

IL TUO QUESTIONARIO

LO TROVI AL CENTRO DELLA RIVISTA: COMPILALO E INVIALO AL SINDACATO

| p r o f e s s i o n e |

DIRIGENTE



SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

| È TEMPO DI COMBATTERE:
PIÙ SPAZIO AI DIRIGENTI!

È il momento di combattere



È vero, come si legge in un recente articolo pubblicato su "Panorama Economy", che non occupiamo le fabbriche, non facciamo sit-in sui binari, non blocchiamo le strade. Ma se i dirigenti d'azienda, e il Sindacato che li rappresentano a livello nazionale e locale, non hanno ancora messo in campo forme di protesta "clamorose", è per senso di responsabilità verso un Paese nel quale riecheggiano in queste settimane pre-elettorali, per voce di quasi tutte le forze in campo, proposte che dicono di voler premiare merito, responsabilità e professionalità, visti come il lievito indispensabile di qualunque possibile crescita economica e sociale. Ma responsabilità non vuol dire silenzio, né tanto meno acquiescenza. Sono sempre più frequenti i casi di licenziamenti "di massa" di dirigenti, in spregio magari a quanto prima concordato con i Sindacati, e in no-

me di non meglio precisate esigenze di ristrutturazione aziendale. Sono casi gravi, prima di tutto, per il destino personale di colleghi che, spesso, non hanno ancora maturato i requisiti pensionistici e si trovano in un'età (sopra i 50 anni) problematica per una riqualificazione sul mercato del lavoro dirigenziale. Sono gravi come testimonianza, purtroppo non isolata, di un andamento economico generale tendente alla stasi, se non alla recessione. E sono gravi come segno di imbarbarimento delle relazioni industriali del Paese.

È in questo contesto, certamente non facile, che si inserisce l'avvio della riflessione sul rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, contratto che andrà in scadenza alla fine dell'anno.

Come si legge in altra parte di questa rivista, sono cominciate le riunioni delle Rappresentanze Sindacali Aziendali volte a mettere a punto, secondo un percorso di massima trasparenza e condivisione, una piattaforma di richieste da presentare al tavolo della trattativa con le Organizzazioni imprenditoriali. Con le intese del 2004 tale contratto ha cessato la propria funzione di garanzia dell'aumento retributivo del singolo dirigente (affidato alla contrattazione individuale) per diven-

tare, almeno nelle intenzioni, uno strumento per la valorizzazione e l'accrescimento dello status complessivo del dirigente attraverso specifiche tutele.

È il momento di trarre un bilancio di quanto da quell'impostazione sia stato ottenuto e quanto, invece, sia rimasto inattuato. E, facendo tesoro dell'esperienza compiuta in questi anni, presentare richieste che tutelino il dirigente nella sua interezza, nella parte economica e in quella previdenziale, nell'assistenza sanitaria e nella formazione e riqualificazione professionale, e così via.

Quali debbano essere le nostre priorità lo chiediamo a Voi. Vi chiediamo di far sentire alta e forte la Vostra voce, partecipando alle riunioni che via via saranno organizzate sul territorio. Ma anche se non potrete intervenire di persona, avete a disposizione un modo semplice e immediato per farci conoscere le Vostre idee: **leggete, compilate e spedite il questionario pubblicato al centro della rivista**, utilizzando l'apposita busta pre-affrancata. Le Vostre proposte saranno le nostre, e le porteremo avanti con una determinazione che le esperienze non felici degli ultimi tempi non faranno che aumentare.

Stefano Cuzzilla



Professione **DIRIGENTE**
Anno VI - n. 20
Marzo 2008

Sped. in abb.post. comma 20b
art. 2 - 45% Legge n. 662/96
Filiale di Roma
Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94
del 14/1/1994
Iscrizione al ROC n.10103

Direttore
Stefano Cuzzilla
Presidente Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

Direttore Responsabile
Domenico Alessio

Coordinamento Editoriale
Armando Bianchi

Segreteria di redazione
Irma Forleo

Direzione
Via Ravenna, 14
00161 Roma
tel. 06.440.46.08
E-mail: srdai@tiscalinet.it

Redazione e impaginazione
INC - Istituto Nazionale per la Comunicazione
www.inc-comunicazione.it

Progetto grafico
INC - Rosanna Teta

Stampa
Repro Stampa Industria Grafica - Roma
Via Zoe Fontana, 220
www.reprostampa.it

Marzo 2008

| SOMMARIO |

| ELEZIONI |

Comunque vada, sarà un successo?

a cura della redazione pag. 4

| CCNL 2008 |

Partito il confronto sul nuovo contratto

a cura della Commissione Sindacale: Giuseppe Novello e Maurizio Manicasteri pag. 7

| ENTI COLLATERALI |

Il FASI ha trent'anni e la sanità integrativa cresce

a cura della redazione pag. 10

IL TUO QUESTIONARIO
LO TROVI AL CENTRO DELLA RIVISTA:
COMPILALO E INVIALO AL SINDACATO

| DIBATTITO |

Dirigenti, classe dirigente e cultura della responsabilità

di Paolo F. Cannavò pag. 20

| PREVIDENZA |

Troppe ingiustizie verso le pensioni dei dirigenti

di Vittorio Betteghella pag. 22

| L'ANGOLO DEL LEGALE |

Contratto a progetto o lavoro subordinato?

a cura dell'avv. Stefano Minucci pag. 24

| GIURISPRUDENZA |

Chi decide la controversia su un appalto pubblico

di Caterina Di Marzio pag. 28

| LIBERTÀ DI PENSIERI |

Quali scelte economiche dopo il voto?

di Armando Bianchi pag. 30

Ricordati di fornire alla segreteria del Sindacato il tuo indirizzo e-mail.
Avrai così informazioni tempestive e personalizzate su tutte le nostre attività

Comunque vada, sarà un successo?

a cura della redazione

Nell'imminenza del voto del 13 e 14 aprile prossimo, abbiamo chiesto a due illustri parlamentari nonché economisti dei maggiori partiti in campo - l'on. Nicola Rossi, del Partito Democratico, e il sen. Maurizio Sacconi, del Partito del Popolo della Libertà - di illustrare le rispettive proposte sugli argomenti che più strettamente riguardano il ruolo economico e sociale del dirigente d'azienda. Dalle loro risposte si può già trarre una conclusione: quale che risulti lo schieramento vincente, per la nostra categoria dovrebbe aprirsi una stagione molto più ricca di soddisfazioni di quella appena terminata



“Una forte iniezione di concorrenza, innovazione e merito in tutti i settori della nostra società. Premiare i migliori è il primo principio di equità”. “Una spesa pubblica più efficiente”. “Premere meno sui contribuenti leali”. “Una politica che decida e Pubbliche Amministrazioni che funzionino”. So-

no alcune enunciazioni che si possono leggere nel Programma del Partito Democratico, presentato a Roma il 25 febbraio scorso. L'on. Nicola Rossi, che ne è stato uno degli estensori, commenta: “Comunque vadano le elezioni i dirigenti hanno vinto, perché tutte le maggiori forze politiche in campo hanno fatto esplicitamente propri quei valori di merito, responsabilità e competenza che gli stessi dirigenti, tra non poche difficoltà, hanno sostenuto negli ultimi anni”.

D. Eppure alcuni provvedimenti contenuti nell'ultima Legge Finanziaria, quali il cosiddetto “contributo di



“Ricostruire i rapporti gerarchici e di responsabilità nei luoghi di lavoro, specie nelle Amministrazioni pubbliche dove la dirigenza è stata inibita sia dalla funzione politica, sia dall'organizzazione sindacale dei dipendenti, sia da un sistema di controlli spesso ottuso e formalistico. Ma anche nel settore privato, dove spesso

i modelli organizzativi hanno mortificato, anche se in misura minore, l'autonomia responsabile della funzione dirigenziale”. Così il sen. Maurizio Sacconi, già sottosegretario al Lavoro e alle Politiche sociali nella XV Legislatura in entrambi i Governi Berlusconi, sintetizza l'approccio del PDL alla soluzione delle problematiche connesse alla figura dirigenziale. Un approccio che si traduce in una serie di proposte concrete, di seguito illustrate.

D. Come intendete tradurre la valorizzazione della figura dirigenziale dal punto di vista economico, sociale e professionale?

segue Rossi

solidarietà” e il blocco della perequazione automatica per le pensioni più “elevate”, hanno pesantemente colpito la categoria dei dirigenti. Perché le cose dovrebbero cambiare?

R. Ho più volte espresso pubblicamente la mia contrarietà a questi provvedimenti, al tempo stesso economicamente inefficaci e inutilmente punitivi per i dirigenti. Su questi il nuovo Parlamento, una volta insediatosi, dovrà porre i giusti rimedi per eliminare il grave impatto che essi esercitano sulla categoria. Ma vorrei pensare in positivo: l'evoluzione del quadro politico italiano, da una parte, e l'andamento del dibattito economico e culturale, dall'altra, indicano con chiarezza che le battaglie per le quali i dirigenti si battono da sempre, stanno ora vincendo.

D. Come tradurre concretamente le parole d'ordine sul merito e la responsabilità in provvedimenti concreti?

R. Voglio citare al primo punto l'instaurazione di un diverso, e migliore, rapporto fra cittadino e impresa da una parte e Pubblica Amministrazione dall'altra. Il primo provvedimento che propongo, e che dovrà essere assolutamente “bipartisan”, è l'introduzione nella Carta costituzionale del concetto della non retroattività fiscale, per rendere impossibili norme che sono semplicemente incivili. Ma c'è dell'altro.

