo, Sala didattica, Sala conferenze di 40 posti con sistema di video-proiezione collegato alle unità operative, 3 sale d'attesa, 3 centrali tecnologiche, sistema di ventilazione dell'aria purificato, 1 Centro osservatorio Normativo della legge 928/94 in materia di sicurezza e servizio clienti secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2000.

ISO 9001 CERTIFIED ORGANIZATION



Convenzioni. Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assolombarda Sanitaria Mediana, Convenzionati in forma diretta: FASI, FASDAG, REALE MUTUA, BLUE ASSISTANCE, CASARIT, FISGE, FASDIP.

Convenzioni in forma indiretta: MANAGERITALIA, FASCHIN, UNISALUTE, AUGUSTA, FASDIR, ASSIDAL, ASSILIT, MICHELIN, NEWMED, ASSIDA-STET, EMNAP. A tutti gli iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non convenzionati, agli iscritti CISA ed ai loro familiari, vengono applicate le tariffe preferenziali convenzionate con IFASI.

Tariffe. Applicazione della tariffa minima prevista dall'Ordine dei Medici. Per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente un preventivo dettagliato e un'approfondita informazione didattica.

Finanziamenti. Lo Nogar, ha stipulato con Fininvest (Gruppo San Paolo) una convenzione che dà la possibilità di erogare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi inferiormente a quelli dei Fondi, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

PER TUTTO L'ANNO 2008 I CENTRI ODONTOIATRICI SAN GIORGIO SONO STATI DESIGNATI
DAL FASI E DAL FASDAG, COME STRUTTURE DI RIFERIMENTO PER VISITE GRATUITE
DI PREVENZIONE DENTALE, SI SVOLGONO OLTRE VISITE PREVENTIVE DI CONTROLLO
A TUTTI GLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI DI CATEGORIA, PARIARI COMPRESI.

I CENTRI SONO APERTI DALLE ORE 08:00 ALLE ORE 20:00 CON ORARIO GENERALMENTE
DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ E SABATO MATTINA. PER CASI URGENTI VISITE IMMEDIATE.

Informazioni telefonare allo 011.548.605
Sito Internet: www.nogard.it e-mail: nogard@nogard.it



FASI

IN SINTESI

26 Novembre 1977 Costituzione del FASI

1 Gennaio 1982

Trasformazione del FASI in Ente a gestione paritetica Confindustria/Federmanager

Il Fasi è un fondo "negoziabile" e opera in base agli accordi contrattuali fra Confindustria Federmanager per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, in servizio o pensionati.

La sua finalità è quella di erogare ai dirigenti in servizio o in pensione, nell'ambito di un sistema di mutualità, prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale.

L'iscrizione al FASI non è obbligatoria

Possono iscriversi al Fasi: i dirigenti in servizio; i dirigenti pensionati; i contribuenti volontari presso l'Istituto previdenziale preposto; i dirigenti di aziende che applicano particolari contratti di lavoro, purché sottoscritti da almeno una delle Parti costituenti il FASI; i dirigenti di aziende aderenti a Confindustria; i dirigenti di aziende contribuenti al FASI che vadano ad operare all'estero.

Aree di intervento

Specialistica; Prestazioni stomatologiche e odontoiatriche; Degenze, rianimazioni. Interventi chirurgici; Medicinali e materiali in degenza; Analisi ed accertamenti; Terapie; Presidi; Assistenza infermieristica domiciliare; Cure Termali; Ticket sulle prestazioni specialistiche o per analisi o accertamenti.

Ripubblichiamo la sintesi del FASI con gli ultimi aggiornamenti pervenuti dalla Presidenza.

PERCENTUALE DELLA SPESA 2006 PER AREE PRINCIPALI

Chirurgia	25,6
Odontoiatria	24,4
Analisi e accertamenti	13,6
Specialistica	12,3
Degenza	6,5
Tickets	6,0
Terapie	5,5

Assistenza diretta convenzionata

attraverso 963 convenzioni di cui: 85 Case di cura, 13 strutture ospedaliere, 187 poliambulatori diagnostici, centri di FKT, Day Hospital, Day Surgery, 677 Studi odontoiatrici.

