

## Copertina

La Venere di Milo, riportata in copertina sul primo numero dell'anno che è appena cominciato, è troppo nota per spiegare chi è, quale modello di perfezione muliebre rappresenta, come la storia l'ha consegnata al genio di Prassitele che l'ha creata (così si suppone) un secolo prima di Cristo.

Ma perché in copertina – su un periodico che si occupa d'altro – un monumento che ha fatto ricca l'arte, la cultura, la stessa storia? Attualmente la Venere di Milo è visibile al Louvre dopo un percorso accidentato a partire dalla Grecia (ritrovata nel 1824) alla Turchia, infine alla Francia. La ragione va cercata nell'articolo di Renato Cuselli, nella sua veste di presidente di Fondirigenti, che ci presenta il cammino lento lentissimo della emancipazione femminile.

Nel libro di Giorgio Ruffolo "Il capitalismo ha i secoli contati", analizzando partitamente le economie europee rivela che le donne sono ancora molto lontane dai riconoscimenti dichiarati solo a parole.

Il libro è del 2006, qualcosa sta cambiando. Abbiamo dato notizia nel numero scorso e su questo numero c'è un documento che ne riprende i particolari, e che cioè si terrà a Torino il 28/9 gennaio 3° *salone dell'imprenditoria femminile* a dimostrazione che il tempo, i costumi, i risultati danno la giusta rilevanza al mondo del management delle donne.

Donne Manager certo, ma sempre donne sono. Donne che non hanno mai perduto le loro chances sotto ogni profilo; la bellezza, la grazia, l'intelligenza. Prendiamone nota con soddisfazione: sono le nostre madri, le nostre spose, le figlie, le amanti... Non dimentichiamocene. □



Abbiamo scelto la città di Alba per segnalare un'indagine pubblicata su Panorama (si veda l'articolo di Sergio Favero nell'interno) con la graduatoria delle città italiane che vantano la migliore qualità della vita.

Su 8100 città interpellate dopo Brunico (centro turistico ben noto), si pone a ridosso della capolista la città della Provincia di Cuneo, che ha saputo imporsi come la migliore comunità industriale capace di far fruttare i suoi talenti, rispettando l'ambiente sino a meritare l'ambito riconoscimento.

È stato questo accostamento ad accendere interesse e meraviglia. Altro è una località che fa del turismo l'attività principale, altro è l'ordinamento di un complesso che dall'industria trae la sua ragione d'essere.

Abbiamo già avuto occasione di citare quale potere economico si racchiude in un'area con poco più di 30.000 abitanti. Ne ha scritto su questo periodico il collega Formagnana di Miroglio Tessile, di Ferrero Dolciumi, di San Paolo Edizioni, solo per fermarci alle maggiori aziende attorno alle quali sono fiorite attività complementari che sono un'altra eccellenza della città d'Alba. Oltre al campione di notorietà internazionale che è il tartufo

(stracopiato altrove) è molto apprezzata la caratteristica dei vini (nebiolo, barbaresco, ecc.) che affondano le radici in vigneti ormai certificati come inimitabili fonti di gusto e qualità.

L'ortofrutticola è un'altra gemma della corona albese che si aggiunge alle alte benemerienze patriottiche e culturali per cui non temiamo smentite su questa scelta.

Infine Alba, con tutto questo, ha anche una impalpabile virtù, la simpatia, forse un po' ruvida della gente di campagna che dalla terra ha ricavato pazienza, orgoglio ed umiltà. □



### DIRIGENTE D'AZIENDA

[www.ildirigente.it](http://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 (*Collaboratore*), Edoardo Benedicenti, Marcello Carucci, Claudio Cavone, Sergio Favero, Andrea Freni, Gianfranco Guazzone, Antonino Lo Biondo, Stefano Moscarelli, Pier Giorgio Prato, Ezechiele Saccone, Giuseppe Scoffone  
*Corrispondenti dalle Province*  
Ezio Mosso (*Asti*), Sandro Becchia (*Biella*), Gianni Formagnana (*Cuneo*), Giovanni Silvestri (*Novara*), Renzo Michelini (*Vercelli*)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa. Anche 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

#### Pubblicità

c/o Federmanager Piemonte  
[ildirigente@federpiemonte.it](mailto: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](mailto:info@federpiemonte.it)  
[ildirigente@federpiemonte.it](mailto:ildirigente@federpiemonte.it)  
[amministrazione@federpiemonte.it](mailto:amministrazione@federpiemonte.it)

#### EDITORE

**FEDERMANAGER PIEMONTE**

Presidente Angelo Luvison  
Vice Presidente Andrea Freni  
Tesoriere Vittorio Ambrosio  
c/o Federmanager Torino  
[presidenza@federpiemonte.it](mailto:presidenza@federpiemonte.it)

#### Fotocomposizione e Stampa

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)  
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2 c. 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 sfida del contratto

## Eccellente ma incompiuto

*Molti i colpi di luce del nuovo contratto: il rafforzamento delle tutele per i dirigenti che perdono il posto di lavoro, le migliorie apportate agli altri istituti di assistenza (FASI, Previdai, Assidai), la revisione dei minimi retributivi. Permangono alcune zone d'ombra, principalmente la non obbligatorietà della retribuzione variabile*

Carlo Barzan

La sottoscrizione del CCNL più importante per la nostra categoria, quello che vede Confindustria come controparte, pur se da tempo annunciata attraverso vari segni premonitori, è intervenuta solo a fine novembre, costringendoci, fra l'altro, a ritardare di qualche giorno l'uscita del numero precedente del nostro periodico, che non poteva necessariamente uscire senza riportare i termini essenziali dell'accordo.

Assolto con il numero precedente il dovere primario di informare i colleghi, è venuto ora il tempo di esprimere qualche commento più approfondito e meditato, facilitato dal periodo di pausa che coincide con le festività di fine anno e che invita alla riflessione.

L'accordo sottoscritto è certamente quanto di meglio in questo periodo si poteva ottenere: in particolare ne escono molto rafforzate le tutele per i colleghi che perdono il posto di lavoro, **anche per risoluzione consensuale**, purché non siano in una posizione retributiva particolarmente elevata e appartengano cioè al cosiddetto *low e middle management*. Tali tutele non si limitano all'aspetto economico, ma offrono al dirigente la possibilità di seguire un percorso di analisi e di messa a punto delle proprie capacità individuali – sotto l'ala protettrice di Fondirigenti come fondamentale organismo bilaterale di garanzia – mirato a dare concretezza all'espressione "temporaneamente inoccupato", togliendole il significato di mero eufemismo consolatorio che spesso ha assunto.

Analogo ruolo di grande rilievo il nuovo CCNL riserva agli altri Organismi bilaterali, dal FASI/ASSIDAI al PREVIDAI, oltre a rafforzare in generale tutto il nostro sistema associativo nella sua funzione di garanzia e tutela degli aspetti personali della vita del dirigente e del suo nucleo familiare.

Anche sul piano dei riconoscimenti economici è stato raggiunto un buon risultato con l'incremento del TMCG e la conferma degli scatti biennali per i colle-

ghi che ne godevano alla data di stipula del precedente accordo.

Tuttavia non possiamo nascondersi il fatto che proprio da questo punto di vista qualcosa abbiamo dovuto lasciare sul terreno. Infatti, pur confermando il modello contrattuale introdotto con l'accordo precedente, quello di fine 2004, e quindi il ruolo chiave assegnato alla parte variabile della retribuzione – anzi proprio perché lo confermavamo – avevamo chiesto alla controparte l'istituzione di un meccanismo manutentivo automatico di garanzia per i colleghi di fascia retributiva media e medio/bassa per i quali lo stipendio fosse di fatto fermo da più anni.

Si deve segnalare comunque il notevole "passo in avanti" rispetto all'iniziale posizione di chiusura, da parte di Confindustria, quando si arrivò alla stipula del CCNL nel 2004. Infatti è stato confermato un nuovo e più forte impegno comune alla diffusione dei sistemi di retribuzione variabile che leghino quote della retribuzione dei dirigenti ai risultati aziendali.

Ciò attraverso l'adozione di 3 modelli esemplificativi di MBO, concepiti in modo da essere facilmente applicabili soprattutto dalle piccole e medie imprese e recepiti con un nuovo articolo ad hoc del testo contrattuale.

Al riguardo abbiamo ottenuto una più precisa istituzionalizzazione dei mo-



Carlo Barzan.

menti di consultazione periodica, sia a livello delle RSA, sia più in generale a livello delle delegazioni trattanti, per valutare gli effetti delle politiche retributive adottate dalle imprese, con particolare riferimento alle modalità attuative dei sistemi di retribuzione variabile, sulla base del monitoraggio effettuato dall'Osservatorio Bilaterale permanente, il cui ruolo viene, sulla carta, riaffermato e rilanciato.

Come spesso succede in queste vicende, dalla ricerca del bene maggiore abbiamo dovuto accontentarci del male minore, ma questa diventa la sfida che il contratto ci trasferisce nella quotidianità da qui al prossimo rinnovo: riuscire a tenere alta la guardia e desta l'attenzione affinché l'Osservatorio Bilaterale "osservi" realmente e i conseguenti momenti di confronto abbiano una reale incisività e non siano solo mere occasioni di scambio di idee, privo di qualunque ricaduta sul terreno della concretezza.

Ci riusciremo? Il rischio è alto – se non fosse così dove sarebbe la sfida? – ma dobbiamo farcela. Ne va del nostro ruolo di rappresentanza, sempre che – cosa di cui sono fermamente convinto – vogliamo conservarlo per come ci è stato consegnato dai nostri predecessori e non ridurre la nostra Associazione ad una funzione di stampo dopolavoristico, pur indispensabile ed apprezzata, ma non diversa da quella svolta dalle Associazioni di Dirigenti presenti nei grandi gruppi industriali. □



Federmanager-Confservizi

## Rinnovo del CCNL

In data 22 dicembre 2009 Federmanager e Confservizi (Asstra, Federambiente, Federutility) hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo 21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, scaduto il 31 dicembre 2008, che si trasmette in allegato.