D. E cioè?

R. Nell'ottica di semplificare la vita di cittadini ed imprese, il PD propone che ogni qual volta il Parlamento introduce una nuova procedura burocratica, venga al tempo stesso valutato il costo monetario che tale introduzione comporta per cittadini e imprese, riconoscendo a questi un credito d'imposta pari alla metà di quel costo. Sono certo che se una norma del genere fosse stata in vigore, oggi il tessuto economico del Paese non sarebbe sottoposto a una serie di adempimenti (ad esempio, l'elenco clienti e fornitori) inutili e costosi.

D. I rapporti con la PA sono problematici anche su altri versanti. Che cosa propone il PD per risolvere l'annosa questione dei ritardi dei rimborsi fiscali e, in generale, dei pagamenti pubblici a cittadini ed imprese?

R. Un'emissione straordinaria di titoli pubblici per coprire immediatamente i debiti (è giusto chiamare le cose con il loro nome) dello Stato nei confronti di cittadini ed imprese: ci sono rimborsi di Iva, Ire e Ires che risalgono a 10 anni fa, e

segue Sacconi

R. Utilizzando la leva fiscale ai fini di una giusta retribuzione del dirigente, del suo diritto all'aggiornamento continuo delle competenze e della protezione del suo reddito nel momento in cui il lavoro venga meno. Sul primo punto, abbiamo intenzione di sottrarre alla progressività dell'aliquota fiscale le componenti variabili del salario dirigenziale, intendendo per queste non tanto le ricche stock options di cui ha beneficiato - spesso a torto - un limitato numero di top manager, ma i premi e gli incentivi legati a risultati e ad indicatori di produttività.

D. Che tipo di tassazione avete in mente?

R. Una ritenuta alla fonte fissa e agevolata, intorno al 10%, che riguardi le parti variabili della retribuzione, con l'aliquota progressiva applicata al resto del compenso e dei redditi. Ma la leva fiscale può essere opportunamente utilizzata per sostenere altre legittime componenti contrattuali, riferite alla protezione sanitaria o alla previdenza complementare.

D. Sempre più il dirigente è vittima di processi organizzativi che minacciano lo stesso posto di lavoro. Che cosa proponete al riguardo?

R. La questione della protezione attiva in caso di perdita del lavoro è, nel caso del dirigente, strettamente connessa al rischio d'impresa e dunque più frequente rispetto al semplice dipendente. Credo che la protezione debba consistere nella disponibilità di robusti voucher per l'aggiornamento delle competenze e nell'accesso a borse dedicate del lavoro, cioè a sistemi d'incontro della domanda e dell'offerta relativi alla funzione dirigenziale.

D. E nella fase di trapasso da un posto di lavoro all'altro?

R. Credo che la protezione del reddito possa venire dall'affiancare all'ammortizzatore pubblico, che nel caso del dirigente ha una consistenza trascurabile, un secondo pilastro organizzato dalle parti sociali su base mutualistica e volontaria, anche qui con l'emanazione di un'apposita normativa fiscale volta a favorirne la creazione. Tutto ciò mantenendo fermo un principio invalicabile.

D. Quale?

R. La salvaguardia dei diritti acquisiti. Siamo nettamente contrari a provvedimenti che agiscano retroattivamente su prestazioni già erogate, come invece ha fatto recentemente il Governo. A volte l'importo di certi trattamenti pensionistici può essere discutibile, ma la retroattività è in sé odiosa e da evitare per principio.

segue Rossi

i tempi di certi pagamenti delle pubbliche amministrazioni (in particolare delle Aziende sanitarie) sono intollerabilmente lunghi. Una volta coperto il pregresso, va stabilito per legge che oltre i 6 mesi (e nel medio periodo 3) di ritardo del Fisco e delle pubbliche amministrazioni, scatti per queste le stesse procedure che esse usano nei confronti dei cittadini.

D. Venendo più specificamente alla figura del dirigente, è innegabile che questi abbia sentito, negli ultimi anni, ridursi significativamente la propria funzione sociale ed economica. È una sensazione fondata?

R. Credo che vada fatta una distinzione preliminare fra aziende pubbliche e aziende private. Nelle prime il numero dei dirigenti è cresciuto a dismisura, spesso secondo logiche ben diverse da quelle del riconoscimento della professionalità e con un'interpretazione italiana del sistema dello spoils system distorta e inaccettabile. Il PD propone l'attivazione di efficaci meccanismi di valutazione per tutta la PA, a cominciare dai dirigenti. Prevede inoltre che muti il modello di politica retributiva e che cresca lo spazio per le componenti retributive legate alla produttività e vincolate al raggiungimento di obiettivi trasparenti e misurabili. Perché la remunerazione dei dirigenti sia robustamente condizionata dal conseguimento di risultati predeterminati.

D. E nelle aziende private?

R. Nel privato si sono indubbiamente scaricati sul dirigente gli effetti dei grandi fenomeni che hanno investito l'economia mondiale: terzizzazione della produzione, acuirsi delle differenze sociali, e così via. Ma questi fenomeni non comportano in sé un depauperamento della figura manageriale. Anzi, sempre più spesso le figure di certi dirigenti vengono portate a modello di un modo nuovo e dinamico di fare impresa. Non mi sembra una novità da poco in un Paese in cui la classe manageriale raramente è stata riconosciuta come punto di forza dell'economia nazionale.

D. Dunque è ottimista?

R. L'Italia viene da un quarantennio in cui parole come merito e competizione erano pronunciate con difficoltà, e capisco che questa eredità lasci un segno economico, sociale e perfino psicologico sui dirigenti. Ma negli ultimi mesi tutto sta cambiando, e con una velocità inimmaginabile: oggi i dirigenti vedono affermati finalmente tutti i valori per i quali hanno combattuto. Ripartiamo da qui.

segue Sacconi

D. Certi provvedimenti non sono anche la conseguenza di una progressiva perdita di ruolo da parte della funzione dirigenziale?

R. L'Italia ha avuto la sventura di vivere un Sessantotto molto più lungo rispetto agli altri Paesi. Il risultato è stato l'affievolimento del criterio della responsabilità, la destrutturazione dei rapporti gerarchici, insomma una stagione politica, economica e culturale che in due parole potrebbe definirsi del cinismo e dell'irresponsabilità. Tutto ciò ha colpito soprattutto il ruolo delle funzioni apicali e dirigenziali, spesso delegittimandole, molto nel pubblico ma in parte anche nel privato.

D. In questo la politica non ha avuto nessuna colpa?

R. Certamente l'affievolimento dei criteri di autorità, gerarchia e responsabilità ha viziato i rapporti fra politica e amministrazione e, in generale, fra pubblico e privato: quando si prende un circolo vizioso, questo rischia di coinvolgere tutti. I guasti sono stati profondi e rimediare è difficile. Ma non impossibile. Occorre cominciare una stagione nuova, il cui motto deve essere: "La ricreazione è finita".

D. Che cos'ha da guadagnare il dirigente dalla fine della "ricreazione"?

R. Tutto: chi cerca maggiore responsabilità e desidera essere remunerato per i risultati, non può che volere la piena affermazione di un criterio di autonomia responsabile. Esattamente quanto l'assenza di questo criterio ha penalizzato una figura così centrale nell'organizzazione della produzione di beni e servizi, nell'economia industriale e ancor più nell'economia della conoscenza.

D. Questo vale anche per un capitalismo come quello italiano ancora a forte - qualcuno dice eccessiva - impronta familiare, nel quale il ruolo dirigenziali rischia di rimanere compresso?

R. Credo che la solida radice familiare del nostro capitalismo rappresenti un suo punto di forza, non di debolezza. E l'esempio di Paesi come la Svezia dimostra che natura familiare dell'azienda e grandi dimensioni organizzative convivono benissimo. Nel nostro caso si tratta di conciliare adeguatamente la funzione dei fondatori, che sono insieme azionisti di riferimento e manager, con un adeguato rapporto con il mercato. E di affermare, anche con il sostegno della norma, modelli che consentano di distribuire il potere aziendale secondo corrette autonomie responsabili.

Partito il confronto sul nuovo contratto

a cura della Commissione Sindacale: Giuseppe Noviello e Maurizio Manicastrì

Con la riunione dei Rappresentanti Sindacali Aziendali tenutasi il 4 febbraio scorso a Roma, ha preso avvio una lunga riflessione pubblica che condurrà all'elaborazione entro l'anno della piattaforma di richieste da presentarsi in sede di trattativa; riflessione alla quale sono chiamati tutti i dirigenti

Il 4 febbraio scorso, presso il Jolly Hotel di Roma, si è svolto il previsto incontro con i Rappresentanti Sindacali Aziendali sul tema "Primi orientamenti sul rinnovo contrattuale", organizzato dalla nostra Commissione Sindacale. Il presidente Stefano Cuzzilla, nell'aprire i lavori, ha rivolto un caloroso saluto ai presenti fra i quali Mario Cardoni, vicedirettore generale di Federmanager. L'argomento è stato introdotto da Giuseppe Noviello, coordinatore della suddetta Commissione, e da Maurizio Manicastrì.

L'incontro segna la prima riflessione pubblica sul rinnovo contrattuale dei Dirigenti d'azienda, in scadenza a fine anno, ed avvia praticamente le necessarie attività di approfondimento e di arricchimento di contenuti ed idee. È stato infatti scelto un percorso trasparente e lineare, che ad una prima fase di elaborazione embrionale, doverosamente a cura della Commissione Sin-

dacale, vuol far seguire, con il supporto delle RSA, il dibattito sui posti di lavoro e presso le sedi sindacali, coinvolgendo tutti i dirigenti interessati, giovani e meno giovani, in servizio e in pensione, iscritti e non al Sindacato.