ANDAMENTO ENTRATE PER CONTRIBUTI

2002	205 K€
2005	245 k€
2006	260 k€

ANDAMENTO USCITE PER PRESTAZIONI

2002	200 K€
2005	212 K€
2006	216 K€

ANDAMENTO STORICO DEGLI ASSOCIATI

1982	150.000
1989	200.000
1997	250.000
2006	302.063

Lo scontrino parlante

Dal 1° gennaio 2008 lo "sconto" fiscale per l'acquisto di farmaci è riconosciuto solo se la spesa è certificata da fattura o scontrino "parlante" da cui risultino (oltre al prezzo) natura, qualità e quantità dei prodotti comprati e il codice fiscale del destinatario; non solo ma anche dalla fotocopia della ricetta, se necessaria la prescrizione medica o dell'autocertificazione se si tratta dei medicinali cosiddetti "da banco".

Per il 1° semestre dell'anno 2007 è ammesso lo scontrino farmaceutico con la specifica natura, qualità e quantità del farmaco richiesto. □

Convenzione FASI/FEDERMANAGER

Per rendere più agevole e rapido lo svolgimento delle pratiche a rimborso delle spese mediche, coloro che hanno dubbi sulla interpretazione della norma, o per eventuali ritardi ed in ogni caso per informazioni e appuntamenti relativi alle pratiche sanitarie, sono pregati di scrivere a: **assistenza@apdai.it** indicando, cognome e nome data di nascita e numero di iscrizione FASI (oppure comunicare numero di posizione e password). L'Ufficio provvederà a evadere ogni quesito.

Ticket farmaci

Dal 1° gennaio 2008 tutti i piemontesi facenti parte di nuclei familiari con reddito complessivo inferiore a 36.151,68 euro, indipendentemente dall'età, non pagheranno più il ticket sui farmaci di fascia C.

Dopo l'eliminazione del ticket sui farmaci generici e il progressivo allargamento della fascia di esenzione a favore di anziani a basso reddito, invalidi e altre categorie deboli, l'amministrazione regionale attua con questo provvedimento una nuova e significativa estensione della percentuale di piemontesi che non dovranno più pagare il contributo di uno o due euro sui farmaci a carico del Servizio sanitario regionale, in vista della cancellazione totale del ticket per tutte le fasce di reddito (il ticket regionale sui farmaci era stato introdotto in Piemonte nel 2002). □

LA CLASSIFICAZIONE DEI FARMACI

Dal 1° gennaio 1994 i farmaci rimborsati dal Servizio sanitario nazionale (Ssn) sono stati classificati in fase (A, B, C ed H). Il Prontuario terapeutico nazionale (Ptn) comprende la lista dei medicinali in commercio in Italia.

Dal 16 gennaio 2003, le fasce dei farmaci presenti nel Prontuario terapeutico nazionale sono state ridotte a tre: fascia A, fascia H e fascia C.

La fascia A comprende i farmaci essenziali e per malattie croniche, interamente rimborsati dal Servizio sanitario nazionale, fatta salva la possibilità per le Regioni introdotte delle quote di compartecipazione alla spesa (ticket).

I farmaci in fascia H sono di esclusivo uso ospedaliero, pertanto non possono essere vendute ai cittadini delle farmacie aperte al pubblico, ma possono solo essere utilizzati in ospedale o essere distribuiti dalle Aziende sanitarie regionali (Asl-Aziende sanitarie locali-e Aso-Aziende 5sanitarie ospedaliere).

Nella fascia C rientrano tutti i farmaci che sono completamente a carico del cittadino.

ASSISTENZA FISCALE 2008

Anche nel 2008, presso la sede dell'associazione, sarà possibile usufruire del servizio di assistenza fiscale per le dichiarazioni reddituali 730/2008. Ricordiamo che il servizio è disponibile per tutti gli associati, familiari e coloro che intendono usufruirne, previa prenotazione al n. 011/5625588 (int.9) a partire dal mese di marzo e che terminerà in data 30/05/2008.

Il vantaggio di usufruire dell'assistenza fiscale consiste nella possibilità, per il dipendente o pensionato, di ottenere il rimborso dell'eventuale imposta a credito direttamente nella propria busta paga ovvero di pagare l'imposta dovuta direttamente con trattenuta in busta. Il rimborso viene eseguito dal datore di lavoro od ente pensionistico che scala l'importo dell'imposta rimborsata al dipendente, dal totale delle ritenute fiscali mensilmente dovute sulle retribuzioni complessivamente erogate; nel caso in cui la dichiarazione Mod. 730 evidenzia un debito d'imposta del dipendente, tale imposta verrà trattenuta dal datore di lavoro direttamente dalla busta paga e versata all'erario.