L'accordo nei medesimi contenuti è stato sottoscritto in pari data anche tra Federmanager e Cispel (Confederazione Imprese Servizi Pubblici Economici Locali). Questo per effetto della separazione avvenuta nei mesi scorsi nell'ambito della Confederazione dei servizi pubblici locali, tra le diverse Federazioni aderenti.

Con tale accordo, in particolare, le Parti, confermando la struttura del modello contrattuale introdotto con il c.c.n.l. 21/12/2004 e adeguando il livello dei trattamenti retributivi, hanno preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con l'accordo 25 novembre 2009, per integrare le previsioni relative alle tutele contrattuali estese alla dirigenza del settore dei servizi pubblici (Fasi, Previndai, Fondirigenti).

Ciò premesso, i contenuti dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 21/12/2004 sono i seguenti:

### • Adeguamento del TMCG

Il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (Tmcg) viene aggiornato nel corso della vigenza contrattuale, rispettivamente per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore/superiore ai 6 anni, secondo la tabella seguente.

### • Aumenti di anzianità

Conferma per la nuova vigenza contrattuale della disciplina transitoria all'art. 3 del c.c.n.l. 21/12/2004 fino al compimento del numero massimo di aumenti di anzianità per i dirigenti già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e in servizio alla data di stipu-

lazione dell'accordo di rinnovo, senza soluzione di continuità. Per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, verranno corrisposti gli arretrati in una unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile.

### • Retribuzione variabile

Viene rivista la Premessa posta all'accordo 21 dicembre 2004 per confermare l'importanza di adottare modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali. Si rilancia, inoltre, il ruolo dell'Osservatorio bilaterale permanente, con il compito di monitorare il livello di diffusione delle forme di retribuzione variabile e promuovere iniziative formative congiunte, per promuovere l'applicazione di tali sistemi nelle realtà in cui non sono presenti, favorendo la diffusione di "buone pratiche".

Le parti concordano di incontrarsi annualmente, in una riunione di delegazioni plenarie, per riferire circa i risultati dell'Osservatorio onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Inoltre, le parti si impegnano ad elaborare entro il 31 marzo 2010 alcuni modelli applicativi di retribuzione variabile incentivante che le imprese potranno adottare per una corretta attuazione di questo istituto contrattuale. Questa previsione si inserisce in una disciplina contrattuale già molto puntuale riguardo ai criteri e alle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti variabili ed al ruolo di consultazione riconosciuto alle RSA e, ove non presenti, alle Associazioni territoriali Federmanager.

### • Diritti di informazione e consultazione delle RSA

In attuazione della disciplina sul diritto di

informazione e consultazione delle RSA (D. Lgs. n. 25/2007), viene integrato il testo dell'art. 30 del c.c.n.l.. In particolare, le imprese e le RSA si incontreranno almeno due volte l'anno per discutere sull'andamento dell'impresa e, nelle stesse occasione, formeranno oggetto di informativa anche le politiche per la dirigenza con particolare riferimento a quelle retributive ed ai criteri e modalità attuative dei sistemi di retribuzione variabile. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

### • Assistenza sanitaria integrativa-FASI

La contribuzione per le diverse tipologie di iscrizione viene adeguata come da tabella seguente:

### • Sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati-GSR/FASI

Le parti si impegnano a costituire a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità di aderire alla Gestione separata Fasi per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati.

### • Preavviso e indennità supplementare

L'indennità supplementare di cui all'art. 29 del contratto collettivo, in caso di licenziamento ingiustificato, è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.

	2009	2010	2012	2013
TMCG fino a 6 anni €	55.000	57.000	61.000	63.000
TMCG oltre 6 anni €	70.000	72.000	76.000	80.000

## • Previdenza complementare- PREVINDAI

Con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai, viene confermata la quota di contribuzione, a carico delle imprese e dei dirigenti, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda percepita, con la facoltà per le singole aziende e per i dirigenti di versare quote aggiuntive di contribuzione al Fondo rispetto a quanto stabilito dal contratto, senza limite di massimale.

Viene altresì confermato il limite contributivo unico a 150.000 Euro/anno, con riferimento ai soli dirigenti con oltre 6 anni di anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, per i quali il contributo annuo a carico dell'azienda non potrà risultare inferiore a 4.000 Euro per il 2010; a 4.500 Euro per il 2012 ed a 4.800 Euro a decorrere dal 2013.

## • Coperture assicurative

Aumento della somma assicurata in caso di morte o di invalidità permanente per malattia non professionale (ex art. 18, comma 5), a decorrere dal 1° luglio 2010, rispettivamente da 129.144,22 Euro a 150.000,00 Euro e da 180.759,91 Euro a 220.000,00 Euro in presenza di nucleo familiare.

## • Trasferte e missioni

L'importo dell'indennità per rimborso spese non documentabili sarà adeguato da Euro 75,00 a Euro 80,00 a decorrere dall'1.1.2010 e a Euro 85,00 a decorrere dall'1.1.2012.

## • Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Viene introdotta una disposizione transitoria all'art. 26, in materia di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione, con la quale le parti convengono di istituire un Gruppo di lavoro che verifichi la possibilità di attivare delle coperture assicurative, con particolare riguardo alla responsabilità patrimoniale personale e alle spese legali, con specifico riferimento ai profili di responsabilità tipici delle attività di servizio pubblico, nel rispetto delle normative vigenti. Le risultanze di tale verifica dovranno essere presentate alle Delegazioni entro il 31 marzo 2010.

## • Sviluppo della funzione manageriale

Le parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con l'accordo 25 novembre 2009, che potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alla aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment.

L'istituto sarà rivolto sia ai dirigenti attivi che temporaneamente inoccupati. Per i dirigenti in servizio il bilancio delle competenze potrà essere richiesto una volta ogni 5 anni dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda.

## • Decorrenza e durata

Il contratto decorre dal 22 dicembre 2009, salvo le particolari decorrenza specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013. □

## Imponibilità fiscale e contributiva delle stock option

**C**on circolare 123 del 11 dicembre 2009 la Direzione Centrale delle Entrate illustra le novità introdotte dal Decreto n. 112 del 25 giugno 2008 in materia di imponibilità fiscale e contributiva delle stock option.

Inoltre fornisce chiarimenti e precisazioni sul nuovo regime contributivo introdotto, in sede di conversione del decreto legge 112/2008, dalla Legge 133/2008.

L'art. 82, comma 24-bis, della legge sopracitata, prevede, infatti, un regime di esenzione contributiva dei redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option.

Il nuovo regime trova applicazione dalla data di entrata in vigore della DL 112/2008 vale a dire dal 25 giugno 2008 con riferimento alle azioni assegnate a partire dalla predetta data, indipendentemente dalla data di adozione del piano.

Infine, si fornisce chiarimenti in merito al regime contributivo applicabile per i periodi anteriori al D.L. 112/2008. □

## Elezioni degli organi statuari di Torino

Nel numero precedente del nostro giornale abbiamo dato notizia dei risultati analitici delle votazioni per il rinnovo degli organi statuari dell'APDAI-TORINO.

È doveroso il ringraziamento a quanti hanno dato il loro contributo per il buon esito delle operazioni di voto e scrutinio: alla Commissione Elettorale nelle persone del Presidente **Francesco Varrese** e dei componenti signori **Fausto Lo Piano**, **Bruno Nicoletti**, **Giuseppe Califano**, **Enzo Garbellin**.

Alle impiegate della struttura APDAI presenti al seggio signore Paola Gallo, Daniela Parisi, Marinella Tirone. □

	2010	2011	2012
Impresa per dirigente in servizio	1.576,00	1.664,00	1.740,00
Impresa per solidarietà	1.064,00	1.124,00	1.176,00
Dirigente in servizio	800,00	844,00	880,00
Pensionato post 88	960,00	1.012,00	1.056,00
Pensionato ante 88	880,00	928,00	972,00

**Evoluzione della donna nella dinamica del lavoro**

## Donna manager

*Da un lato sono oggi evidenti i segnali di crescita del peso e della qualità della componente femminile nei diversi contesti sociali e in particolare nel mondo del lavoro. Dall'altro permangono dinamiche di esclusione, di spinta verso aree marginali del mondo del lavoro: le donne sono un quarto tra i legislatori, i dirigenti e gli imprenditori, occupano invece quasi la metà delle posizioni esecutive*

**Renato Cuselli**

### Lo scenario

L'Unione europea, nel Consiglio di Lisbona del marzo 2000, ha stabilito di conferire un impulso decisivo allo sviluppo di strategie per l'occupazione, con un'attenzione particolare alle riforme del mercato del lavoro. Lo scopo principale di queste misure è di innalzare il tasso medio di occupazione nell'Unione al 70%, aumentare il numero delle donne nel mondo del lavoro fino a raggiungere una media superiore al 60% e avere il 50% di lavoratori anziani impiegati entro il 2010.

Il Parlamento europeo in una risoluzione presa il 13 marzo 2007 sul tema della parità tra donne e uomini ha invitato gli Stati membri a "individuare e perseguire obiettivi e termini chiari per l'aumento della partecipazione delle donne a tutte le forme di presa di decisioni e il potenziamento della loro rappresentanza nella vita politica".

I "numeri" e il panorama italiano sono i seguenti: i dirigenti delle aziende Industriali sono circa 80mila e l'87% sono uomini: il numero delle donne che occupano posizioni apicali all'interno delle imprese è pari al 7%, ancora oggi tra i più bassi d'Europa.

La piccola truppa di dirigenti donne ha un'età media di 45 anni, una laurea al 92% e almeno 20 anni di anzianità aziendale; per gli uomini l'età media sale a 47 anni, mentre solo il 60% possiede una laurea. Altre disparità si registrano nella retribuzione media dei dirigenti con un gap del 15% degli uomini rispetto alle donne; questo gap si inverte per le donne manager operanti nei settori commerciale e marketing (+ 10%).

La presenza di dirigenti donne si eleva al 15% nelle grandi aziende, multinazionali ed aziende di servizi, ove il problema dell'organizzazione aziendale facilita l'inserimento di personale femminile. Presenza significativa nei settori delle human resources, comunicazione, legale, ricerca, amministrazione ed enti di staff.

Gli studi hanno evidenziato che le manager e imprenditrici donne hanno maggiori competenze di tipo comunicativo e relazionale, che permettono di dirimere i conflitti e smussare le divergenze. Inoltre, è stata individuata una maggiore capacità di fare "squadra"

e di adottare modelli organizzativi flessibili e innovativi.