Le tutele introdotte dal contratto precedente

Con le intese del 2003 e il successivo contratto del 2004 ci si diede l'ambizioso obiettivo di instaurare un nuovo modello contrattuale collegato strettamente ad un nuovo sistema di relazioni industriali. A quattro anni dalle intese sottoscritte, e a poco meno di un anno dalla loro scadenza, occorre purtroppo constatare che il nuovo modello non ha corrisposto sufficientemente alle attese.

In particolare, con le intese del 2004 il contratto ha cessato la propria funzione di garanzia dell'aumento retributivo del dirigente (affidato ormai alla con-

trattazione individuale) a fronte dell'ambiziosa prospettiva di divenire uno strumento indirizzato a valorizzare, accrescere e tutelare lo status complessivo del dirigente attraverso specifiche tutele. Queste ultime, peraltro, sono state prevalentemente dirette a migliorare la professionalità del dirigente (formazione), allo scopo di salvaguardarne l'occupabilità, ed a sostenerlo adeguatamente in caso di perdita del posto di lavoro (reinserimento professionale, Agenzia per il lavoro dirigenziale, interventi economici di sostegno al reddito). Su questo versante i risultati ottenuti appaiono sostanzialmente positivi, anche se non mancano ombre sull'operatività di alcuni di questi strumenti non ancora a pieno regime.

Preoccupazioni per previdenza, sanità e retribuzioni

Preoccupazioni molto maggiori si profilano invece in relazione alle

classiche norme di tutela del contratto collettivo, vale a dire le tutele di previdenza e di assistenza sanitaria integrativa nonché gli strumenti atti a garantire una corretta dinamica retributiva. È infatti evidente che l'attuale livello di copertura previdenziale integrativa appare modesto e che anche l'assistenza sanitaria integrativa necessita d'interventi migliorativi, di un'ottimizzazione delle procedure e di una uniformità delle prestazioni (soprattutto odontoiatriche). Il versante previdenziale e assistenziale, in particolare, si pone inoltre nel contesto di una politica, specialmente fiscale, che penalizza il dirigente.

Le maggiori preoccupazioni derivano però dalla parte economica, perché l'abbandono del precedente modello retributivo e la ridefinizione del trattamento economico quale Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG), da adeguare con periodicità pluriennale, presuppongono un sistema coerente di strumenti idonei a garantire una corretta dinamica retributiva a livello individuale.

Ma la corretta attuazione di tale sistema, sia sul versante della parte fissa della retribuzione che di quella variabile, presuppone il riconoscimento del diritto alla contrattazione individuale

economica ed alla valutazione individuale secondo sistemi di predeterminazione degli obiettivi e di successiva verifica del grado di raggiungimento degli stessi (MBO). Diversamente operando, il dirigente verrebbe abbandonato a se stesso nella delicata fase di definizione della propria retribuzione.

Obbligare l'azienda alla contrattazione individuale

Gli strumenti di monitoraggio predisposti a livello nazionale per la verifica sullo stato di applicazione della contrattazione individuale forniscono risposte fortemente deludenti, tanto per le grandi quanto per le piccole aziende. Occorre quindi dare al singolo la giusta forza introducendo il diritto per i dirigenti di contrattare con l'azienda, con una periodicità da definire, la dinamica della propria retribuzione secondo criteri, termini, modalità e forme che spetta al contratto collettivo determinare con chiarezza.

Quanto sopra configura pertanto per l'azienda un vero e proprio obbligo a trattare. L'eventuale violazione datoriale di tale diritto dovrebbe essere equiparata all'inadempimento contrattuale e come tale sanzionata, attraverso meccanismi previsti dallo stesso CCNL, che intervengano in maniera sostitutiva e riparatoria.

Pertanto, in coerenza con l'esigenza d'introdurre nelle aziende un modello retributivo più rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente, le aziende debbono attivare sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti eco-

nomici aggiuntivi. Essi si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che veda ciascun dirigente, a qualunque livello, condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi, di tipo quantitativo e/o qualitativo, e i relativi importi retributivi devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda e devono essere basati su parametri oggettivamente misurabili. La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive devono formare oggetto di consultazione con le RSA, con cadenza almeno annuale. In tali incontri possono anche essere esaminate e discusse le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende, anche sfruttando le opportunità offerte dal Dlgs. 25/2007 sul diritto di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese.

Valorizzare lo status complessivo del dirigente

Occorre poi una politica contrattuale tesa ad accrescere, valorizzare e tutelare lo status complessivo del dirigente attraverso il rafforzamento della garanzia di specifiche tutele sul versante relativo alla professionalità, allo scopo di salvaguardare l'occupabilità del dirigente e sostenerlo adeguatamente in caso di perdita del posto di lavoro, non solo sul piano economico ma anche attraverso idonei strumenti atti a favorire la sua rioccupazione nel più breve tempo possibile.

L'impostazione contrattuale, ma anche paracontrattuale, deve infine recupera-

re quel patto intergenerazionale che confermi la solidarietà fra dirigenti giovani, seniores e pensionati, ferma restando per questi ultimi, fra le altre iniziative, la battaglia anche legale contro l'iniquo blocco della perequazione delle pensioni recentemente introdotto.

Altri temi altrettanto importanti, di più diretto interesse per i colleghi in quiescenza, saranno affrontati in successivi incontri, trattando quello odierno, rivolto alle RSA, argomenti maggiormente riferibili ai dirigenti in servizio.

Retribuzione fissa e retribuzione variabile

I punti focali del rinnovo contrattuale, in particolare per la parte economica, possono riassumersi, per quanto riguarda la retribuzione fissa, nella manutenzione del TMCG e in una "una tantum" della RAL in funzione di parametri predefiniti; per quest'ultima, dopo un determinato numero di anni in cui è rimasta ferma (si pensi, dopo 5 anni, anche ai soli effetti dell'inflazione e del recente aumentato carico fiscale), non tralasciando l'opportunità di un equo rapporto fra i livelli retributivi dirigenziali nell'ambito della stessa azienda.

Per quanto attiene alla retribuzione variabile, occorre far leva sull'assegnazione degli obiettivi a tutti i dirigenti; il valore significativo dell'MBO non dovrebbe essere inferiore al 20-30% della retribuzione fissa; nel caso in cui non dovessero essere attivati o coerentemente attuati gli strumenti qui previsti, scatterebbe un aumento a favore del dirigente di importo da definirsi (nella

misura, ad esempio, pari al minimo dell'MBO), da erogarsi a titolo di "mancata attivazione dei sistemi retributivi incentivanti".

La riaffermazione del ruolo del dirigente dovrebbe essere sancita attraverso l'obbligo da parte dell'azienda di precisare le deleghe e le procure conferite in conseguenza del ruolo. Quanto sopra anche ai fini di un adeguato trattamento economico e normativo.

Il miglioramento delle competenze manageriali

Il miglioramento delle competenze manageriali, oltre che della professionalità, è lo strumento più idoneo a garantire un'occupazione che soddisfi le aspettative del dirigente, particolarmente in un contesto economico in cui il capitale umano torna ad essere il fattore determinante per la competitività delle imprese.

Occorre, con l'impegno delle rispettive associazioni delle parti stipulanti, sensibilizzare imprese e dirigenti non solo ad avvalersi degli strumenti formativi disponibili, ma anche a far convergere, sempre in una logica di mercato, le risorse disponibili dallo 0.30% verso iniziative formative studiate specificamente per la figura del manager.

Nell'ambito delle attività di formazione finanziate con lo 0,30%, inoltre, andrebbe ricompresa anche quella di riorientamento professionale del dirigente che perde l'occupazione. Sarebbe, invece, necessario prevedere l'obbligo a carico dell'impresa di finanziare un servizio di outplacement nei confronti di qualsiasi dirigente che abbia perso

l'occupazione, in modo da agevolare la ricollocazione sul mercato del lavoro.

Di queste e di altre tutele si è parlato durante l'incontro, così come di altri argomenti specifici che è difficile qui sintetizzare. In generale, è emersa forte fra i colleghi l'esigenza di recuperare un proprio ruolo che riconosca, in forza di obiettivi misuratori di mercato, il valore anche economico delle loro posizioni: a volte, infatti, le retribuzioni sono inferiori a quelle di un "quadro" il quale, peraltro, non rischia quotidianamente il proprio posto di lavoro.

Da ultimo si è confermata l'importanza di un Osservatorio nazionale, o di Distretto ove presente, sull'applicazione del contratto e di Osservatori aziendali, con il coinvolgimento delle RSA, sull'applicazione dell'MBO nonché l'importanza della valorizzazione della contrattazione di secondo livello.

Ugualmente, sono stati auspicati interventi mirati alla riduzione dell'aliquota fiscale sulla retribuzione variabile, alla defiscalizzazione totale dei contributi previdenziali, all'elevazione del tetto, non assoggettato a tassazione, della contribuzione per l'assistenza sanitaria integrativa.

Il FASI ha trent'anni e la sanità integrativa cresce

a cura della redazione

Celebrato a Roma lo scorso 11 dicembre il trentennale del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, con la presentazione di una interessante ricerca Censis che fa il punto sul presente e sul futuro del settore



Quasi 128 mila iscritti, oltre 302 mila assistiti, 260 milioni di euro di contributi versati, 216 milioni di prestazioni erogate, costi di gestione pari al 5% del monte contributi: questi i numeri 2006 del FASI, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa gestito da Federmanager e Confindustria, che lo scorso 11 dicembre ha festeggiato a Roma i primi 30 anni di vita con un conve-

gno sulla sanità integrativa in Italia. Nato il 26 novembre 1977 e trasformatosi nel gennaio 1982 in ente a gestione paritetica fra Confindustria e Federmanager, il FASI è un fondo "negoziale" che opera a favore dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, in servizio e pensionati. La sua finalità è quella di erogare ai dirigenti in servizio o in pensione, nel-

l'ambito di un sistema di mutualità, prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Le risorse economiche provengono esclusivamente dalle aziende e dai dirigenti iscritti.