Tutti i lavoratori dipendenti e pensionati possono avvalersi dell'assistenza fiscale, a condizione che non debbano dichiarare anche:

- redditi d'impresa e di partecipazione;
 - redditi derivanti dall'esercizio di arti e professioni abituali, anche in forma associata, per i quali è richiesta la Partita Iva;
 - altri redditi di capitale, di lavoro autonomo e "diversi"
- Non possono, inoltre, utilizzare il Mod. 730, i contribuenti:
- che devono presentare anche una delle seguenti dichiarazioni: Iva, Irap, Sostituto d'Imposta;
 - non residenti in Italia nel 2007 e/o nel 2008;
 - che devono presentare la dichiarazione per conto dei contribuenti deceduti;
 - che nel 2008 percepiscono redditi di lavoro dipendente erogati esclusivamente da datori di lavoro, non obbligati ad effettuare le ritenute d'acconto (ad es. collaboratori domestici e altri addetti alla casa);

Tutti i soggetti non in possesso dei requisiti per poter utilizzare il modello 730 possono usufruire dell'assistenza fiscale per il modello UNICO/2008 fino al 30/06/2008.

La documentazione richiesta per la compilazione del modello 730/2008 è a disposizione presso la Segreteria dell'APDAI-Torino, Via San Francesco da Paola. □

DOCUMENTI NECESSARI PER LA COMPILAZIONE DEL MOD. 730/2008 O DEL MOD. UNICO 2008

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> □ Modello CUD (pensione o lavoro dipendente) anno 2007; □ Altri redditi; □ Spese mediche sostenute nell'anno 2007; □ Spese mediche e di assistenza specifica a favore di portatori di handicap sostenute nel 2007; □ Spese di assistenza specifica sostenuta per: <ul style="list-style-type: none"> - Assistenza infermieristica riabilitativa; - Personale addetto all'assistenza di base o operatore tecnico esclusivamente dedicato all'assistenza diretta della persona; - Personale qualificato addetto ad attività di animazione e/o terapia occupazionale; □ Spese sostenute nel 2007 per l'assistenza personale dei soggetti non autosufficienti, ricevuta firmata rilasciata dall'addetto all'assistenza; □ Spese veterinarie sostenute nel 2007 per animali domestici; □ Spese per attività sportive praticate da ragazzi di età compresa tra 5-18 anni sostenute nel 2007; □ Spese di intermediazione immobiliare sostenute nel 2007 per acquisto dell'u- | <ul style="list-style-type: none"> □ Spese per canoni di locazione sostenute nel 2007 da studenti universitari fuori sede; □ Atto di mutuo ipotecario, attestazione di pagamento degli interessi passivi su mutui ipotecari pagati nel 2007; □ Quietanze di pagamento di premi per polizze vita, infortuni, rischio di morte e invalidità permanente anno 2007; □ Quietanze di pagamento contributi per la previdenza complementare e contributi volontari relativi all'anno 2007; □ Spese per acquisto di Personal Computer da parte di docenti; □ Ricevute per tasse scolastiche dei familiari a carico sostenute nel 2007; □ Spese per erogazioni liberali a favore di Istituti scolastici; □ Erogazioni liberali sostenute nel 2007 a favore di: <ul style="list-style-type: none"> - Movimenti e partiti politici effettuate nel 2007; - Onlus; - Società sportive dilettantistiche; - Istituzioni religiose; □ Contributi associativi versati nel 2007 alle società di mutuo soccorso; | <ul style="list-style-type: none"> □ Spese funebri sostenute nel corso del 2007 per familiari; □ Ricevute versamento contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, effettuati nel 2007 a favore di INPS, ENASARCO, ENPAM, CASSE DI PREVIDENZA. □ Quietanze di pagamento assicurazione RCA; □ Spese sostenute nel 2007 per l'adozione di minori stranieri; □ Contributi versati nel 2007 per i paesi in via di sviluppo; □ Assegni periodici corrisposti nel 2007 al coniuge legalmente separato; □ Affitti pagati nel 2007 su contratti per abitazione principale stipulati in base alla Legge 431/98 art. 2 comma 3 e art. 4 commi 2 e 3; □ Affitti pagati nel 2007 da lavoratori dipendenti che trasferiscono la residenza per motivi di lavoro; □ Affitti pagati nel 2007 da giovani di età compresa tra i 20 e i 30 anni che hanno stipulato un contratto di locazione; □ Contributi pagati per Colf, Baby Sitter e Badanti nel corso del 2007; □ Documenti per agevolazione 36% negli interventi di ristrutturazione avvenuti nel 2007 o in anni precedenti; □ Altri oneri detraibili o deducibili. |
|---|--|--|