Nonostante la quota di occupazione femminile sia cresciuta, sono cresciute di più le inattive e le scoraggiate; solo al sud si sono ritirate dall'offerta di lavoro quasi 100.000 donne, con poco più di 9 milioni di occupate, siamo molto lontani dall'obiettivo del 60% entro il 2010, ossia entro la fine del corrente anno.

Su 2,4 milioni di lavoratori part-time, le donne sono l'83%. Su 2,3 milioni di occupati a termine, le donne sono il 60%, segno che l'occupazione femminile ha non solo problemi di qualità ma anche di quantità.

Tra gli obiettivi per far crescere la quota rosa, Federmanager propone:

- Incentivi/agevolazioni per le aziende che assumono donne;
- Favorire il rientro post-maternità;
- Asili aziendali.

Un altro tema particolarmente trattato dalla carta stampata è quello della tipologia delle dirigenti in carriera.

La "regina di ghiaccio" o la "buona mamma", sono due tipologie sbagliate di leadership al femminile che testimoniano la difficoltà nel gestire l'emotività con i collaboratori.

Per quanto riguarda le retribuzioni, la Commissione europea ha confermato che le donne dell'UE continuano a guadagnare mediamente il 15% meno degli uomini. Uno scarto che con gli anni non si è colmato ma che è rimasto praticamente immutato in molti paesi europei.

Anche negli altri paesi della Comunità esiste uno scarto retributivo, nonostante le ragazze siano più brave a scuola e che il numero delle donne che accede al mercato del lavoro con un titolo universitario sia superiore a quello degli uomini.

Secondo la Commissione europea, le cause della disparità sono molteplici. Spesso si tratta di pura e semplice discriminazione.

Ma in molti casi la ragione risiede nel fatto che le donne svolgono attività non retribuite

come i lavori casalinghi e l'assistenza di persone anziane a carico oppure lavorano a tempo parziale. Sovente i settori ad alta occupazione femminile sono anche quelli peggio retribuiti.

### Alcune considerazioni sulle donne imprenditrici

Non solamente pochi pensatori eccentrici sostengono che lo sviluppo della società ha bisogno di una ricombinazione e di un ribilanciamento dei pesi del maschile e del femminile.

Anche gli osservatori più tradizionali hanno dovuto constatare che la soluzione dei problemi, nel mondo dell'economia come in quello sociale, è maggiormente accessibile attraverso il pacifico confronto e ascolto di interessi divergenti che non attraverso la marziale e muscolare contrapposizione.

In questo senso, sono le società stesse in crisi conclamata a richiedere alle donne se non un'assunzione diretta di responsabilità, certamente una convergenza al centro del sistema: quasi nella speranza che dall'elemento femminile pervenga quell'elemento salvifico che dal punto di vista antropologico nel bene e nel male le connota. Eppure le fenomenologie osservabili nel contesto italiano mostrano da questo punto di vista tendenze interessanti, anche se in parte contraddittorie.

Da un lato, infatti, sono evidenti i segnali di crescita di peso e qualità della componente femminile nei diversi contesti sociali, soprattutto in un'ottica di lungo periodo, dall'altra permangono dinamiche di esclusione, di sconfinamento in aree marginali.

Per quanto concerne la crescita non ci sono dubbi: nel 1950 le donne iscritte alla scuola superiore erano 7 su 100, mentre oggi sono 93 su 100, dunque la quasi totalità; le donne attive sul mercato del lavoro erano 21 su 100 mentre oggi sono 51 su 100.

Tuttavia, anche per quanto riguarda l'esclusione i dati sono incontrovertibili: le donne sono circa un quarto tra i legislatori, i dirigenti e gli imprenditori, ma occupano poco più della metà delle posizioni esecutive.

Nonostante tali contraddizioni non si può negare che la situazione attuale sia segnata da una serie di fenomeni positivi di crescita di peso e significato della posizione femminile: basti pensare alla presenza delle donne nei processi scolastici e formativi, dove più spesso che gli uomini, raggiungono un titolo di scuola secondaria superiore e/o una laurea.

Le ragazze italiane rappresentano ormai il 49% degli iscritti alle facoltà di indirizzo scientifico-informatico contro il 37,7% delle ragazze europee. Questa tendenza si rispec-

#### Tra sono gli obiettivi per far crescere le quote rosa: Federmanager propone:

- Incentivi/agevolazioni per le aziende che assumono donne;
- Favorire il rientro post-maternità;
- Asili aziendali.

chia anche, secondo il rapporto Censis sulla Comunicazione, nella maggiore predilezione delle donne per la cultura: legge nel tempo libero quasi il 50% delle donne contro il 36% degli uomini.

La verità è che, malgrado discriminazioni e resistenze siano dure a morire, le donne stanno progressivamente cambiando la cultura sociale: il passo è lento, proprio a causa dell'arroccamento della vecchia cultura e, perché no, delle stanchezze della donna, che ha vissuto negli ultimi quarant'anni una vera e propria mutazione antropologica, spesso sulla propria pelle.

Da questa crescita faticosa sta nascendo però una nuova identità femminile, che riesce ad esprimere maggiore valore di cambiamento nelle posizioni apicali o comunque di responsabilità e potere fattivo più che nominale.

E, finalmente, i numeri cominciano a dar ragione a quanti, osservando le evoluzioni del mercato del lavoro, sostenevano che l'assunzione di maggiori responsabilità da parte delle donne avrebbe cambiato la cultura del lavoro, o per lo meno, e più modestamente, avrebbe immesso germi che avrebbero contribuito a cambiarne gli assetti valoriali.

È quanto emerge da alcune recentissime riflessioni sul rapporto donne - lavoro, dalle quali si ricava che l'imprenditoria femminile, ad esempio, sta crescendo a ritmi più sostenuti di quella maschile: secondo i dati Unioncamere, le imprese femminili sono oggi il 25% delle imprese italiane e il trend sembra essere tutt'altro che instabile.

Tale crescita non si traduce puramente nell'acquisizione di "potere" nel campo lavorativo e nella conquista di posizioni apicali nel settore privato: le donne stanno, lentamente, portando nel mondo del lavoro un nuovo "punto di vista" sulle cose, una nuova visione del lavoro stesso.

Le imprese gestite da donne si distinguono in un certo senso per una maggiore ricchezza



Ieri.

valoriale nelle modalità di conduzione dell'azienda. In tempi di crisi come quelli attuali, l'immissione di dosi massicce di una nuova cultura del lavoro, più orientata alla dimensione umana e alla sua valorizzazione può avere effetti importanti per il mondo del lavoro e per la società nel suo complesso.

## Mondo del lavoro al femminile

Ma cosa s'intende quando si parla del punto di vista femminile sul mondo del lavoro, in cosa si distingue la cultura delle donne a tale proposito?

In base ai risultati di un'indagine Censis, sembra lecito affermare che le donne imprenditrici propongono una cultura, per così dire, del "profitto temperato", che si sostanzia di un mix di atteggiamenti e di comportamenti riconducibili a modelli di capitalismo orientato a valorizzare l'impatto sociale, oltreché economico del fare impresa.

ducibili a modelli di capitalismo orientato a valorizzare l'impatto sociale, oltreché economico del fare impresa.

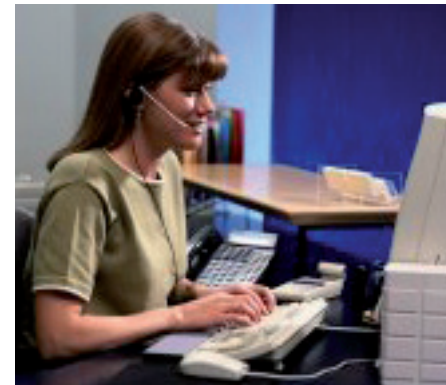
Che non vuol dire certamente negare l'aspetto competitivo, inevitabile per chi fa azienda, né, ovviamente, la necessità di fare profitti, ma significa veicolare un sistema valoriale molto complesso, frutto di un pensiero certamente laterale per lo meno per il mondo del capitalismo classico:

- innanzitutto collegando la capacità di far profitto alla capacità di ispirare fiducia (79,3%);
- offrendo possibilità di lavoro che rendano serene le persone (28,7%);
- impegnandosi a creare prodotti e servizi nuovi (18,3%);
- curando le ricadute ambientali della produzione (16,0%).

Fiducia, serenità, innovazione, attenzione all'ambiente: sembra la sintesi valoriale che in diversi contesti mondiali sostanzia l'azione di quanti provano a dare all'economia e alla società una speranza diversa. E in questo le donne si iscrivono nelle cosiddette "minoranze vitali" secondo la definizione del Censis.

Che si tratti di una cultura diversa, coltivata consapevolmente e con l'idea neanche tanto remota di contribuire a diffonderla è dimostrato dai criteri di selezione del personale che le stesse imprenditrici si danno. Il rispetto per l'altro viene esercitato dalle imprenditrici fin dal primo momento della selezione del personale, cui richiedono le stesse capacità di ascolto (88,7%) e di interazione con le persone (orientamento agli altri: 89,3%) che esse stesse praticano, così come è fortemente richiesta la disponibilità ad assumersi responsabilità.

C'è dunque nelle donne imprenditrici la



Oggi.

piena consapevolezza dell'importanza, del "valore" di un nuovo modello di organizzazione del lavoro. Si scelgono persone con determinate caratteristiche per lo sviluppo di un clima lavorativo sereno, in cui la produttività nasce da una condivisione delle logiche e della cultura del lavoro prima ancora che dalla reciproca convenienza.

C'è quasi la tendenza a riprodursi in quello che si ritiene il valore più prezioso, riportare la dimensione umana al centro del sociale, cooptando nuovi lavoratori che condividano lo stesso orizzonte di pensiero.