I lavori del convegno sono stati aperti dal presidente del FASI Adriano Cappellari, dal direttore generale di Confindustria Maurizio Beretta, dal presidente di Federmanager Edoardo Lazzati e dall'economista Claudio De Vincenti, docente all'Università la Sapienza di Roma. È seguita la presentazione della ricerca "Il futuro della sanità integrativa in Italia", realizzata dal Censis, da parte del suo vicedirettore Carla Collicelli. L'ultima sessione dei lavori è consistita in una tavola rotonda presieduta dal giornalista Francesco Bogliari, con la partecipazione dell'on. Leopoldo di Girolamo, membro della Commissione Affari Sociali della Camera, del sen. Giuseppe Vegas, vicepresidente del gruppo di Forza Italia al Senato, e di Giovanni Sica, presidente della Mutua Cesare Pozzo.

Il presidente di Federmanager Laz-

zati ha proposto l'obbligatorietà di iscrizione al FASI per i dirigenti, "al fine di difendere il principio di mutualità"; il direttore generale di Confindustria Beretta ha sottolineato la positività dell'esperienza FASI, che ha dimostrato come sia "possibile coniugare equilibrio gestionale e soddisfazione degli iscritti. E questo - ha concluso - dev'essere possibile anche per il Servizio Sanitario Nazionale".

Il futuro del FASI

Nel suo intervento il presidente del FASI Cappellari, dopo aver ricordato le varie fasi di sviluppo del Fondo, ha centrato l'attenzione sui punti qualificanti della mission futura:

- ▶ mutualità intergenerazionale
- ▶ assistenza sanitaria al dirigente e alla sua famiglia "per la vita"
- ▶ libera scelta del medico o della struttura sanitaria o odontoiatrica cui il dirigente desidera rivolgersi
- ▶ politica di assistenza sanitaria integrativa che privilegi le aree in cui la spesa sanitaria per la famiglia avrebbe conseguenze molto pesanti sui bilanci familiari
- ▶ assistenza infermieristica domiciliare e di lunga degenza
- ▶ politica di miglioramento delle prestazioni per gli iscritti a parità di costi per il FASI
- ▶ equilibrio tra le risorse disponibili e le uscite per prestazioni e spese di gestione.

A proposito dell'ultimo punto, Cappellari ha ricordato che i bilanci del Fondo rispettano questa regola e che la gestione economica, quindi, è sana. Per l'immediato futuro il presidente ha

proposto al FASI i seguenti obiettivi:

- ▶ migliorare le prestazioni
- ▶ perseguire una semplificazione delle procedure operative
- ▶ sviluppare e potenziare ulteriormente la comunicazione telematica, agevolando anche la comunicazione "in voce" grazie alle nuove tecnologie ora disponibili
- ▶ ricercare costantemente la razionalizzazione della struttura, per migliorarne l'efficienza e la produttività.

Il tutto tenendo conto delle minacce esterne, in particolare dell'incertezza economica, sociale e politica che pervade il nostro tempo e si riflette sulle aziende e sul lavoro dei dirigenti, oltre che delle specifiche incertezze delle politiche per la sanità in generale e dell'assistenza integrativa in particolare, anche e soprattutto sotto il profilo fiscale.

Le conclusioni "politiche" del convegno sono state formulate, su mandato del ministro della Sanità Livia Turco, da Grazia Labate, già sottosegretario alla Sanità con il ministro Umberto Veronesi, attualmente coordinatrice del gruppo di studio ministeriale per le ipotesi di riforma del sistema dei fondi sanitari integrativi e, in generale, della sanità integrativa in Italia.

Il presente (e il futuro) della sanità integrativa

Dalla ricerca del Censis sono emersi dati molto interessanti. In Italia la spesa sanitaria privata delle famiglie rappresenta circa un quinto della spesa sanitaria totale, pari a 25 miliardi di euro; quasi l'87% di questa è soste-

nuta direttamente dai cittadini e circa il 4% dalle assicurazioni sanitarie private. Fra le quote di spesa destinate a crescere vi è soprattutto quella per servizi e prestazioni di "long term care", coperte per poco meno del 35% dal SSN (pari a 3.883 milioni di euro) e, in misura molto più consistente



Il Presidente del FASI Adriano Cappellari

(43,3%, pari a 4.841 milioni di euro), da familiari e "care giver".

I cittadini pagano di tasca propria circa il 57% delle visite specialistiche, quasi il 21% degli accertamenti diagnostici e il 5% dei ricoveri; tra le visite specialistiche, a presentare la quota maggiore di pagamenti interi sono le visite odontoiatriche (92%), le visite ostetrico-ginecologiche (64,5%) e quelle dietologiche (57,1%). Ma per quali ragioni gli italiani scelgono di farsi carico interamente delle spese per servizi e prestazioni sanitarie? La fiducia nel medico e nella struttura rappresenta il motivo fondamentale (l'84,4% nel caso dei ricoveri, il 71,5% nelle visite specialistiche e il

55% negli accertamenti diagnostici), ma incide anche la necessità di evitare liste di attesa troppo lunghe (ciò vale per il 33% degli accertamenti diagnostici e il 14% nelle visite mediche specialistiche).

Relativamente alla mutualità sanitaria integrativa, la ricerca ha rilevato tra il 1999 e il 2007 un aumento del numero degli iscritti a fondi sanitari integrativi (+6,3%), anche se si tratta perlopiù di specifiche categorie di lavoratori. Il 75% dei fondi considerati, inoltre, copre le spese relative alle degenze in strutture pubbliche e private accreditate, alle visite specialistiche e alle cure odontoiatriche; il 62,5% quelle relative ai ricoveri in strutture private, agli esami e agli accertamenti diagnostici e agli inter-

venti chirurgici; il 50% offre prestazioni di assistenza domiciliare infermieristica, riabilitazione e lungo degenza e forniture di lenti e occhiali; il 37,5% copre le spese per protesi, estetica e chirurgia, mentre la quota dei fondi che dà coperture per l'acquisto di farmaci, psicoterapie, trasporto infermi, assistenza a invalidi/non autosufficienti e compartecipazione alla spesa (ticket) è pari al 25% del campione esaminato. Solo il 12,5% dei fondi considerati, infine, offre una copertura ai propri assistiti per le spese relative all'emodialisi.

L'analisi condotta sulla mutualità sanitaria integrativa fornisce la fotografia di un settore che è riuscito a ritagliarsi una posizione importante nella relazione tra cittadini e servizi sanita-

ri, anche se in un contesto normativo non certo favorevole; tuttavia si può dire che sta maturando, finalmente, un diverso approccio al ruolo e alle potenzialità della mutualità integrativa in sanità, anche grazie ad alcune ipotesi di modifica del comparto.

Ad esempio, la Legge Finanziaria 2008 prevede l'emanazione, entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore, di un decreto del Ministro della Salute che dovrebbe disciplinare in modo organico gli ambiti di intervento dei Fondi integrativi del SSN e delle prestazioni da essi garantite. L'ipotesi, comunque, sembra quella di incentivare i fondi che garantiscano coperture per bisogni meno tutelati pubblicamente, come le spese odontoiatriche e quelle per la "long term care".

IL FASI IN SINTESI

Che cos'è

Costituito il 26 novembre 1997 e trasformato il 1° gennaio 1982 in Ente a gestione paritetica Confindustria/Federmanager, il FASI è un fondo "negoziale" che opera in base agli accordi contrattuali fra Confindustria e Federmanager per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, in servizio o pensionati.

Finalità

Il FASI eroga ai dirigenti in servizio o in pensione, nell'ambito di un sistema di mutualità, prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale.

Chi può iscriversi

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

Aree d'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.

ANDAMENTO STORICO DEGLI ASSOCIATI

| Anno | Numero |
|------|---------|
| 1982 | 150.000 |
| 1989 | 200.000 |
| 1997 | 250.000 |
| 2006 | 302.063 |

ANDAMENTO ENTRATE PER CONTRIBUTI*

| Anno | Entrate |
|------|---------|
| 2002 | 205.000 |
| 2005 | 245.000 |
| 2006 | 260.000 |

* in migliaia di Euro

ANDAMENTO USCITE PER PRESTAZIONI*

| Anno | Uscite |
|------|---------|
| 2002 | 200.000 |
| 2005 | 212.000 |
| 2006 | 216.000 |

PERCENTUALE DELLA SPESA 2006 PER AREE PRINCIPALI

| Area | % |
|------------------------|------|
| 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

Al 20 febbraio 2008 erano attive convenzioni dirette con 1.045 strutture, di cui: 88 case di cura; 1 società di noleggio apparecchiature per riabilitazione; 15 strutture ospedaliere e universitarie; 206 poliambulatori diagnostici, centri di fisioterapia, Day Hospital, Day Surgery; 736 studi odontoiatrici.

Il Gruppo Artemisia ha siglato un accordo con S.R.D.A.I.



Gruppo Artemisia s.p.a

IL NOSTRO PERSONALE DI SEGRETERIA
SARÀ A VOSTRA DISPOSIZIONE
PER QUALSIASI INFORMAZIONE

per info:

06 85 05

NUMERO VERDE
800 617 617

Attivo 24 ore su 24

DUE NUOVE CONVENZIONI STIPULATE DAL NOSTRO SINDACATO

La prima convenzione è con la **SIQUO** (Società Italiana di Qualità in Odontoiatria), del dott. Giovanni Carnovale, e permette ai nostri iscritti di aderire al progetto "**Pronto Dente**", beneficiando gratuitamente di: una prima visita odontoiatrica per la prevenzione delle malattie della bocca; due sedute semestrali di igiene orale nell'anno 2008; una seduta all'anno di sbiancamento dei denti e di rigenerazione gengivale mediante vaporizzazione di bicarbonato. Tutte le prestazioni odontoiatriche sono ai costi previsti dal Tariffario FASI senza spese aggiuntive.