Art. 1, comma 5, legge n. 247/2007 - Indicazioni dell'INPS

Nuova disciplina sulle decorrenze delle pensioni di vecchiaia

La legge 24 dicembre 2007 n. 247, di riforma del mercato del lavoro e della previdenza sociale, come indicato nella Circolare federale n. 2083 del 9 gennaio 2008, ha introdotto un sistema con quattro finestre di uscita con cadenza trimestrale anche per accedere al pensionamento di vecchiaia.

In base alla disciplina introdotta con la suddetta riforma per i lavoratori dipendenti, la decorrenza della pensione di vecchiaia, fissata in precedenza a partire dal mese successivo alla maturazione dei requisiti anagrafici, dal 1 gennaio 2008 scatta, invece, tre mesi dopo il trimestre in cui si raggiunge il compimento dei 65 anni di età.

Tale distanza temporale tra la maturazione dei requisiti e la decorrenza della pensione rischierebbe, pertanto, di lasciare i lavoratori dipendenti per qualche mese senza assegno pensionistico e senza stipendio, in quanto, ai sensi della Legge n. 108/1990, i datori di lavoro hanno la facoltà di recedere *ad nutum*, cioè senza vincoli, dal rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che hanno raggiunto l'età pensionabile.

La questione ha sollecitato un intervento dell'Inps che, con la Circolare n. 5 del 15 gennaio 2008, qui allegata, ha fornito le prime indicazioni sull'applicazione della nuova disciplina delle decorrenze della pensione di vecchiaia:

- la circolare in commento conferma quanto l'Istituto aveva già diramato con il messaggio Inps n. 30923 del 31 dicembre 2007, che la nuova disciplina sulle "finestre di accesso" non si applica a coloro che hanno raggiunto il requisito anagrafico e contributivo prima del 31 dicembre 2007, in osservanza della clausola di salvaguardia contenuta nella stessa Legge n. 247/2007, che esclude l'applicazione della nuova disciplina previdenziale per coloro che hanno maturato i requisiti entro l'anno 2007.

Ne deriverebbe, per coerenza, che le finestre previste dalla Legge sul Welfare non debbano essere applicate a chi ha deciso di restare in attività fino al compimento del 65° anno di vita, pur avendo già maturato il diritto alla pensione di anzianità, come nel caso di coloro che hanno usufruito del "superbonus" fino al 31 dicembre 2007, i quali, trovandosi in una situazione di cd. "finestra aperta", potranno ricevere l'assegno di pensione dal mese successivo alla cessazione dell'attività lavorativa.

- In accordo con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, anche al fine di evitare un probabile contenzioso, l'Inps sostiene che la disposizione in oggetto non è applicabile ai lavoratori che abbiano in corso alla data del 31 dicembre 2007 il periodo di preavviso finaliz-

zato alla cessazione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni previste dal CCNL, ancorché raggiungano i requisiti anagrafici e contributivi dopo la predetta data del 31 dicembre 2007.

- Anche sulla base delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro, si afferma, infine, che la possibilità di recesso *ad nutum* da parte del datore di lavoro viene differita, alla luce delle nuove disposizioni previdenziali sulle decorrenze della pensione di vecchiaia, alla data di effettiva apertura della "finestra di accesso". Tale indicazione, peraltro, suscita qualche perplessità sul piano tecnico-giuridico poiché, in questo caso, con un atto amministrativo si andrebbe a modificare una disposizione legislativa letteralmente chiara. Per quanto attiene ai dirigenti, per i quali, come noto, non sussiste la tutela reale del posto di lavoro, occorre verificare se tale modifica normativa possa incidere non certamente sulla stabilità del posto di lavoro, quanto, piuttosto, in termini meramente temporali, in ordine alla possibilità per il datore di lavoro, prevista contrattualmente (art. 22, comma 6) di poter disporre senza motivazione il recesso del rapporto di lavoro "nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna)". □