Competenza, disponibilità al cambiamento, rettitudine, abilità tecniche, orientamento al risultato, disponibilità ad assumere responsabilità, capacità d'ascolto, orientamento agli altri: nei fatti, e al di là delle pur abbondanti teorizzazioni del mondo maschile, questi tratti culturali rappresentano una vera e propria antropologia alternativa rispetto a quella dominante fino ad oggi, pericolosamente enfatizzata durante gli anni Ottanta-Novanta. □



## Federmanager Minerva

A pag. 20 e 21 del n. 267, nell'articolo di Pier Giorgio Prato, è stata data cronaca del Convegno tenuto il 27 ottobre 2009 presso il Centro Congressi di Torino.

Per motivi tipografici, nell'articolo è stata omessa la partecipazione significativa dell'ing. Gianni Censi che ha contribuito al buon esito della manifestazione. □

# CIDA

## Relazione del Presidente al Consiglio Nazionale

Giorgio Corradini

Cari amici, non sono molte le occasioni di incontro con voi e pertanto desidero occupare un po' del tempo a disposizione per fare il punto sulla situazione politica ed economica del Paese e sulla politica della CIDA, evidenziando in tale contesto quanto abbiamo fatto quest'anno e soprattutto le principali iniziative che svilupperemo nel 2010, di cui troverete riscontri economici nel bilancio preventivo.

### La crisi economica

Nel 2009, a fronte di una crisi economica e industriale di notevoli dimensioni, che continuerà almeno per tutto il 2010, le scelte di politica economica compiute dal governo sono state, a mio avviso, al di sotto delle aspettative sia dal punto di vista del sostegno alla domanda, e dunque ai redditi, sia per quanto riguarda la politica industriale, il sostegno all'occupazione e all'estensione e all'allargamento degli ammortizzatori sociali.

La compostezza con cui il mondo del lavoro e le famiglie stanno affrontando la crisi è una manifestazione di maturità e responsabilità, che richiede altrettanta responsabilità da parte delle imprese e del governo. In questa fase è necessaria, la massima coesione sociale nel provare a dare adeguate risposte.

Per quanto più direttamente ci riguarda, il quadro presenta luci ed ombre. Posso dire, con soddisfazione, che negli ultimi mesi i rapporti tra le maggiori componenti della Confederazione sono decisamente migliorati anche se, a fronte di ciò, non sono mancati, purtroppo, nuovi casi di tendenza alla frammentazione.

L'Anpac, ha fatto un accordo con Cgil incompatibile con la permanenza in CIDA e conseguentemente, ha deciso di uscire dalla Confederazione dichiarando, peraltro, di voler mantenere con essa un rapporto di collaborazione e di amicizia.

La CIDA in questi ultimi mesi si è anche impegnata e spesa in una mediazione tra la FeNDA ed una sua associazione che ha formalizzato comunque il recesso. Il nostro impegno per favorire la coesione della categoria non ha avuto, in questo caso, per ora, successo.

Con la Federdirigenti è in corso un confronto serrato che ci porterà, spero già nel 2010, a mettere le basi, come da programma, per la costruzione della casa comune della dirigenza, obiettivo fondamentale per rendere più forte e convinta la nostra azione nei confronti delle istituzioni.

### La riforma della contrattazione

Le difficoltà economiche del Paese, già prima che la crisi internazionale aggravasse

ulteriormente la situazione, hanno concentrato l'attenzione del mondo politico e sindacale sulle riforme più utili per garantire un incremento della crescita e della competitività dell'Italia.

Il dibattito si è focalizzato sulla riforma della contrattazione. L'Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali, che anche la CIDA ha firmato nel 2009 con le maggiori parti sociali, Cgil esclusa, prevede maggiori garanzie sulle decorrenze contrattuali e una nuova formula per calcolare l'inflazione che si applicherà in funzione degli accordi di categoria.

Il ruolo della bilateralità, vera stella polare della riforma, non viene definito nell'accordo, ma rinviato alla contrattazione tra le parti restituendo così, alle sedi proprie, le valutazioni più opportune. In generale, si tratta di un documento che supera, finalmente, la parte inevitabilmente invecchiata dell'accordo del luglio 1993, e che fissa dei principi sui quali si dovrà innestare il confronto naturale tra le parti negoziali, sia del settore privato, sia di quello pubblico.

Contestualmente alla sottoscrizione dell'intesa, al Governo abbiamo chiesto, insieme alla Confedir-Mit, l'avvio di un confronto permanente sulle problematiche della dirigenza pubblica e privata, confronto che in questi ultimi mesi ha registrato le prime significative aperture nei nostri confronti.

### Il welfare, la ricerca e la formazione

Una parte consistente delle nostre imprese, ha accentuato nel 2009 una condizione di crescente difficoltà, e purtroppo, in tale contesto ha avuto spazio anche l'argomentazione dell'eccessivo costo del lavoro come giustificazione dell'incapacità di vincere la sfida della competitività.

In realtà, secondo noi dirigenti, lo stato sociale non è un costo, è una risorsa; i diritti dei cittadini sono fondamenti che fanno percepire alle persone di essere cittadini con obiettivi comuni, e quindi vanno salvaguardati.

Lo sviluppo economico non può derivare da una politica che riduca i costi dello stato sociale, che peggiori le condizioni di lavoro, che punti ad una competizione con i paesi più deboli del nostro. Bisogna fare invece l'esatto contrario: investire sulla professionalità e sulla qualità del lavoro.

In questo contesto, la CIDA sta operando per favorire una presa di coscienza dell'importanza della risorsa manageriale per favorire il salto di qualità delle imprese.

### L'Europa

Con il passare del tempo e con il progredire di un percorso che porterà alla definizione

di un progetto di Europa politica, sarà inevitabile prevedere un rafforzamento non solo della CIDA ma anche del ruolo e delle funzioni della CEC. Sarà indispensabile stabilire rapporti più intensi, anche di carattere organizzativo, tra le associazioni dei manager dei diversi paesi del nostro continente. Bisognerà attrezzarsi per un nuovo modo di essere e di fare sindacato ricercando insieme alla CEC e alle altre confederazioni nazionali dei manager, le soluzioni da adottare.

Europa ed euro, federalismo, nuovo sistema politico, governo della globalizzazione costituiscono, i quattro lati di una cornice in cui si deve collocare l'azione sindacale per tutelare con efficacia i diritti e gli interessi dei dirigenti.

È con queste convinzioni e su questi presupposti che abbiamo chiesto alla CEC di organizzare in Italia e precisamente a Verona, un grande momento di confronto dei soggetti sindacali dei manager.

Il Forum sarà finalizzato a monitorare analogie e differenze dei manager e delle loro associazioni in Europa, a focalizzare le linee evolutive in atto e a proporre strategie sindacali di ampio respiro per l'impegno della CEC nei prossimi anni. A questo evento che si svolgerà il 17 e il 18 giugno prossimi, la CIDA, anche per la sua qualità di "padrona di casa", intende svolgere un ruolo da protagonista, mettendo a disposizione l'esperienza del sindacalismo dirigenziale italiano e il suo modello.

Per la migliore riuscita del convegno, abbiamo già stanziato in bilancio ben 60 mila euro. Sono certo che le analisi che scaturiranno dal Convegno costituiranno un elemento conoscitivo importante per meglio collocare l'azione futura della CEC. La CIDA intende, quindi fare la sua parte.

Ma poiché cambiano anche i riferimenti mondiali e si va consolidando, nel contempo, il processo di globalizzazione, diventa necessario anche un rinnovamento organizzativo e politico dell'organismo sindacale internazionale, la CIC (Confédération Internationale des Cadres).

Bisogna perciò che anche la CIC venga considerata quale soggetto credibile, visibile ed incisivo rispetto alle grandi sfide con cui dovremo confrontarci.

### Il Federalismo

La nostra analisi sarebbe incompleta se non si tenesse conto dell'altro aspetto del mutamento istituzionale con cui il nostro paese deve fare i conti, rappresentato dall'affermazione del nascente modello federale regionalista.

Le Regioni hanno vastissima ed esclusiva competenza su molte materie relative alle attività economiche e sociali, compresa quella del lavoro: anche con questa dimensione territoriale ci stiamo confrontando.

Rafforzare le Unioni Regionali CIDA diventa un imperativo categorico. Siamo oggi alla vigilia del rinnovo dei consigli di 20 CIDA regionali.

La CIDA nazionale, che ha già avuto anche di recente incontri con i responsabili delle Unioni Regionali, è pronta a fare la propria parte per supportare l'azione dei nostri rappresentanti, ad esempio, finanziando iniziative lodevoli come il premio CIDA-Inail sulla sicurezza, che si intende diffondere in tutte le Regioni.

### Le infrastrutture

Anche nel corso di recenti incontri con rappresentanti del Governo abbiamo chiesto con forza la definizione di una politica per gli investimenti e per le infrastrutture che possa favorire la ripresa economica e le opportunità di crescita del lavoro. Il problema è ridurre il gap con altri Paesi europei, rendendo più efficienti il sistema del trasporto, la pubblica amministrazione e la produzione e la distribuzione dell'energia.

Come ho già detto, bisogna, inoltre, operare per incentivare investimenti sulla qualità, sulla ricerca, sull'innovazione e sulla formazione evitando, invece, l'utilizzo generalizzato di strumenti automatici di aiuto alle imprese che, al contrario, finirebbero per favorire inutilmente investimenti a più basso valore aggiunto.

Al tavolo con il Governo abbiamo chiesto di ridiscutere organicamente l'insieme degli strumenti di intervento per il Sud e per le altre aree depresse del paese, per accelerare l'utilizzo dei fondi strutturali e per riproporre un'efficace programmazione negoziata.

Dobbiamo creare, inoltre, le condizioni perché la pubblica amministrazione diventi il volano per un progetto di sviluppo che si radichi nella nuova dimensione federalista e che, nel contempo, si proietti verso l'Europa.

Anche in questo caso molto dipende dalla capacità che il sistema ha di restituire valore al lavoro dei dirigenti.

Noi vogliamo fare una battaglia culturale e politica per sconfiggere l'idea che i dirigenti pubblici siano tra i responsabili dell'inefficienza. Bisogna proseguire lungo la strada della costruzione di un modello di servizi amministrativi che metta i dirigenti nella condizione di operare bene, senza ingerenza del potere politico, per creare i presupposti di una società normale e di un paese che funziona.

La dirigenza pubblica, se messa in grado di svolgere il suo ruolo, può costituire, infatti, il volano per far migliorare l'intero sistema economico del Paese, migliorando non solo la macchina statale, ma anche il livello della produttività delle imprese.