La seconda convenzione è con la **AI Well**, centro di nutrizione, salute e benessere: dipendenti e iscritti al Sindacato riceveranno una card gratuita, personale, nominativa e della durata di 3 anni, alla prima richiesta di prestazione presso la sede della società. La card dà diritto, fra l'altro, ai seguenti sconti: 15% sulle prestazioni dietologiche e psicoterapiche; 10% su prestazioni individuali di yoga integrato; 15% sugli integratori alimentari AI Well. La card non dà invece diritto a sconti sul metodo Nutribest, in promozione sul sito www.aiwell.com.

Le strutture e i servizi del Sindacato per i Soci

ATTENZIONE: SONO VARIATI I RECAPITI DEL SINDACATO ROMANO

Il nuovo numero unico è 06 441708.1 (r.a.)

Attraverso l'opera di personale e consulenti specializzati, il Sindacato fornisce ai Soci e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistenza e supporto in merito alle norme contrattuali, alle disposizioni di legge in materia di lavoro e di regimi di previdenza ed assistenza sanitaria nonché in tutti i campi che riguardano il rapporto di lavoro dirigenziale.

UFFICIO SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Sig.ra Cristina De Angelis - int. 13 (deangelis@srdai.it)
Sig.ra Delia Di Stefano - int. 14 (distefano@srdai.it)

•••••

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli - int. 15 (marinelli@srdai.it)

Mattino
dal lunedì al venerdì, 9-13

•••••

UFFICIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

Patrizia Spaziani - int. 16 (spaziani@srdai.it)
Maddalena Catani - int. 21 (catani@srdai.it)
Irma Forleo - int. 19 (forleo@srdai.it)

Mattino
dal lunedì al venerdì, 9-13

Pomeriggio
dal lunedì al giovedì, 15-18

•••••

UFFICIO CONTRATTUALE SINDACALE (RAPPORTI CON LE R.S.A.)

Maria Grazia Cancia - int. 20 (cancia@srdai.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini
Nicoletta Prioletta - int. 22 (prioletta@srdai.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO LEGALE, FISCALE E VERTENZE

Avv. Franco Minucci
Avv. Stefano Minucci
Maddalena Catani - int. 21 (legale@srdai.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO PER DIRIGENTI IN MOBILITÀ

Presso gli Uffici del Sindacato è attivo, da qualche anno, lo Sportello di Orientamento, un servizio gratuito che viene svolto da Promos BPI Italia, Società qualificata con la quale il Sindacato ha sottoscritto una convenzione.

Il servizio si propone di offrire una consulenza riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro.

Si invitano i colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità prendendo appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria del Sindacato.

Per i dirigenti in mobilità che intendano inserirsi nella banca dati dell'Agenzia Lazio Lavoro, è attivo presso il Sindacato lo Sportello Dirigenti in mobilità per svolgere gli adempimenti necessari.

Maria Grazia Cancia - int. 20 (cancia@srdai.it)

•••••

SPORTELLO MANAGER AT WORK

Agenzia per l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro dirigenziale

E' l'Agenzia del lavoro rivolta ai dirigenti disoccupati o dipendenti di aziende in liquidazione che intendano proporsi sul mercato del lavoro. Offre servizi efficienti e qualificati diretti a fornire concrete opportunità di reinserimento lavorativo ai dirigenti ed a soddisfare le esigenze delle aziende alla ricerca di elevate professionalità.

Attraverso i suoi sportelli, uno è quello aperto presso il nostro Sindacato, offre ai dirigenti la possibilità di accedere direttamente alla banca dati, avere assistenza ed informazioni per la registrazione dei propri dati ed usufruire dei servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Maria Grazia Cancia - int. 20 (cancia@srdai.it)

•••••

CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Franco Minucci (legale@srdai.it)

Per appuntamento, tramite il Sindacato (Sig.ra Maddalena Catani) La consulenza, che relativamente al primo incontro sarà gratuita, riguarderà il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale; potrà essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:

Tel. 06.44.17.081 - Fax 06.44.04.705

S.R.D.A.I. per approfondire l'evoluzione dei propri iscritti invia **a tutti i colleghi in servizio ed in pensione** il presente questionario in forma assolutamente anonima, su tematiche generali e su aspetti più propriamente associativi.

Ti chiediamo di **collaborare all'indagine compilando il questionario e restituendolo con l'allegata busta pre-affrancata**.

L'invio del questionario verrà ripetuto in formato elettronico per tutti i colleghi che hanno comunicato a S.R.D.A.I. il proprio riferimento e-mail; in questo caso la compilazione e restituzione del modello potrà avvenire tramite web.

Ti preghiamo **di scegliere una sola modalità di risposta**. I dati raccolti saranno trattati nel pieno rispetto della normativa sulla privacy. I risultati che emergeranno saranno esposti in un rapporto di ricerca per uso interno.

► SEZIONE RUOLO DEL DIRIGENTE

D1) *Parlando della figura del dirigente in servizio e dei suoi attuali livelli di responsabilità e autonomia, indica quale delle seguenti affermazioni maggiormente corrisponde alla tua opinione della realtà odierna. (Una sola risposta)*

| | |
|---|---|
| - È una figura che sempre più si avvicina a quella dell'imprenditore | 1 |
| - È una figura che si colloca in maniera netta e distinta fra l'imprenditore e le fasce sottostanti dei quadri e dei dipendenti | 2 |
| - È una figura che sempre più si avvicina a quella dei quadri | 3 |
| - È una figura in cerca di un nuovo ruolo | 4 |

D2) *In che tipo di azienda, secondo te, sono maggiormente valorizzate la professionalità e la funzione del dirigente oggi? E in quale sono meno valorizzate? (Una sola risposta per colonna)*

| | Più valorizzate | Meno valorizzate |
|--|-----------------|------------------|
| - Grandi gruppi/aziende multinazionali | 1 | 1 |
| - Grandi aziende nazionali | 2 | 2 |
| - Medie e piccole aziende nazionali | 3 | 3 |
| - Nessuna di queste | 4 | 4 |

D3) *In che misura, secondo te, si produrranno i seguenti fenomeni nelle aziende italiane nei prossimi 2-3 anni? (Una sola risposta per riga)*

| | Molto d'accordo | Abbastanza d'accordo | Poco d'accordo | Per niente d'accordo | Non so |
|--|-----------------|----------------------|----------------|----------------------|--------|
| - Sarà ridotto il numero dei dirigenti a favore dei quadri ai quali saranno date maggiori responsabilità | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Le riduzioni dei costi aziendali colpiranno in particolar modo la categoria dei dirigenti | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - La funzione dei dirigenti sarà sostituita sempre più da consulenti esterni e/o ex-dirigenti in pensione | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Per rilanciare le aziende ci sarà bisogno di assumere un maggior numero di dirigenti | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Ci sarà una diffusa rivalutazione dell'importanza del ruolo del dirigente nelle imprese | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Nei grandi gruppi/aziende multinazionali aumenterà l'importanza della funzione del dirigente | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Nelle grandi aziende nazionali o internazionalizzate aumenterà l'importanza della funzione del dirigente | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Nelle medie e piccole aziende nazionali aumenterà l'importanza della funzione del dirigente | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

D4) *Solo per colleghi in attività. Quali sono le tue aspettative nel prossimo futuro? (Una sola risposta per ogni coppia di frasi)*

| | |
|--|---|
| - Crescere professionalmente nello stesso ruolo nella mia attuale azienda | 1 |
| - Crescere professionalmente nello stesso ruolo ma in altre aziende | 2 |
| ----- | |
| - Crescere professionalmente in altri ruoli/funzioni nella mia attuale azienda | 1 |
| - Crescere professionalmente in ruoli/funzioni diverse in altre aziende | 2 |
| ----- | |
| - Entrare nel consiglio di amministrazione nella mia attuale azienda | 1 |
| - Avviare un'attività imprenditoriale | 2 |
| ----- | |
| - Arrivare alla pensione e godermi il giusto riposo | 1 |
| - Arrivare alla pensione per intraprendere una nuova attività | 2 |
| ----- | |
| - Nessuna di queste | 9 |
| ----- | |

D5) Solo per colleghi in attività. In che misura sei d'accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni? (Una sola risposta per riga)

| | Molto d'accordo | Abbastanza d'accordo | Poco d'accordo | Per niente d'accordo | Non so |
|---|-----------------|----------------------|----------------|----------------------|--------|
| - Le crisi finanziarie e gli scandali connessi ad alcune aziende famose hanno negativamente influenzato l'immagine dei dirigenti presso l'opinione pubblica | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Le aziende oggi penalizzano i dirigenti più esperti e da tempo attivi in azienda a favore di dirigenti giovani e aggressivi | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - È necessario oggi restituire valore e dare visibilità sui media al ruolo dei dirigenti nel Sistema Paese | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Le aziende non investono adeguatamente nei propri dirigenti e non offrono loro i mezzi e gli strumenti per esprimere al meglio le loro capacità | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - L'opinione pubblica pensa che i dirigenti usufruiscano di eccessivi vantaggi e privilegi anche a causa di una informazione superficiale | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