Nuova disciplina delle dimissioni volontarie

La legge 17 ottobre 2007 n. 188 ha introdotto nuove disposizioni sulle modalità di risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie, prevedendo all'art. 1, comma 1, che la lettera di dimissioni o di recesso dalla prestazione lavorativa dei lavoratori subordinati o autonomi debba essere presentata, a pena di nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente dalle Direzioni Provinciali del Lavoro, dagli Uffici Comunali e dai Centri per l'Impiego. Le modalità e l'applicazione della cosiddetta legge – che entrerà in vigore a partire da maggio 2008 – saranno pubblicate sul prossimo numero del Dirigente (n. 254 aprile 2008)

Liquidazione delle prestazioni del soppresso fondo di previdenza per gli impiegati dell'industria gestito dall'INA

L'art. 70 della legge n. 144 del 1999 ha disposto la soppressione a decorrere dal 30 giugno 1999 dei fondi speciali di previdenza per gli impiegati gestiti dall'INA, per effetto di contratti collettivi nazionali di lavoro, tra cui anche il Fondo di previdenza per gli impiegati dell'industria istituito in base alle previsioni del c.c.n.l. per gli impiegati dell'industria sottoscritto il 5 agosto 1937.

Dalla data sopra indicata è cessato l'obbligo di contribuzione al predetto Fondo e le relative disponibilità economiche sono state trasferite al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti gestito dall'INPS in apposita evidenza contabile, secondo modalità e criteri stabiliti dal decreto interministeriale (Economia e Industria) n. 285 del 28 settembre 2004.

L'articolo 1, comma 3, dello stesso decreto stabilisce che la liquidazione delle spettanze imputate a ciascun conto individuale aperto presso il soppresso Fondo è effettuata, a domanda degli interessati, secondo le modalità di calcolo previste nei relativi regolamenti.

I lavoratori interessati sono tutti gli impiegati dell'industria assunti prima del 1999, destinatari del predetto contratto collettivo, in favore dei quali le aziende erano tenute annualmente al versamento di un contributo specifico e hanno diritto, a domanda, alla liquidazione del conto individuale in unica soluzione. In caso di premorienza possono richiedere la liquidazione del conto individuale gli eredi testamentari o, in mancanza, gli eredi legittimi entro il 4° grado.

Per essere certi di avere diritto alla prestazione in oggetto, è sufficiente controllare una vecchia busta paga antecedente al 1999 e verificare se tra le trattenute figura la voce "Fondo INA".

Secondo la disciplina contenuta nel citato regolamento, il diritto alla liquidazione si acquisiva, previa cessazione del rapporto di lavoro:

- al compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° anno di età per le donne;
- al 55° anno di età per gli uomini e al 50° anno di età per le donne, qualora corra il requisito dell'occupazione, anche non continuativa presso aziende industriali, artigiane, cooperative o similari, per almeno 30 anni per gli uomini e 25 per le donne.

L'importo lordo della prestazione si determina capitalizzando i contributi versati ad un tasso di rendimento composto del 4,25 per cento fino al 30 giugno 1999. Per il periodo successivo, il rendimento è pari al tasso d'interesse legale fino alla maturazione del diritto alla liquidazione della prestazione, definitivamente acquisito con il trasferimento delle disponibilità economiche dall'INA all'INPS.

Per quanto concerne specificatamente il Fondo di previdenza per gli impiegati dell'industria, l'ammontare della prestazione dovuta, da indicazioni acquisite per le vie brevi, risulterebbe di modesta entità (massimo circa 30 Euro), in considerazione della esiguità della contribuzione mensile (pari a 50 Lire del vecchio conio).

La domanda di richiesta della liquidazione del conto individuale deve essere presentata presso la Sede dell'INPS territorialmente competente e redatta sull'apposito modulo (allegato 1), sottoscritto dal richiedente, completo di uno o più modelli (allegato 2) compilati e sottoscritti dall'azienda o dalle aziende che hanno versato i contributi previsti sul conto individuale.