Per discutere di modernizzazione del paese e di politica infrastrutturale, la CIDA organizzerà, nei primi mesi del 2010 a Milano, un

convegno al quale parteciperà il Ministro per lo sviluppo economico Scajola.

In quell'occasione lanceremo una serie di messaggi forti alle Istituzioni perché consideriamo al tempo stesso un diritto e un dovere, per la dirigenza offrire il suo qualificato contributo per mantenere da protagonista l'Italia in Europa.

### La politica fiscale

Per il riequilibrio delle retribuzioni e delle pensioni, che migliori il potere d'acquisto delle famiglie e stimoli la crescita economica, è necessario l'avvio di una riduzione del carico fiscale. La proposta è di iniziare con un intervento apprezzabile sulla detrazione per lavoro dipendente, prevedendo un piano graduale di riforma delle aliquote e degli scaglioni. Un primo passaggio potrebbe consistere in una ulteriore defiscalizzazione dei miglioramenti contrattuali di secondo livello, per rafforzare l'impulso al riconoscimento di merito e di produttività. Questa posizione è del resto comune anche alla Confedir-Mit ed è stata oggetto di una proposta presentata dalle due organizzazioni.

Per noi la scelta del riequilibrio va avviata nel 2010 e una prima base di risorse potrebbe essere ottenibile dalla tassazione delle rendite finanziarie. Non è accettabile che in Italia, a differenza degli altri paesi UE, la rendita finanziaria con prevalente finalità speculativa continui ad essere tassata molto meno degli investimenti produttivi e dei redditi da lavoro, con gravi distorsioni in termini di equità ma anche per l'economia. Sono infine, carenti, e poco incisive, le misure per contrastare il fenomeno dell'evasione fiscale su cui occorrerebbe, invece, un maggiore e più efficace impegno.

Insomma, il rischio è che anche nel 2010 si vanifichino i pur apprezzabili tentativi di abbassare il carico fiscale sui cittadini e sulle famiglie.

Noi crediamo invece, che sia ineludibile un'opera di contrasto efficace dell'evasione fiscale e, in tal senso, una parte importante e forse decisiva la può giocare un'attività di prevenzione. Ecco perché la costruzione di una politica fiscale fondata sull'equità e sulla giustizia potrebbe sicuramente determinare quel salto di qualità da tutti auspicato e, in questa direzione la CIDA ha sollecitato un confronto di merito per porre le premesse di una vera ed efficace riforma fiscale che tenga conto degli interessi generali del paese e non solo di una parte di esso.

Lo scandalo dell'evasione fiscale è riconosciuto da tutti: secondo le Entrate, risulta una base imponibile non dichiarata tra i 210 ed i 250 miliardi a circa 100 miliardi annui di minori entrate.

Proprio alla luce dei risultati conseguiti finora, in termini di extra gettito, occorre proseguire la battaglia stringendo una alleanza tra lavoratori ed imprenditori che pagano le tasse.

Bisogna scavare in questa miniera di risorse, sottratte alle casse dello Stato, con una effi-

ciente anagrafe tributaria, con studi di settore equi e certi, con accertamenti mirati ed esemplari nei risultati.

Nei settori più critici, ad iniziare dai servizi alle famiglie, va sperimentato un contrasto di interesse fiscalmente vantaggioso per chi chiede la prestazione come già avviene da anni per le ristrutturazioni delle abitazioni.

Il successo della lotta all'evasione, in termini di entrate complessive, comporta un aumento del gettito fiscale, per cui diventa necessaria e dà credibilità alla stessa lotta all'evasione, un'azione di restituzione e di redistribuzione del gettito per due motivi: per aumentare l'equità e premiare i contribuenti onesti e per avere effetti positivi sulla crescita economica.

La politica da perseguire non è quella della ossessione dei tagli della spesa pubblica ma della sua qualificazione ed efficienza.

### L'unità sindacale della dirigenza

Giunto alla conclusione di questa relazione non posso non tornare sulla prioritaria problematica dell'unità sindacale della dirigenza.

La crisi Alitalia, per il numero di lavoratori interessati e per la portata economica dell'indotto e delle attività ad essa connesse, ma anche per l'importanza simbolica della compagnia di bandiera e per la considerevole presenza, tra i comandanti ed i piloti di iscritti all'Anpac, è stata una delle più importanti questioni affrontate nel 2009.

Purtroppo al termine di alterne vicende non possiamo far altro che prendere atto, sia pur con rammarico, della volontà dell'Anpac di percorrere strade incompatibili con la permanenza in CIDA. Con amarezza, non ci rimane che rispettare la scelta dell'Anpac anche se ovviamente, non la possiamo condividere. Ancora una volta l'esperienza ci dimostra quanto sia difficile mantenere l'unità della dirigenza e quanto sia arduo e difficile il processo di ricomposizione.

Potenziare la CIDA, dando ad essa nel 2010, come da programma, un nuovo sito, più moderno e attrattivo, una nuova prestigiosa sede e un migliore livello di proposta e di visibilità; ecco, sono convinto che anche la realizzazione di questi progetti organizzativi potranno facilitare il ricompattamento del movimento sindacale della dirigenza.

È intanto di buon auspicio l'attenzione che le forze politiche ci riservano e la conferma della nostra rappresentanza al CNEL dove l'amico Antonio Zucaro subentrerà a Giuseppe Taddei, che ringrazio per l'opera svolta con intelligenza e impegno in rappresentanza della CIDA.

Abbiamo un obiettivo comune da raggiungere e gli stessi interessi da tutelare. Vogliamo dunque che prevalga un pensiero lungo e positivo che sappia guardare oltre le attuali divisioni.

La dirigenza del paese attende da noi un atto di responsabilità: abbiamo il dovere di provarci, abbiamo il dovere di dare una risposta. □



Modifica dei coefficienti di calcolo delle pensioni

## Pensioni inferiori con il calcolo contributivo

Assegni più leggeri per le nuove pensioni emesse con il calcolo contributivo o misto dopo il 1° gennaio 2010

### Sistema retributivo e contributivo

Secondo le norme emesse a suo tempo, il criterio di calcolo della pensione varia a seconda dell'anzianità contributiva maturata dal lavoratore al 31 dicembre 1995.

Viene adottato:

- il sistema *contributivo* per coloro che sono assunti - e quindi iniziano la contribuzione - dopo il 1° gennaio 1996;
- il sistema *retributivo* per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995;
- il sistema *misto* per i lavoratori con anzianità inferiore a 18 anni, al 31 dicembre 1995.

Il sistema retributivo prevede il calcolo della pensione base delle retribuzioni percepite negli ultimi 10 anni; quello contributivo prevede il calcolo della pensione effettuato sull'insieme dei contributi versati durante l'intera vita assicurativa. Al termine della vita lavorativa i contributi versati vengono sommati per dare luogo alla base contributiva complessiva;

- il **montante individuale** - con il quale si calcola la pensione. I contributi che vengono aggregati nel montante all'andamento della base contributiva complessiva vengono rivalutati anno per anno in base al prodotto interno lordo (PIL) per consentire al lavoratore di recuperare l'andamento del potere d'acquisto; il montante rivalutato viene moltiplicato per il coefficiente di trasformazione stabilito dalla legge in base all'età del lavoratore ottenendo la misura della pensione lorda annua.

### Tablelle dei coefficienti di trasformazione

Le tablelle dei coefficienti di calcolo sono periodicamente riviste in funzione dell'andamento della vita media; vale il principio che il montante accantonato dovrà essere "consumato" nel corso del tempo presunto in cui si beneficerà della pensione. Secondo la riforma Dini del

1995, la prima revisione sarebbe dovuta scattare dopo 10 anni (cioè al 1° gennaio 2006) ma l'intenzione è rimasta lettera morta; finché la legge 247/2007 ha stabilito di introdurre dal 2010 nuovi coefficienti e di aggiornarli ogni tre anni.

maniera più rilevante (-8,41%) coloro che dal 2010 accedono alla pensione con il sistema interamente contributivo e con età superiore a 65 anni.

Tra questi ci sono numerosi dirigenti pensionati che arrotondano la pensione

COME IL CAPITALE SI TRASFORMA IN PENSIONE		
(Ali quote di rendimento della quota contributiva)		
Età di pensione	Coefficiente di trasformazione	
	Fino al 31.12.2009	Dall'1.1 2010
57 anni	4,720%	4,419% (-6,38%)
58 anni	4,860%	4,538% (-6,63%)
59 anni	5,006%	4,664% (-6,83%)
60 anni	5,163%	4,798% (-7,07%)
61 anni	5,334%	4,940% (-7,39%)
62 anni	5,514%	5,093% (-7,64%)
63 anni	5,706%	5,257% (-7,87%)
64 anni	5,911%	5,432% (-8,10%)
65 anni	6,136%	5,620% (-8,41%)

### Nuovi coefficienti

La nuova tabella dei coefficienti (vedi figura 1) registra, rispetto ai valori precedenti, una riduzione che va dal 6,38% (per chi va in pensione a 57 anni), all'8,41% per chi accede alla pensione a 65 anni.

La percentuale di riduzione sale con l'età perché secondo le ultime statistiche la speranza di vita aumenta progressivamente nel tempo.

### Considerazioni

L'introduzione della tabella, come osservato, non opera sulle pensioni in essere, ma su quelle emesse successivamente al 1° gennaio 2010 e per la quota calcolata con il sistema contributivo; ovviamente non cambiano i requisiti necessari per l'accesso alla pensione.

La riduzione dovuta all'introduzione dei nuovi coefficienti la subiscono in

principale con attività di consulenza e di collaborazione per le quali versano i contributi alla gestione separata dall'INPS per la quale opera unicamente il sistema contributivo. Costoro infatti, quando a partire dal gennaio 2010 chiederanno la pensione supplementare realizzeranno, mediamente un importo più basso rispetto a chi ha ottenuto la liquidazione per questo tipo di pensione entro il 2009. □



## Sommaro previdenziale

# La pensione ai superstiti

*Un dispositivo previdenziale fortemente penalizzato dal cumulo con i redditi del superstite*

**Arturo Bertolotti**

## Definizioni

Parliamo della pensione che alla morte del dirigente, come di qualsiasi altro lavoratore assicurato all'INPS, spetta ai parenti o al coniuge, aventi diritto.