► SEZIONE ATTIVITÀ SINDACALI E ASSOCIATIVE. A TUTTI I COLLEGHI

D6) Che opinione hai sull'attività della FEDERMANAGER NAZIONALE negli ultimi 3 anni per tutti i seguenti aspetti? (Una sola risposta per riga)

| | Molto positiva | Abbastanza positiva | Poco positiva | Per niente positiva | Non so |
|---|----------------|---------------------|---------------|---------------------|--------|
| - Complessivamente | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Per l'attività degli Enti collaterali (FASI ecc.) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Per la comunicazione dell'immagine della classe dirigente | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

D7) Che opinione hai sull'ultimo contratto collettivo sottoscritto da FEDERMANAGER NAZIONALE per ognuno dei seguenti aspetti? (Una sola risposta per riga)

| | Molto positiva | Abbastanza positiva | Poco positiva | Per niente positiva | Non so |
|---|----------------|---------------------|---------------|---------------------|--------|
| - Parte retributiva TMCG (Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Tutele | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Contrattazione individuale - MBO | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

LE DOM. 8 E 9 SONO PER I COLLEGHI CHE HANNO ISTITUTI PARACONTRATTUALI PARITETICI TRA FEDERAZIONE E PARTI DATORIALI. ALTRI A DOM. 10

D8) Che opinione hai sulle politiche di FEDERMANAGER NAZIONALE per ... (Rispondi per gli Istituti che utilizzi con una sola risposta per riga)

| | Molto positiva | Abbastanza positiva | Poco positiva | Per niente positiva | Non so non utilizzo |
|----------------|----------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------------|
| - FASI | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - FONDIRIGENTI | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - IDI | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - PREVINDAI | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - PREVINDAPI | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

D9) Quanto sei soddisfatto del FASI per ognuno dei seguenti aspetti... (Una sola risposta per riga)

| | Molto | Abbastanza | Poco | Per niente | Non so |
|-------------------------|-------|------------|------|------------|--------|
| - Le procedure | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - L'entità dei rimborsi | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Le convenzioni | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

D10) Solo per i colleghi che hanno fondi aziendali sanitari o previdenziali o altre forme associative aziendali (es. Eeanel, Eni, Telecom, Accenture, ecc.) (altri a dom. 11) Come giudichi il tuo... (una sola risposta per riga)

| | Molto positivamente | Abbastanza positivamente | Poco positivamente | Per niente positivamente | Non so |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|--------|
| - Fondo previdenziale | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Fondo sanitario | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| - Assistenza ai colleghi in pensione | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

► A TUTTI I COLLEGHI

D11) *Tu conosci FONDIRIGENTI?*

| | | |
|----|---|-------------|
| Si | 1 | → vai a D12 |
| No | 2 | → vai a D13 |

D12) *FONDIRIGENTI è la struttura paritetica tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER NAZIONALE che finanzia i corsi di formazione per dirigenti. Secondo te in futuro FONDIRIGENTI dovrebbe assumere anche un ruolo attivo, progettuale e propositivo nell'organizzazione di (Max 2 risposte)*

| | |
|---|---|
| Corsi su specifiche competenze professionali | 1 |
| Corsi di sviluppo della leadership e delle competenze trasversali | 2 |
| Formazione "on the job" | 3 |
| Tutoring | 4 |
| Master | 5 |
| Altro: (specificare) | 6 |
| Nessun cambiamento, deve rimanere così | 9 |

D13) *Che opinione hai dell'attività di ... (Una sola risposta per riga)*

| | Molto positiva | Abbastanza positiva | Poco positiva | Per niente positiva | Non so |
|---------|-------------------|------------------------|------------------|------------------------|--------|
| ASSIDAI | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

D14) *Su quali delle seguenti aree dovrebbe concentrarsi maggiormente FEDERMANAGER NAZIONALE?
E su quali di queste dovrebbe concentrarsi maggiormente SRDAI ? (Max 3 risposte per colonna)*

| | FEDERMANAGER NAZIONALE | SRDAI |
|--|------------------------|-------|
| Tutela dei diritti sindacali dei dirigenti | 1 | 1 |
| Rapporti istituzionali | 2 | 2 |
| Qualificazione dell'immagine e del ruolo dei dirigenti nel Paese | 3 | 3 |
| Maggiore visibilità al Sindacato e alle sue attività | 4 | 4 |
| Internazionalizzazione | 5 | 5 |
| Sviluppo della solidarietà intergenerazionale | 6 | 6 |
| Tutela della responsabilità in azienda | 7 | 7 |
| Introduzione di nuovi servizi agli associati | 8 | 8 |
| Introduzione di nuove tutele legali | 9 | 9 |
| Altro: (specificare) | | |

D15) *Quali delle seguenti attività SDRAI sono state le più significative per te negli ultimi anni? (Max 3 risposte per colonna)*

D16) *Quali sono invece le attività su cui dovrebbe maggiormente impegnarsi lo SRDAI nell'immediato futuro? (Max 3 risposte per colonna)*

| | D15) ultimi anni | D16) nel futuro |
|--|------------------|-----------------|
| Assistenza nei servizi di formazione | 1 | 1 |
| Sportello FASI | 2 | 2 |
| Assistenza previdenziale | 3 | 3 |
| Assistenza sanitaria/convenzioni | 4 | 4 |
| Assistenza sindacale | 5 | 5 |
| Convenzioni per cultura e tempo libero | 6 | 6 |
| Assistenza legale | 7 | 7 |
| Assistenza fiscale | 8 | 8 |
| Servizi per l'occupazione | 9 | 9 |
| Difesa delle pensioni dei dirigenti | 10 | 10 |
| Informatizzazione dell'intero sistema | 11 | 11 |
| Altro: (specificare) | | |

D17) *Solo per colleghi in pensione. Per la tua persona, in che cosa SRDAI ritieni si debba prioritariamente impegnare tra le seguenti attività? (Max 3 risposte)*

| | |
|---|---|
| Sviluppo dei servizi per la cultura | 1 |
| Perequazione automatica delle pensioni | 2 |
| Annullamento del contributo di solidarietà | 3 |
| Sviluppo per le attività di socializzazione | 4 |
| Miglioramento dei fondi e prestazioni sanitarie | 5 |
| Accesso alle convenzioni molto vantaggiose | 6 |
| Miglioramento della reversibilità | 7 |
| Altro: (specificare) | 8 |

LE DOMANDE DA D18 A D33 SONO RIVOLTE A TUTTI I COLLEGHI IN SERVIZIO O IN PENSIONE.

D18) *SRDAI per migliorare l'efficacia della comunicazione potrebbe cambiare il proprio nome. Tu personalmente preferisci una sigla in cui sia presente la parola Sindacato come nello SRDAI o preferisci una sigla contenente la parola FEDERMANAGER? (una sola risposta)*

| | |
|--|---|
| Sigla in cui compare il termine Sindacato | 1 |
| Sigla in cui compare il termine FEDERMANAGER | 2 |
| Altro: (specificare) | 3 |
| Indifferente | 4 |

D19) *Da quanti anni sei iscritto?*

| | |
|-------------------|---|
| Meno di 2 anni | 1 |
| Dai 2 ai 5 anni | 2 |
| Dai 6 ai 10 anni | 3 |
| Dai 10 ai 20 anni | 4 |
| Oltre i 20 anni | 5 |

D20) *Per quali motivi ti sei iscritto? (Max 3 risposte per colonna)*

D21) *Per quali motivi consiglieresti oggi ad un giovane collega di iscriversi al Sindacato? (Max 3 risposte per colonna)*

| | D15) ...ti sei iscritto | D16) ...consiglieresti |
|---|----------------------------|---------------------------|
| Difesa dei diritti lavorativi | 1 | 1 |
| Entrare in un'organizzazione per condividere i problemi con altri colleghi | 2 | 2 |
| Necessario per accedere ai servizi | 3 | 3 |
| Possibilità di partecipare alla scelte del Sindacato e degli Enti collaterali | 4 | 4 |
| Senso di appartenenza/status symbol | 5 | 5 |
| Indispensabile per l'iscrizione ad ASSIDAI | 6 | 6 |
| Altro: (specificare) | 7 | 7 |

D22) *La tua iscrizione al Sindacato è stata favorita in qualche modo da... (una sola risposta)*

| | |
|--|---|
| Collegli | 1 |
| Circostanze professionali | 2 |
| Conflitti aziendali | 3 |
| Interesse personale verso il Sindacato | 4 |
| Azienda | 5 |
| Altro: (specificare) | 6 |
| Non ricordo | 9 |

► SEZIONE DATI FISSI CARATTERISTICHE SOCIO-PROFESSIONALI

D23) *Registrare il sesso*

| | |
|---------|---|
| Maschio | 1 |
| Femmina | 2 |

D24) *Età in anni compiuti*

| | |
|-----------------------|---|
| Fino 42 anni compiuti | 1 |
| 43-49 anni | 2 |
| 50-59 anni | 3 |
| 60-65 anni | 4 |
| 66-75 | 5 |
| Oltre 75 anni | 6 |

D25) *Qual è la tua attuale condizione professionale? (una sola risposta)*

| | |
|----------------------------------|---|
| Dirigente in attività | 1 |
| Dirigente in fase di uscita | 2 |
| Dirigente prossimo alla pensione | 3 |
| Dirigente in mobilità | 4 |
| Dirigente in pensione | 5 |

D26) *Ultimo/attuale ruolo ricoperto*

| | |
|---|---|
| Top Manager: Presidente/Amministratore Delegato/ Consigliere d'Amministrazione (o equivalente) | 1 |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Key Manager: Direttore Generale (o equivalente) | 2 |
| Middle Manager | 3 |
| Low Manager | 4 |
| Altro: (specificare) | 5 |