Se non si è in grado di rintracciare l'azienda perché ha cessato l'attività, ma si è certi di aver pagato il contributo al Fondo, occorre presentare la domanda allegando qualche busta paga in cui viene riportata la trattenuta relativa alla contribuzione in argomento. Sarà compito dell'INPS verificare successivamente se si ha diritto o meno alla liquidazione della prestazione.

Le domande, complete di tutti i dati, presentate alla sede INPS territorialmente competente perverranno alla Direzione Centrale delle Prestazioni che provvederà alla liquidazione delle prestazioni.

Ai soggetti già titolari di pensione erogata dall'Istituto, l'importo verrà erogato insieme alla mensilità di pensione. A coloro che non sono pensionati, ovvero sono titolari di una pensione non erogata dall'Istituto, il pagamento della prestazione verrà effettuato dalla Sede Provinciale INPS competente (che potrà comunque ripartire, se lo riterrà opportuno, i pagamenti tra le strutture subprovinciali), sulla base del domicilio dell'interessato. □



STUDIO MEDICO DENTISTICO

Dott.ri GAVOTTI

Dott. Carlo Augusto Gavotti
Medico Chirurgo specializzato in Odontostomatologia

Dott. Alberto Emilio Gavotti
Dottore in Odontoiatria e Protesi dentaria

GARANZIA DEL RISULTATO PER I PROTESI

Convenzione diretta con
F.A.S.I. - FASDAC - BLUE ASSISTANCE

Orario: Lun - Ven: 8,30 - 19,00
Sab: 8,30 - 12,30

TORINO - Corso Giulio Cesare, 186 - Tel/Fax 011.24.65.639
TORINO - Corso Fiume, 14 - Tel. 011.660.46.60
VALPERGA (TO) - Via Martiri della Libertà, 36 - Tel. 011.24.65.639

Rivalutazioni per l'anno 2008

Perequazione automatica delle pensioni

Il decreto interministeriale 19 novembre 2007 (Economia e Lavoro), pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 278 del 29 novembre 2007, fissa nella misura del **1,6%** l'aumento di perequazione automatica da attribuire alle pensioni in via previsionale per l'anno 2008.

Il predetto decreto conferma altresì nella misura definitiva del 2% l'aumento di perequazione automatica delle pensioni per l'anno 2007, stabilita in via previsionale nella stessa misura percentuale. Di conseguenza, per l'anno 2007 non ci saranno conguagli per la rivalutazione delle pensioni.

Nel corso del 2007 sono intervenuti due provvedimenti di legge che hanno modificato i criteri di applicazione della perequazione automatica delle pensioni.

L'art. 5, comma 6, della legge 3 agosto 2007 n. 127 ha disposto che "Per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici compresi tra tre e cinque volte il trattamento minimo Inps, l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni è applicato, per il triennio 2008-2010, nella misura del 100% (anziché del 90% ndr).

Successivamente, l'art. 1, comma 19, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (di attuazione del protocollo sul welfare 23 luglio 2007) ha stabilito che "Per l'anno 2008, ai trattamenti pensionistici superiori a otto volte il trattamento minimo Inps, la rivalutazione automatica delle pensioni non è concessa. Per le fasce di importo superiore a otto volte il trattamento minimo ed inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica, l'aumento di rivalutazio-

ne per l'anno 2008 è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato".

In sostanza, per effetto dei citati recenti provvedimenti legislativi in materia, per il triennio 2008-2010 scompare la fascia di importi compresa tra tre e cinque volte il trattamento minimo Inps relativamente alla quale fino al 2007 l'indice perequativo era ridotto al 90%, applicandosi per intero la percentuale dell'1,6% di aumento per variazione del costo vita fino al quintuplo del trattamento minimo Inps, vale a dire fino a € 2.180,70.

Oltre tale importo e fino a otto volte il trattamento minimo Inps, vale a dire fino a € 3.489,12, la percentuale di aumento è ridotta al 75%, quindi al 1,2%.

Per evitare "scavalcamenti", sulle pensioni superiori a € 3.489,12, l'incremento perequativo è attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato della quota di rivalutazione automatica, vale a dire fino a € 3.539,72.

Tale limite maggiorato deriva, infatti, semplicemente dall'applicazione della perequazione automatica sull'importo di € 3.489,12: quindi dall'applicazione dell'1,6% (al 100%) fino a 2.180,70 e dell'1,2% (al 75%) per la fascia di importo eccedente e fino a 3.489,12.