Vanno distinte:

- la "pensione di reversibilità" nel caso in cui la persona deceduta sia a sua volta già in pensione, e la
- "pensione indiretta" nel caso in cui il dirigente non fosse in pensione al momento del decesso (servizio, aspettativa, disoccupato) ed avesse comunque accumulato 15 anni complessivi di contribuzione nella vita lavorativa precedente, anche non continuativi.

Oppure se in mancanza dei 15 anni di contribuzione sopra indicati, era assicurato da almeno 5 anni, di cui almeno 3 versati nel quinquennio precedente il decesso.

## Beneficiari

La pensione ai superstiti, in entrambe le forme esaminate, spetta:

a) al coniuge, anche se separato (Nota: nel caso di coniuge separato "per colpa" spetta la pensione soltanto se il Tribunale ha stabilito che il soggetto ha diritto agli alimenti).

Nel caso di coniuge divorziato spetta se il soggetto non è risposato ed è titolare di assegno di divorzio; in particolare, nel caso di nuove nozze successive, al coniuge superstite viene revocata la pensione di reversibilità ma ha diritto alla liquidazione "una tantum" di una indennità pari all'importo di 2 anni della pensione percepita al momento del nuovo matrimonio (26 mensilità complessivamente).

b) Ai figli, legittimi, legittimati, adottivi, naturali, legalmente riconosciuti, che in ogni caso alla data del decesso del genitore, siano minori di 18 anni, oppure, studenti di scuola media superiore anche se con età compresa tra i 18 e i 21 anni, oppure, studenti universitari, per la durata del corso legale

di laurea e in ogni caso non oltre i 26 anni; che siano a carico del genitore e che non svolgano attività lavorativa, oppure, inabili e a carico del genitore, a prescindere dall'età.

c) Ai nipoti minori purchè a carico del nonno o della nonna deceduta.

d) Ai genitori, in mancanza del coniuge, ai figli, ai nipoti, a condizioni che risultino a carico dell'assicurato o del pensionato al momento del decesso.

## Le quote di pensione

a) Coniuge:

60% della pensione al coniuge superstite, 80% al coniuge con un figlio a carico, 100% al coniuge con due figli a carico.

b) Nel caso abbiano diritto alla pensione soltanto i figli, i nipoti, oppure i genitori, le quote sono le seguenti: 70% nel caso di un figlio, 80% nel caso di due figli, 100% nel caso di tre o più figli, 15% nel caso di un genitore, 30% nel caso di due genitori.

## Cumulo della pensione ai superstiti con altri redditi

Se il superstite che percepisce la pensione possiede altri redditi, la pensione viene ridotta del:

- 25% se il titolare superstite, oltre alla pensione ai superstiti, ha un reddito superiore a tre volte il trattamento minimo INPS (F.L.D.) cioè complessivamente superiore a 17.870 Euro all'anno;

vamente superiore a 17.870 Euro all'anno;

- 40% se il reddito è superiore a quattro volte il t.m. INPS, cioè superiore a 23.826 euro all'anno,
- 50% se il reddito è superiore a cinque volte il t.m. INPS, cioè superiore a 29.783 euro all'anno.

Ai fini del cumulo tra i redditi del superstite non vanno considerati:

- i trattamenti di fine rapporto e le loro eventuali anticipazioni,
- la casa di proprietà del superstite se vi abita,
- la pensione stessa di reversibilità INPS e qualsiasi altra pensione di reversibilità di cui l'interessato sia titolare.

## Domanda di pensione

La pensione ai superstiti non viene concessa automaticamente dall'INPS anche se a questo ente è stato comunicato il decesso del titolare. Si deve compilare specifica domanda su modulo reperibile presso l'INPS oppure presso gli Enti di Patronato riconosciuti dalla legge.

La pensione decorre dal mese successivo alla morte dell'assicurato o del pensionato, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda.

## Considerazioni

Al momento del decesso del congiunto l'attenzione dei superstiti non è di solito rivolta in modo specifico alla conversione dell'eventuale pensione in essere. Il calo di attenzione si traduce in inconvenienti abbastanza frequenti. Tra questi, il ritenere che la pensione in essere a favore del defunto si traduca automaticamente in pensione di reversibilità senza averne fatto specifica domanda. Oppure l'invio della domanda con ritardo significativo; oppure ancora, non porre la dovuta attenzione ai redditi del superstite che possono causare una riduzione della pensione. In questo caso una variazione del patrimonio in essere può ridurre o annullare gli effetti del prelievo.

## Sito Internet

Notizie più particolareggiate sulla pensione ai superstiti possono essere reperite sul sito: [www.inps.it](http://www.inps.it). □



## Lettera

### Al Direttore del Dirigente d'Azienda

Egregio signor Direttore, sono un dirigente in pensione iscritto da sempre all'APDAI; ho ricevuto, in quanto appartenente a FEDERMANAGER ritengo, il mensile Progetto Manager del 7 dicembre u.s. e vorrei trasmetterLe qualche considerazione in proposito. Questo numero del periodico è quasi esclusivamente dedicato all'accordo tra la nostra Federazione e Confindustria relativo al rinnovo del Contratto di lavoro dei dirigenti industriali.

Scorrendo le varie clausole rilevo una adeguata ridefinizione dei trattamenti retributivi di base ma soprattutto una rilevante innovazione per quanto concerne le altre tutele a favore dei dirigenti (GSR – FASI, FASI, FONDIRIGENTI, ecc) e sin qui tutto bene. Ma a questo punto mi permetta qualche considerazione personale, da "pensionato INPS". Sono andato in pensione a metà degli anni '90 con quarant'anni di contribuzione e in quel momento la mia pensione corrispondeva, al netto, al 75% dell'ultima retribuzione; se riscontro la mia pensione con la retribuzione media dei dirigenti delle PMI – nel mio caso con la retribuzione del mio successore nel posto di lavoro – la percentuale scende al 50%! Né vi sono speranze motivate di miglioramento, anzi con lo stesso andamento, la proporzione si ridurrà a breve al 45%, poi al 40% e poi non sarà più un problema mio...

Mi sembra cosa opportuna che nel testo degli accordi contrattuale appena definiti ci fosse almeno un richiamo, una "nota a verbale" sui problemi dei pensionati. D'altro canto lo stesso silenzio sui problemi dei pensionati caratterizza tutto il numero di "Progetto Manager".

Sarà pur vero che i dirigenti pensionati hanno superato la metà degli iscritti di FEDERMANAGER, ma dire che le attenzioni della Federazione verso questi ultimi sia pari alla metà degli sforzi effettuati mi sembra alquanto lontano dalle constatazioni. Forse abbiamo scelto un "Collegio di difesa" non all'altezza del compito; ci penserò sopra due volte prima di rinnovare la mia iscrizione a Federmanager per il 2010.

Non me ne voglia.

Suo FG (vuole restare anonimo)

Publicato il decreto ministeriale con i nuovi valori per il 2010

## Perequazione automatica delle pensioni

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 280 del 1° dicembre 2009 il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 19 novembre scorso che fissa il valore definitivo per il 2009 e previsionale per il 2010 per l'adeguamento delle pensioni sulla base dei dati ISTAT.

Per l'anno 2010, la percentuale di aumento è stata fissata in via previsionale allo 0,7% e, sulla base della normativa attualmente in vigore, sarà applicata con le seguenti modalità:

- per intero (0,7%), sull'importo di pensione non eccedente il quintuplo del trattamento minimo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore nell'anno precedente (458,20 euro) e cioè sulla quota di pensione mensile che va da 0 a 2.291,00 euro;
- per il 75% (corrispondente ad un adeguamento pari allo 0,53%), per l'importo eccedente il quintuplo del trattamento minimo, cioè superiore a 2.291 euro.

Il decreto ministeriale stabilisce in via definitiva nella misura del 3,2% l'aumento di perequazione automatica per l'anno 2009, fissato in via previsionale al 3,3%, con conseguente applicazione da parte dell'INPS di un recupero relativo alla differenza di perequazione pari allo 0,1%.

Il rateo di pensione di gennaio 2010 (o di febbraio) terrà conto di queste variazioni cioè del conguaglio negativo dello 0,1%, applicato sul totale lordo delle pensioni erogate nel 2009 e della maggiorazione dello 0,7% applicata al rateo di pensione del mese. □

### Organizzato

### da Federmanager Torino Incontri e conferenza della Dr. Truzzi

aderendo alla richiesta dei molti colleghi che hanno partecipato agli incontri con la dr.ssa Emanuela Truzzi – sui temi più interessanti della vita manageriale – e di coloro che per le ragioni più diverse non hanno potuto prendervi parte, la dr. Truzzi riprenderà dal prossimo febbraio con un nuovo ciclo, che per un verso tratterà nuovi temi di indagine e per l'altro, in edizione aggiornata riprenderà i motivi dei precedenti con gli esiti di nuovi studi in merito.



Un primo calendario di massima in cui saranno precisati le sedi e gli orari, sono previste in ragione della capienza dei posti disponibili. Come in passato, gli interessati sono pregati a comunicare la loro adesione il più presto possibile. □

Posti disponibili a tutt'oggi sono in elenco i seguenti argomenti:  
Febbraio 2010 "Gestire il gruppo di lavoro", Marzo 2010 "Tempo oggettivo e soggettivo per il controllo dell'ansia e dello stress", Aprile 2010 "Emozioniamoci consapevolmente" 1a parte, Maggio 2010 2a parte, giugno 2010 "La relazione con il Cliente e la qualità del servizio".



1885-2010

L'Hospitalité di Lourdes  
compie 125 anni

E REVERDITO EDITORE  
"lancia" la nuova edizione  
di "Bernadette a Lourdes"

## Il trentennio di Dirigente d'Azienda

**U**na particolare solennità è stata data quest'anno alla cerimonia natalizia che suggella l'anno tipografico con l'esame dell'ultimo numero e con le proposte per il gennaio 2010; particolare perché si è inteso ricordare con orgoglio l'anno di nascita di questo periodico – com'è stato scritto appositamente da Arturo Bertolotti sul numero precedente 267 – giusto trent'anni fa.