D27) *Con quale tipo di ruolo? (una sola risposta)*

| | |
|---|---|
| Ruolo prevalentemente manageriale/organizzativo | 1 |
| Ruolo prevalentemente tecnico/professionale | 2 |

D28) *Il tuo contratto di riferimento è stato sottoscritto da FEDERMANAGER Nazionale da...: (una sola risposta)*

| | |
|---------------|---|
| CONFINDUSTRIA | 1 |
| CONFAPI | 2 |
| CONFSERVIZI | 3 |
| Altro | 4 |

D29) *Da quando sei stato nominato dirigente quante aziende hai cambiato? (una sola risposta)*

| | |
|---------------------------|---|
| Nessuna, sempre la stessa | 1 |
| Una azienda | 2 |
| Due aziende | 3 |
| Tre aziende | 4 |
| Più di 3 aziende | 5 |

D30) *Quali sono le dimensioni dell'azienda attuale/ultima in termini di addetti? E quanti di questi sono dirigenti? (riportare il numero)*

| | addetti | di cui dirigenti |
|-------------------------|---------|------------------|
| Meno di 49 addetti | 1 | |
| Dai 50 ai 100 addetti | 2 | |
| Dai 101 ai 250 addetti | 3 | |
| Dai 251 ai 500 addetti | 4 | |
| Dai 501 ai 1000 addetti | 5 | |
| Oltre i 1000 addetti | 6 | |
| Non ricordo | 7 | |

D31) *In quale settore economico produttivo opera/operava la tua l'azienda? (una sola risposta)*

| | |
|---|----|
| Meccanico siderurgico | 1 |
| Gomma plastica ceramica | 2 |
| Chimico farmaceutico | 3 |
| Costruzioni ed impiantistica | 4 |
| Alimentare | 5 |
| Tessile abbigliamento | 6 |
| Informatica elettronica telecomunicazioni | 7 |
| Trasporti e servizi collettivi (acqua, nettezza urbana) | 8 |
| Energia (gas, luce) | 9 |
| Grafico/editoriale | 10 |
| Altri servizi | 11 |
| Non so/non ricordo | 12 |

D32) *Hai conseguito Master di qualsiasi tipo in Italia o all'estero?*

| | |
|-------------------|---|
| Sì, in Italia | 1 |
| Sì, all'estero | 2 |
| No, nessun Master | 3 |

D33) *Quale è il livello attuale della tua RAL (Retribuzione Annuale Lorda) o della tua pensione lorda?*

| | |
|----------------------------|---|
| Fino a 50.000 euro | 1 |
| Tra 50.000 e 70.000 euro | 2 |
| Tra 70.000 e 90.000 euro | 3 |
| Tra 90.000 e 120.000 euro | 4 |
| Tra 120.000 e 150.000 euro | 5 |
| Tra 150.000 e 200.000 euro | 6 |
| Oltre 200.000 euro | 7 |

2008-2009

Campagna di iscrizione

Il questi giorni avrai già ricevuto o starai per ricevere il **bollettino per rinnovare la tua iscrizione al nostro Sindacato**. Mai come in questo momento è necessario sostenere la nostra Organizzazione che si trova quotidianamente impegnata a **difendere i diritti della nostra categoria**.

È sempre più difficile difendere il ruolo e l'immagine dei dirigenti, sia in servizio sia in pensione: i primi subiscono un costante ridimensionamento del proprio ruolo, con la continua minaccia di espulsione a seguito delle frequenti ristrutturazioni aziendali; i secondi vedono progressivamente erodersi il proprio potere d'acquisto, con l'introduzione di norme punitive come il blocco della perequazione automatica.

Il nostro obiettivo è ora di recuperare gli spazi che ci sono stati erosi. Non sarà facile, ma **è indispensabile il sostegno e l'impegno di tutti**, affinché si possa dare un tono autorevole alla nostra voce in difesa dei punti più qualificanti che ancora caratterizzano il nostro status.

La nostra volontà è quella di agire con sempre maggiore determinazione, ma l'energia per sostenere la nostra determinazione ce la dovete dare voi.

Fra le iniziative che certamente intensificheremo c'è quella di **migliorare la comunicazione** per tenervi costantemente aggiornati, nel più breve tempo possibile e nel modo più completo.

Al riguardo vi ricordiamo che già 3 mila Colleghi ci hanno inviato il proprio **indirizzo e-mail**.

È importante che chi non ha già inviato i propri dati provveda a farlo contattando la segreteria del Sindacato: ci aiuterete a tenervi tempestivamente informati su tutto quanto riguarda la vita della nostra Organizzazione.

Dirigenti, c e cultur

di Paolo F. Cannavò

Possiamo e dobbiamo assumere un ruolo guida e una responsabilità più incisiva nel nuovo spazio giuridico che si è venuto formando a partire dai temi della sicurezza per arrivare a quelli fiscali, finanziari e ambientali

Lo sviluppo dei sistemi giuridici - europeo, nazionale e regionale - in favore del diritto societario, della sicurezza e dei consumatori ha reso più difficile individuare i confini tra responsabilità personale, oggettiva e contrattuale: sono aumentati i pericoli per i dirigenti nelle aziende e c'è un modo nuovo di stare nelle imprese.

Queste circostanze si intrecciano con la globalizzazione e spingono sempre più i Colleghi - soprattutto se si trovano ai maggiori livelli organizzativi, integrati e funzionali

VALORE E SVILUPPI DEL "P

Un primo bilancio dell'iniziativa, promossa dall'Agenzia Lazio Lavoro, volta a diffondere la prassi del Bilancio delle Competenze, un percorso di autovalutazione professionale di particolare utilità per i colleghi in difficoltà lavorativa

Agli inizi del 2006 il nostro Sindacato ha promosso e facilitato un intervento da parte della Regione Lazio in favore dell'occupazione dirigenziale e dei lavoratori atipici. In questo quadro la Giunta regionale ha affidato all'Agenzia Lazio Lavoro l'incarico di finanziare l'erogazione di 300 Bilanci delle Competenze. Successivamente l'Associazione Temporanea di Scopo (ATS) composta da Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università Roma III, Ass.For.SEO arl.,

Classe dirigente e della responsabilità

rispetto all'azionariato - a confrontarsi con l'opportunità/necessità di divenire membri della classe dirigente del Paese.

In questo scenario i Dirigenti devono passare attraverso una fase di cambiamento - sia con una più ampia formazione sui temi giuridici, sia con uno stile manageriale più moderno, sia ancora con la definitiva assunzione dei principi tipici della CSR - in particolare se appartengono al management di quelle aziende in cui possono verificarsi con maggiore probabilità incidenti

rilevanti e ad alto impatto sociale: aziende per la salute o per i servizi d'interesse pubblico, aziende di trasporto o per la produzione e distribuzione di energia.

In altri termini, i Dirigenti possono ora tanto più inserirsi nella classe dirigente quanto più riescono ad assumere un ruolo guida e una responsabilità più incisiva nel nuovo spazio giuridico che si è venuto formando a partire dai temi della sicurezza per arrivare a quelli fiscali, finanziari e ambientali.

Da questi punti di vista è necessario

ridisegnare i confini dei poteri, delle deleghe e dell'autonomia del Dirigente rispetto all'imprenditore. Da un lato si avverte, ad esempio, l'esigenza di un impegno misurato e realistico circa la conclusione di inchieste avviate - e spesso perse nella memoria dell'opinione pubblica - sui disastri rilevanti e mortali o su quelli ambientali che hanno colpito negli ultimi anni il nostro Paese. Dall'altro si può configurare un nuovo impegno per ampliare ruolo e compiti dell'intera Organizzazione sindacale.

PROGETTO PERSEO”

CRAS SpA si è aggiudicata la relativa gara pubblica, dando vita al “Progetto Perseo”, entrato in fase di attuazione a fine 2007.

Il Bilancio delle Competenze è un percorso di autovalutazione della situazione attuale e potenziale di un lavoratore e si conclude con l'elaborazione di un progetto per la propria evoluzione professionale, definendone gli assi di sviluppo e le relative strategie operative.

Si tratta di un importante elemento di orientamento, utile a confermare o modificare le proprie scelte professionali, adatto in particolare per i Colleghi in difficoltà lavorativa. È del tutto diverso dall'outplacement - di cui può rappresentare una fase preliminare - e rappresenta in sé un elemento d'innovazione nello scenario dei

servizi di consulenza per il lavoro.

L'attuazione del Progetto Perseo avviene a livello provinciale. Costituisce requisito di ammissibilità all'erogazione dei Bilanci l'aver maturato esperienze lavorative - anche non continuative - per almeno quattro anni, mentre sono elementi preferenziali (quindi non esclusivi) per l'accesso al servizio: essere iscritte/i nelle liste di mobilità per le qualifiche fino a “quadro”; essere iscritte/i nella banca dati dell'Agenzia Lazio Lavoro per i dirigenti; avere un'età compresa fra i 45 e i 55 anni; essere a forte rischio occupazionale perché appartenenti ad enti, aziende, imprese, organizzazioni in crisi, in fase di riconversione, di ristrutturazione, ecc.

È stato già completato l'intervento in Provincia di Viterbo, con 10 erogazioni per

quanto riguarda dirigenti, quadri e funzionari, mentre è in corso la selezione dei 25 destinatari in provincia di Frosinone nonché l'emissione dei bandi per quanto riguarda gli omologhi destinatari delle province di Roma (80), Rieti (10) e Latina (25).