Nessuna rivalutazione spetta, invece, per le pensioni pari o superiori al suddetto limite maggiorato di € 3.539,72.

In sintesi, gli importi delle pensioni per l'anno 2008, verranno rivalutati automaticamente per l'aumento del costo della vita, secondo gli indici riportati dalla tabella sottostante. □

Ai titolari di più pensioni, la perequazione viene calcolata sul totale delle pensioni lorde erogate e quindi ripartite tra le diverse pensioni.

Ai fini del blocco della perequazione disposto dalla legge finanziaria 2008 viene considerato il totale delle pensioni lorde che, ovviamente non deve superare i 3.540,00 euro di cui sopra (€ 3.539,72).

Un caso particolare è rappresentato dai titolari di pensione di reversibilità, per i quali l'INPS ha considerato come importo lordo la pensione totale a monte dell'eventuale riduzione per la presenza di un altro reddito del titolare. Questa ci sembra un'ingiustizia, anche se il termine corretto è ancora quello di esproprio. Il caso di alcuni colleghi che, proprio perché titolari di pensione di reversibilità, valutata nel modo esposto non godono della perequazione della loro pensione, è stato presentato nella sede INPS di Torino che si è riservata di sentire il parere degli organi superiori.

Riassumendo, poiché il testo della legge è alquanto ermetico qualche chiarimento integrativo.

- anzitutto la norma si applica alle pensioni in essere al 31 dic.2007 e non a quelle emesse in data 1° Gennaio 2008 e si riferisce a tutte le pensioni gestite dall'INPS e da tutti gli altri fondi di carattere pubblico obbligatorio (INPDAP, ecc).

- la norma si applica alle pensioni di tutte le tipologie: anzianità, vecchiaia, superstiti, ecc.



Aumenti per rivalutazione automatica dal 1 gennaio 2008

Fasce retributive mensili	Percentuale	Indice di rivalutazione
Fino a € 2.180,70	100%	Aumento del 1,6%
Oltre ad € 2.180,70 e fino a € 3.489,12	75%	Aumento del 1,2%
Oltre € 3.489,12 e fino a € 3.539,72		Aumento fino al raggiungimento del limite massimo della fascia
Oltre E 3.539,72		Nessun aumento



DIRCLUB PIEMONTE
Club Dirigenti e Manager d'azienda

Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it

Sospensione della perequazione automatica per il 2008

Federmanager avvia le azioni giudiziarie in 5 sedi

Come noto, il provvedimento sul "welfare" collegato alla legge finanziaria 2008 (art. 1, comma 19, legge 24 dicembre 2007, n. 247) ha disposto la sospensione della perequazione automatica per il 2008 delle pensioni di importo superiore a 8 volte il minimo Inps, vale a dire oltre € 3.489,12 mensili.

Per evitare "scavalcamenti" l'importo perequativo viene comunque attribuito fino a concorrenza del suddetto limite maggiorato della quota di perequazione automatica, cioè fino a € 3.539,72 mensili.

Pertanto, per le pensioni di importo pari o superiore a 3.539,72 mensili non vi è stato alcun adeguamento.

Avverso tale ingiusto provvedimento, già contestato in ogni sede politica e istituzionale, si informa che la Giunta Esecutiva di Federmanager ha incaricato la Direzione Generale di conferire incarico ad un primario studio professionale per instaurare 5 iniziative giudiziarie "pilota" con l'intento di ottenere una ordinanza di remissione della causa alla Corte Costituzionale e auspicando un pronunciamento di incostituzionalità da parte della stessa Corte.

Tutto questo in parallelo con una incisiva e costante azione di sensibilizzazione nei confronti dei vari schieramenti politici perché non vi è dubbio che la questione potrebbe essere più rapidamente e agevolmente risolta in sede legislativa.

Le sedi in cui saranno attivate le 5 iniziative giudiziarie, scelte su indicazione dello Studio professionale, sono: Roma, Milano, Torino, Genova e Verona.

Con riserva di fornire non appena in grado puntuali aggiornamenti sull'evolversi dei procedimenti giudiziari. □

- i parametri indicati si riferiscono ad importi lordi di rate mensili per 13 mensilità.

Forse non guasta qualche esempio di calcolo con relativo commento.