Il presidente dell'Unione Regionale Fe.Pi Angelo Luvison ha colto l'occasione per tornare all'origine dei motivi che hanno determinato la opportunità di un giornale che fornisce informazioni in primis, ma soprattutto rappresentasse la categoria a sé stessa, in un processo di autoreferenzialità che non era gratuito narcisismo, ma la consapevolezza dei molteplici ruoli che questa testata esprime.

Politico innanzitutto, quale ponte e collaudo dei rapporti che l'economia ha con le scelte della classe che ci rappresenta in Parlamento ed al Governo. Rapporto frammentario spesso incompleto che – ha sottolineato Luvison – va riconfermato alla bisogna e coltivato con interventi duraturi nelle sedi appropriate.

Ricordare inoltre che l'informazione data non si limita alla cronaca di ciò che è accaduto, ma ha la presunzione di suggerire occasioni di incontri e presenze autorevoli legate al necessario aggiornamento professionale.

Su quest'ultimo punto è tornato in chiusura proponendo riunioni di ricerca (brain storming) da cui ricavare stimoli ed obiettivi per una maggiore conoscenza allargata dalle aziende al sociale, dalla cultura alla morale.

E qui non a caso ha citato l'Enciclica ultima che riassume e comprende con l'afflato religioso della parola del Pontefice, il ricordo della categoria nel suo aspetto più nobile di classe dirigente, responsabile non solo della fabbrica ma anche della società.

Il tono aulico dell'intervento di Luvison è poi tornato nell'ambito domestico del nostro focolare, tributando un riconoscimento ad Andrea Rossi per l'impegno e la qualità del lavoro espressi in un trentennio dedicato a questa testata e ad Arturo Bertolotti che validamente collabora con la sua competenza in ambito previdenziale. □

## Dirigente d'Azienda Trent'anni dopo

Giulio Airaghi

**Q**uando apparve nel 1979, gli intenti sarebbero stati deducibili dai contenuti, via via offerti ai lettori. Una casa nuova aperta ai dirigenti d'azienda che amassero il loro ruolo professionale, la sua storia, la sua cultura. Questo l'intento di Antonio Coletti – il cui nome sia in benedizione – e di Andrea Rossi "grande quercia che da sempre sovrasta il paesaggio", ancora oggi timoniere della rivista. Ricordiamo il trentennio mentre vacillano strutture parse incrollabili e a porre l'esigenza di ridefinire valori e funzioni nella attuale realtà sociale e del lavoro e di tutto ciò che ci coinvolge.

Rievocandone la nascita auspichiamo, nel prossimo futuro, buon proseguimento all'iniziativa nata in altro tempo e clima e che bene ha accompagnato la storia dirigenziale carica di conquiste e sviluppi acquisiti, ma anche di qualche sofferenza nell'essere parte di un progetto sociale che il cambiamento ha rapidamente mutato nei suoi valori e nei suoi intenti.

Le idee gestionali e commerciali, di produzione servizi non sono più compatibili nel presente, senza una dirigenza qualificata e adeguata alle necessità di corretta professionalità all'interno di una ordinata e altrettanto corretta imprenditorialità, nello scoprire le proprie responsabilità nei confronti dell'impresa, dei lavoratori, dei collaboratori, superando influenze esterne ed interne e i tornaconti personali dovuti alle spinte del rinnovamento. La Dirigenza è stata e dovrà essere idea e fonte di progresso e di sviluppo per sé e la collettività nel futuro in un contesto di rappresentatività generosa e ineliminabile. □

## Variazioni avvenute nell'organizzazione della nostra associazione territoriale

### Federmanager Valle d'Aosta

**I**n base alle decisioni prese dal Consiglio Direttivo del 13 dicembre, il presidente M. Farinet ci comunica quanto segue:

Giuseppe Scoffone, Segretario Tesoriere, nonché mio sostituto al Consiglio Nazionale, ha deciso di lasciare gli incarichi operativi, per motivi di salute. Da parte mia e dei colleghi della Valle d'Aosta un grande, doveroso e meritatissimo ringraziamento per l'attività svolta con grande impegno ed efficacia in tanti anni di presenza in Federmanager. Scoffone continuerà a svolgere la sua preziosa attività nel nostro Consiglio Direttivo, in veste di Consigliere, mentre il nuovo Segretario Tesoriere, nominato dal Consiglio nell'ultima riunione è Alessandro Ricci, dirigente in pensione, attivo in Federmanager da molti anni, ha ricoperto fino ad ora presso la nostra associazione la carica di Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

La carica di Sostituto presso il Consiglio Nazionale è stata invece affidata ad Ennio Garzena, dirigente pensionato, anch'egli da molti

anni attivo nella nostra associazione, membro del Consiglio Direttivo e rappresentante CIDA presso l'INPS.

Il nostro Consiglio Direttivo vede anche l'uscita per motivi di salute di Bruno Vacchina, mio predecessore e anch'egli vero e proprio pilastro di Federmanager in Valle d'Aosta, al quale va innanzitutto un mio personale ringraziamento per avermi alcuni anni orsono introdotto nel Consiglio Direttivo e quindi indicato quale suo successore nella carica di Presidente e Delegato al Consiglio Nazionale.

Essendo infine vacante la carica elettiva di Consigliere Sostituto al Consiglio Nazionale, il Presidente propone anche in questo caso utilizzando la procedura di nomina di cui all'Art. 14 p), essendo pervenuta la candidatura, di nominare Ennio Garzena quale nuovo Consigliere Sostituto. Il Consiglio approva all'unanimità e delibera che tale nomina verrà sottoposta, in ottemperanza allo Statuto, alla ratifica della prossima Assemblea.



**In base alle decisioni assunte dal Consiglio, la nuova composizione dello stesso risulta pertanto essere la seguente:**

**Marco Farinet** Presidente

**Marco Ceccarelli** Vice Presidente Comitato esecutivo

**Alessandro Ricci** Segretario Tesoriere

**Ennio Garzena** Consigliere e Consigliere Sostituto al Consiglio Nazionale

**Emilio Martini** Consigliere

**Fulvio Oderio** Consigliere

**Giuseppe Scoffone** Consigliere

**La nuova composizione del Collegio dei Revisori dei Conti risulta essere:**

**Antonio Cantele** Presidente

**Luigi Busatto** Revisore

**Sara Porta** Revisore

Il Presidente ed i Consiglieri desiderano ringraziare Bruno Vacchina, ex Presidente, e Giuseppe Scoffone, ex Segretario Tesoriere, per i molti anni dedicati con grande impegno ed efficacia alla guida del nostro Sindacato. □

La sorgente acqua S. Anna

## Fonti di Vinadio

Gianni Formagnana

**V**alle Stura: da Borgo San Dalmazzo s'inoltra nell'arco delle Alpi Marittime per sfociare in Francia attraverso il valico del Colle della Maddalena. Prima di restringersi tra pareti scoscese che, da Pianche proseguono fin oltre le Barricate, paese natale della sciatrice cuneese Stefania Belmondo, la valle si apre in una ampia distesa pianeggiante che la geologia ci dice scavata, modellata e livellata in epoche remote, dai ghiacciai che scendevano fino alla pianura.

All'automobilista che, incline ad ammirare il panorama più che dalla frenesia di arrivare presto, dovesse passare da quelle parti capita di vedere, dove solo pochi anni fa c'era una folta vegetazione, un via vai di autotreni che, scendendo dalla statale, vanno ad un grande stabilimento, addossato al costone opposto della valle. È lo stabilimento dove viene imbottigliata l'acqua S. Anna, una sorgente che sgorga a 1660 metri e attraverso 400 km di tubazioni in acciaio inox, viene fin là convogliata.

Il Signor Dario Osella, un uomo vulcanico che una ne pensa e cento ne fa, racconta, con gli occhi lucidi per l'emozione, come è nata l'idea. La sua famiglia aveva le radici in Valle Stura; piccoli allevatori che, ancora prima della prima guerra mondiale, d'estate, portavano le mucche all'alpeggio e poi la nonna e la zia scendevano con il carretto fino a Cuneo per vendere i prodotti della trasformazione del latte.

Ancora ragazzetto, racconta il signor Osella, un giorno seguì uno dei pastori e gli chiese se dovesse portare con sé acqua da bere. "Non c'è bisogno, gli rispose, dove ti porto c'è un'acqua che scioglie le pietre!"

Ricordi d'infanzia che tuttavia si affacciano nitidi, ancora dopo tanti anni, alla memoria.

Il tempo, si sa, passa velocemente e, tornato una domenica con la famiglia vicino alla fonte a fare merenda, ebbe un'intuizione. Non aveva alcuna idea del business potenziale, ma capì, o meglio, intuì, l'importanza che l'acqua avrebbe assunto in futuro e costituì una società con la famiglia Bertone. Oggi la quota del Signor Osella nell'Acqua di S. Anna è del 40%, ma chi fa tutto è il signor Alberto Bertone, presidente dell'Azienda, a cui il Signor Osella non lesina i complimenti: "è un uomo in gamba" dice di lui.

Vale la pena ripercorrere l'iter di questa Azienda, sorta poco più di dieci anni fa, nel 1996. Esistono documenti storici, i primi risalgono al '500 che esaltano le qualità terapeutiche e disintossicanti di questa sorgente. La fama della bontà di quest'acqua si è diffusa anche grazie ai racconti di migliaia di pellegrini, provenienti da ogni dove, che ogni anno

salgono al santuario di S. Anna, protettrice delle mamme, che dà il nome all'acqua imbottigliata da "Fonti di Vinadio S.p.A.". Bere un sorso di quest'acqua dalla fontana del piazzale è un rito per chi, ancora oggi, sceglie di affrontare a piedi o in bicicletta la lunga e ripida salita che porta al santuario più alto d'Europa. Un abitante del luogo mi dice: "Io dovevo essere operato per i calcoli renali; mi è stato consigliato di bere quest'acqua. Non mi crederà, ma i calcoli si sono sciolti e ho evitato l'operazione!". Si direbbe una conferma di quanto detto un giorno lontano da quel pastore al piccolo Dario Osella: "l'acqua che scioglie le pietre".

**In effetti "Acqua S. Anna" ha ottenuto risultati straordinari per i valori di leggerezza** (23,1 mg/l di residuo fisso) tanto da ottenere l'autorizzazione per la dieta dei neonati e per le diete povere di sodio (solo 0,9 mg/l).

L'acqua è costantemente sottoposta a controllo chimico- batteriologico e rispetta il protocollo HACCP per il controllo dei passaggi produttivi a rischio, (oggi si dice - filiera) garantendo la qualità assoluta del prodotto imbottigliato.

Fonti di Vinadio S.p.A. ha il più grande impianto produttivo del mondo: 10 linee di imbottigliamento; le ultime due, acquistate nel 2007 e collaudate nel 2008, producono rispettivamente 55.000 e 45.000 pezzi ogni ora; complessivamente vengono prodotte 310.000 bottiglie/ora, oltre 7 milioni ogni giorno, 700 milioni nel 2008 con un fatturato di 170 milioni di euro con 40 addetti alla produzione, 10 addetti al controllo qualità e 20 addetti a vendite, marketing,logistica, amministrazione.



Vinadio sotto le nubi.

Sono questi i numeri dell'azienda cuneese che, grazie ad un impianto produttivo all'avanguardia, è diventato ormai un modello di fama mondiale, studiato con attenzione anche da molte grandi aziende internazionali, come Heineken e Coca Cola.

Il processo produttivo è completamente automatizzato; inizia dal prelievo delle "provette" che vengono caricate con un nastro trasportatore alle macchine soffiatrici. Le provette scaldate a circa 100°C, per renderle malleabili, vengono soffiate con aria compressa a 40 bar facendole aderire alle pareti di uno stampo, che conferisce la classica forma della bottiglia. Raffreddata a 5 °C, l'acqua, attraverso la riempitrice, entra nella bottiglia che viene tappata, etichettata, affardellata e palettizzata. È a questo punto che entrano in azione 28 carrelli a guida laser per la movimentazione interna, che si muovono in modo completamente autonomo rispondendo agli ordini di un software centrale.

L'afflusso dell'acqua allo stabilimento è continuo, il ciclo produttivo non viene mai interrotto e l'acqua può arrivare sulla tavola dei consumatori in sole 48 ore.

In controtendenza, rispetto al settore, Fonti di Vinadio, predilige il trasporto su rotaia anziché su strada; i camion, 240 al giorno, partono dallo stabilimento e si fermano alla prima grande stazione a valle, dove il prodotto viene caricato sui treni e spedito in tutta Italia.

"Acqua S. Anna" è il primo marchio in Europa a lanciare un'acqua minerale che utilizza una bottiglia realizzata con la rivoluzionaria plastica naturale Ingeo, che si ricava dalla fermentazione degli zuccheri delle piante, anziché dal petrolio. Sensibile alle tematiche ambientali, convinta che la rivoluzione ecosostenibile possa cominciare dai prodotti di largo consumo, Fonti di Vinadio è la prima azienda privata a sposare una politica eco-compatibile con questa iniziativa.

Se consideriamo 50 milioni di biobottiglie dal peso di 27 gr/cad., rispetto alla stessa quantità di bottiglie prodotte con il comune PET (polietilenterefalato) si ottiene un risparmio di 13.600 barili di petrolio, tanto quanto serve a fornire elettricità a 40.000 persone per un intero mese. Inoltre si riducono le emissioni di anidride carbonica pari a quelle emesse da 3000 auto che percorrono 10.000 km/ cad.

Già presente in Svizzera, "Acqua S. Anna" ha scelto la Germania come secondo importante Paese di lancio europeo del marchio e della nuova bottiglia, perché considerato un Paese particolarmente sensibile ai temi dell'ecologia e all'avanguardia nell'innovazione dei materiali ecocompatibili.

Per diventare un brand europeo Fonti di Vinadio ora gioca la sfida sul mercato tedesco. La strategia di Alberto Bertone seguirà il percorso che ha portato Acqua di S. Anna alla conquista in soli dieci anni alla leadership nel mercato italiano. Si è così avverata l'intuizione di Dario Osella che tuttavia non tradisce le sue radici.

Chi per ventura capitasse a transitare sulla "strada reale" che da Torino porta a Fos-

sano, all'altezza di Caramagna, trova una rotonda con le sagome di due carretti con cavallo e omino (Gipu Rumanin), sono il simbolo delle Fattorie Osella.

Il signor Dario continua a passare notte agitate a pensare nuovi prodotti e a sognare. È appunto in una di queste notti agitate che sognò una carrozza trainata da bianchi cavalli che portava in visita a Racconigi Sua Maestà Vittorio Emanuele II insieme alla Bela Rosin e alla contessa di Castiglione. Alla vista dei carretti il Re esclamò: mi sovviene ora alla mente il nostro Camillo conte di Cavour" e proseguì: "a cul grand'om d'Camilu, al so bon beive giontoime un grand formag" e la Bela Rosin sorridendo sarcastica aggiunse: "a ti Toiu at na scapa nen un'a!"

Dario Osella, alcune notti dopo aver ricevuto in sogno il messaggio reale, sobbalzò sul letto, agitato da un mare di idee. Corse al caseificio e, radunati i suoi collaboratori disse: "per ordine celeste desidero che mi create un nuovo tipo di formaggio che dedicheremo ad un grande della storia italiana. Lo chiameremo" Cavour "sinonimo di freschezza e grand bon umor". E così fu!

I carretti in Cortex che il viaggiatore incontra sulla strada reale sono il simbolo delle sue radici adottato dall'attuale discendente di Giacomo Isoardi, Domenica Viale con le due figlie, Caterina e Margherita. Fu Caterina che sposò Domenico Osella, fondatore dell'attuale azienda. Intanto il figlio Dario, uomo dal multiforme ingegno, spaziando dal formaggio all'acqua, continua a sognare, nelle sue notti agitate il Re gaudente che con un sorpreso sorriso esclama: "in provincia Granda, grande è il mangiare e non di meno è delizioso il bere!"  
"... a ti Toiu at na scapa nen un'a!" □



Vinadio. Lo stabilimento delle terme.

## In margine al nuovo contratto di lavoro

# Evviva il Consiglio Nazionale

Gianni Silvestri

L'evviva è per il Consiglio Nazionale Federmanager che si è tenuto il 20-21 novembre a Milano.

Evviva conseguente al fatto che tutte le mozioni presentate sono state approvate all'unanimità salvo qualche sporadica astensione.

Senza dubbio un successo, confermato da quasi tutti gli intervenuti al dibattito che hanno elogiato l'opera dei vertici del Consiglio, della Giunta e della Delegazione che ha discusso il nuovo contratto di lavoro dei dirigenti. A questo elogio mi unisco anch'io anche se non l'ho fatto dal podio degli oratori.

A me giovane (di nomina) presidente, che ha partecipato solo a 2 o 3 Consigli Nazionali, tutto questo è sembrato troppo bello, tanto da apparire quasi una forzatura che il giorno dopo mi ha portato ad alcune riflessioni. La prima è sul rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

Caro Ambrogioni, il tuo esordio nell'affermare che è stato concordato un buon contratto, sta bene. Non sta bene l'affermazione successiva che anzi è un ottimo contratto.

È un buon contratto alla luce di una serie non facile di 21 incontri tra le parti, di una situazione economica grave che non si risolverà a breve ma nel tempo.

È un buon contratto di tutela del dirigente che perde il lavoro e che ha bisogno non solo di aiuto economico ma anche di assistenza per un nuovo impiego, che necessita di un'integrazione sanitaria del Fasi migliore (anche se con sensibili aumenti annuali dei contributi), che può verificare la sua professionalità e migliorarla con una gratuita formazione, che, soprattutto per i giovani, ha un salario minimo garantito e crescente durante la validità del contratto.

È un buon contratto per i pensionati a cui viene confermato il principio della solidarietà.

Però non dimentichiamo la nota dolente di aver mancato, e forse per sempre, l'applicazione garantita della retribuzione variabile, che, introdotta nel 2004 come un moderno e valido sistema per compensare il dirigente meritevole per gli obiettivi raggiunti, non è stata applicata, nonostante l'impegno contrattuale, dalla maggior parte delle imprese, soprattutto medie e piccole.

Consoliamoci col fatto che, da una indagine fatta da Federmanager, risulta che i dirigenti in servizio tra i traguardi da raggiungere nel nuovo contratto pongono la retribuzione all'ultimo o penultimo posto preferendo migliori normative, assistenze sanitarie e pre-

videnziali, formazione ecc.

Benvenuta l'entrata in vigore dell'accordo tra Confindustria e Federmanager relativo alle quote di servizio, cioè la quota che il dirigente iscritto al Fasi, ma non a Federmanager, deve versare in più. Analoga quota vale per le aziende che non sono iscritte a Confindustria. Sono alcuni milioni di euro che entreranno a partire dal 2010 nelle casse di Federmanager e che la stessa inizierà a trasferire ai territori riducendo l'aliquota da versare a Roma dal 36% al 20% delle quote di iscrizione, fermo l'impegno entro giugno del 2010 di definire il progetto per il miglior utilizzo di questa rilevante risorsa. È importante, come hanno richiesto molti Presidenti Territoriali, che questo progetto, determinante per un rilancio e nuovo sviluppo di Federmanager a livello nazionale, sia discusso e condiviso con le Associazioni Territoriali, che avranno un ruolo importante, anche con qualche necessaria aggregazione, per il successo del progetto.

Credevo che tutti siano rimasti colpiti dalle parole del presidente della Federazione Regionale Calabria a cui fanno capo tutte le provincie locali. Ha un archivio in un armadio prestatato dall'Associazione Industriali e opera come ufficio a casa sua. Anche se i dirigenti iscritti sono pochi non possiamo permettere che a livello regionale siano presenti queste realtà, che non fanno onore all'immagine ed al prestigio che la nostra federazione deve avere in tutta Italia. Le quote di servizio serviranno anche a questo.

Concludo con l'auspicio che lo spirito propositivo e costruttivo di questo Consiglio e le nuove risorse economiche disponibili possano convincere soprattutto i giovani a farsi parte attiva nello sviluppo futuro di Federmanager. Senza questo saremo destinati ad un inevitabile declino. □



Novara. Il campanile di San Gaudenzio.