1) *una pensione mensile lorda di 2180,70, rivalutata dell' 1,6 %, cioè con l'aggiunta di 34,89 euro, cresce a 2.215,59 euro.*

2) *Una pensione mensile lorda di 3489,12 euro, cresce di 34,89 euro per lo scaglione sino a 2180,70 euro, e poi di altri 15,70 euro per la rivalutazione dell'1,2 % per la quota di pensione compresa tra 2.180,70 e 3.489,12 euro:*

$2180,70 \text{ per } 1,6\% = 34,89$

$1308,42 \text{ per } 1,2\% = 15,70$

$\text{Tot. } 3489,12 + 50,5 = 3539,72.$

3) *Per pensioni comprese tra 3489,12 e 3539,72 euro mensili, la pensione è aumentata sino a 3539,72 euro, pari, ripetiamo, alla pensione di 3489,12 euro rivalutata. (Tale importo corrisponde a otto volte la pensione minima rivalutata).*

4) *Nessun aumento per pensioni superiori a 3539,72 euro. (Una pensione di 3540 euro resta di 3540 euro).* □

a cura di
Arturo Bertolotti

LETTERA APERTA A:

Federmanager - Roma e alla Rivista Dirigente d'azienda - Torino

La categoria dei "Dirigenti d'azienda" e "Quadri" - lavoratori subordinati - rivendica orgogliosamente il ruolo di principali collaboratori delle imprese, di cui ritiene essere una vitale forza trante indispensabile allo sviluppo economico del Paese.

Tanto incomprensibili quanto ingiuste ci appaiono dunque le gravi penalizzazioni che la nostra categoria ha dovuto subire dal 1998, culminate con la recentissima legge finanziaria 2008:

Dal 1997 al 2007 l'Irpef ha fortemente penalizzato i redditi del ceto medio ed in particolare i nuclei familiari "monoreddito" di cui sono tradizionalmente parte in altissima percentuale le famiglie dei dirigenti e quadri.

La nostra categoria versa da sempre contributi per la **solidarietà sociale**, senza averne ritorni in termini di prestazioni assistenziali.

Le pensioni, negli ultimi dieci anni, sono state oggetto di un **vero esproprio** sancito da normative ingiuste e pretruose.

• **Nel 1997 è stata bloccata la rivalutazione di scala mobile per le pensioni superiori a lire 3.400.000 lorde mensili (oggi € 1.756), ed attuata una riduzione del già parziale adeguamento, per i due anni successivi.**

• **Dal gennaio 2008 non viene riconosciuta la totale rivalutazione di scala mobile per le pensioni superiori o uguali a € 3.536,72 lorde mensili (netti € 2.035 circa).**

A giustificare la sospensione della perequazione automatica annuale, è la necessità di trovare copertura finanziaria per l'accordo del Governo con le "Parti Sociali" da ciò la CIDA - che rappresenta tutti i dirigenti e quadri d'Italia - è stata esclusa.

Il mancato adeguamento dell'indice ISTAT, che ci penalizza dal 1997, ha effetti devastanti per la nostra categoria, incide pesantemente sull'intera durata della vita, protraendosi oltre, nei casi di reversibilità della pensione al superstite.

A nostro avviso, quanto precede viola palesemente il dettato costituzionale, e poiché dieci anni or sono la FNDAL-Roma, fu da ABDAL (Biella) pregata di riprendere una iniziativa cui FEDERMANAGER ha deciso - soltanto ora - di promuovere "iniziative giudiziarie Pilota" per adire l'Alta Corte. A tale proposito ci permettiamo evidenziare che la forza del nostro buon diritto, se esposta nella sua incontrovertibile realtà costituzionale, dovrebbe sostenere la nostra certezza e non soltanto la speranza di un "auspicabile" pronunciamento favorevole alle nostre tesi, pur non ignorandone le difficoltà.

È altresì evidente che non dovevano, né debbano ora, essere trascurate tutte le possibili azioni di sensibilizzazione nei confronti dei vari schieramenti politici, anche se il mutevole orientamento politico del Paese, non dà alcuna garanzia duratura.

Quanto sopra, unicamente nello spirito di aperta collaborazione di iscritto a Federmanager.

Gianpiero Carpano, Federico Cavalleri
Biella, 5 marzo 2008