Nella promozione dell'iniziativa vengono a contatto fra loro le Istituzioni amministrative del territorio a ogni livello e tutte le Organizzazioni sindacali delle parti datoriali e dei lavoratori. Il Progetto Perseo, quindi, ha una valenza di grande rilievo non solo come intervento fattivo verso i Colleghi in difficoltà lavorativa, ma anche come occasione per sviluppare relazioni nel territorio o con i quadri, per amplificare l'immagine e la presenza del nostro Sindacato e per realizzare, quindi, un proselitismo concreto (P.F.C.).

Troppe ingiustizie verso le pensioni dei dirigenti

di Vittorio Bettghella

Per reperire i fondi necessari a coprire il forte esborso economico provocato dall'abolizione del cosiddetto "scalone", sono state stabilite una serie di norme che penalizzano gravemente la nostra categoria; fra queste, il blocco della perequazione automatica e l'introduzione di un contributo di solidarietà

Con la sottoscrizione del Protocollo 23 luglio 2007, il Governo e le Parti sociali (rappresentate dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL e UGL) hanno stabilito gli interventi nel campo della previdenza per l'eliminazione del cosiddetto "scalone" introdotto dalla legge di riforma della Previdenza n. 243 dell'anno 2004. Il costo di questa operazione non era indifferente e i fondi necessari, fu convenuto, sarebbero stati reperiti agendo sia sulle pensioni in atto sia su alcune aliquote di contribuzione ai vari comparti previdenziali.

Naturalmente il "Protocollo" non era legge, e quindi si è sperato fino all'ultimo che qualcosa potesse cambiarne i contenuti. Ma anche per le pressioni

delle Parti sociali firmatarie dell'Accordo, si è arrivati alla sua formalizzazione con la promulgazione della legge n. 247 del 24 dicembre 2007 "Norme di attuazione del Protocollo 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale".

Il blocco della perequazione automatica è costituzionale?

Nel titolo della legge si fa esplicito riferimento all'equità, ma alcune disposizioni in essa contenute sembrano tutt'altro che eque. Il riferimento è in primo luogo al blocco della perequazione automatica sulle pensioni di importo pari o superiore ad otto volte il minimo Inps. Ciò vuol dire che i trattamenti pensionistici d'importo pari o superiore a 3.539,72 non percepiscono alcun aumento (sull'intero importo!), mentre si sa bene che le pensioni hanno come unica debole difesa la perequazione la quale, peraltro, non recupera l'intero indice Istat che, a sua volta, non rappresenta certamente la svalutazione reale. Su questo punto Federmanager sta verificando se esistono gli estremi per promuovere un'azione volta a dichiarare l'incostituzionalità della norma.

Ex pensionati INPDAI: quando finiranno di pagare?

Il secondo e forse più grave punto è rappresentato dall'intenzione espressa nel "Protocollo", e presente nella già citata legge n. 247/2007 all'art. 1 comma 17, che il Governo adotti nei dodici mesi successivi alla sua entrata in vigore "uno o più decreti legislativi, recanti norme finalizzate all'introduzione di un contributo di solidarietà a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti...". Il riferimento è in particolare alle evidenze contabili presenti nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), e cioè: Fondo telefonici, Fondo elettrici, Fondo trasporti ed INPDAI.

Le quattro citate evidenze contabili sono state costituite in forza di specifiche disposizioni di legge e con articolazioni differenti tra loro. L'evidenza contabile dell'ex-INPDAI, disposta dalla legge 289/2002 che sancì la soppressione dell'Istituto e la sua confluenza nel FPLD, prevede che in essa restino iscritti tutti i dirigenti assicurati presso l'INPDAI alla data del 31/12/2002, e che tutti i nuovi dirigenti assunti come tali o nominati all'interno delle rispettive aziende a far data dal 1° gennaio 2003 vengano iscritti all'INPS e a tale

istituto versino la contribuzione. Da questo tipo di organizzazione risulta lampante che l'evidenza contabile in questione non può che esporre una passività sempre crescente (il pur consistente patrimonio immobiliare presente al momento della soppressione dell'INPDAI si è rapidamente dissolto). Infatti i circa 80 mila iscritti alla fine dell'anno 2002 sono inevitabilmente destinati a passare dalla condizione attiva a quella di pensionati. Per ognuno di essi, è da tener presente che al momento del pensionamento, oltre all'attivazione di un ulteriore esborso per il nuovo trattamento pensionistico, vi è anche il venir meno della contribuzione; poiché si tratta di un numero

chiuso, la massa dei contributi è destinata rapidamente a ridursi. Inoltre è finalmente emerso che il versamento dei contributi non si riduce solo per il venir meno di quello di coloro che accedono alla pensione, ma anche perché l'INPS convoglia al FPLD, sottraendola all'evidenza contabile ex-INPDAI ed aggravandone la passività, la contribuzione di quei dirigenti che, pur iscritti all'INPDAI al 31/12/2002 e secondo la previsione della legge 289/2002 registrati nell'evidenza con-

tabile ex-INPDAI, cambiano azienda. Quanto esposto deve ancora una volta essere rappresentato a chi dovrà decidere se ed in quale misura tutto ciò debba gravare sul manipolo di superstiti iscritti all'INPDAI e sugli incolpevoli pensionati che hanno ottenuto la pensione a fronte del versamento dell'intera contribuzione loro richiesta, perché ne tenga conto per evitare che la dichiarata ricerca dell'equità possa invece determinare una palese ingiustizia.

SITUAZIONE INPDAP

| | 2003 | 2006 |
|-----------------------------|--------|--|
| Numero iscritti a fine anno | 76.600 | 52.400 (-24.200, pari a -32%) |
| Numero pensioni a fine anno | 92.656 | 107.746 (+15.090, pari a +16%, -9.110) |

SANITÀ, UN DIRITTO A REGIONI ALTERNE

di Giuseppe D'Addio

La sanità dovrebbe essere un diritto dei cittadini per 365 giorni all'anno. In Italia non è così: nonostante l'elevata spesa sanitaria, che assorbe mediamente circa il 70% dei vari bilanci regionali, il sistema non funziona, e i cittadini sono esasperati tanto per la qualità quanto per le lungaggini dell'assistenza loro fornita. Le Regioni imputano l'insufficienza del servizio alla carenza di personale, a sua volta dovuta al blocco delle assunzioni in vigore ormai da anni al fine di contenere la spesa. In realtà il problema non è uguale ovunque, ma presenta più di una differenza fra le varie parti del Paese. Prendiamo ad esempio tre Regioni, Lombardia, Lazio e Campania. Prima osservazione: gli unici dati certi disponibili sono quelli della Lombardia, ufficialmente pubblicati, mentre - malgrado ripetuti interventi presso i rispettivi Assessorati regionali alla Sanità - non si dispone di numeri analoghi per il Lazio e la Campania, anche se i bilanci dovrebbero essere pubblici. Per il raffronto ci siamo perciò avvalsi dei dati pubblicati dalla Corte dei Conti.

| Regione | Popolazione (n. ab.) | Addetti alla sanità | Rapp.addetti/popolaz. |
|-----------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Lombardia | 9.032.554 | 3.977 | 0,44% |
| Lazio | 5.112.403 | 3.544 | 0,69% |
| Campania | 5.721.931 | 8.981 | 1,57% |

Come si vede, il rapporto fra addetti alla sanità e popolazione è, in Lombardia, un terzo di quello campano, mentre il Lazio si pone a un livello intermedio, ma più vicino alla prima. Eppure, anche ad un'esperienza superficiale, è innegabile che la qualità delle prestazioni sanitarie sembri per molti aspetti inversamente proporzionale a tale rapporto. Com'è possibile ciò? E perché tale rapporto non dovrebbe invece essere analogo ovunque, così come il livello di prestazioni erogate? Nel cercare di trovare una risposta a queste domande occorre, a nostro avviso, partire dal funzionamento del sistema così com'è oggi. Cominciando con il chiedersi se l'attuale articolazione fra medico di base, ASL e ospedali sia funzionale o se, invece, comporti qualche inutile doppione da eliminare.

Perché, ad esempio, non migliorare l'operatività dei medici di base dandogli un accesso diretto al C.U.P., e rivedere la funzione delle ASL che, a volte, sembra limitarsi ad un controllo burocratico dei primi? Non può essere lo stesso medico di base, l'unico a conoscere il proprio paziente e le sue patologie, a decidere la necessità di accertamenti vari e dirigere poi il paziente verso l'Unità prima disponibile? E tutto questo non porterebbe ad un migliore utilizzo del personale esistente? Invitiamo i nostri iscritti a darci informazioni certe sull'argomento, in quanto è nostra intenzione dare un seguito al convegno sull'argomento da noi indetto nel febbraio 2005 - convegno al quale non sono ancora pervenute risposte - per vedere di riuscire ad ottenere un funzionamento migliore del sistema.

Contratto a progetto o lavoro subordinato?

a cura dell'avv. Stefano Minucci

La Legislazione vigente identifica con precisione gli ambiti di ciascuna delle due tipologie di occupazione, attraverso rigorose condizioni formali e sostanziali. Esaminiamone gli aspetti principali

È oramai fatto notorio come con l'introduzione della cosiddetta Legge Biagi, e successivo decreto di attuazione n. 276/03, le collaborazioni coordinate e continuative siano state sostituite dai cosiddetti contratti "a progetto" o "a programma", per l'esistenza e validità dei quali la suddetta normativa ha previsto rigorose condizioni formali e sostanziali. La finalità della Legge in esame è chiara, e coincide con la volontà del Legislatore di scoraggiare un ricorso eccessivo a modelli contrattuali diversi da quello ordinario, rappresentato appunto dal rapporto di lavoro subordinato. Come conseguenza



della suddetta innovazione legislativa, pertanto, un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non dovrà soltanto svolgersi nel rispetto dei requisiti individuati dalla giurisprudenza prima dell'introduzione della Legge Biagi (su cui torneremo in seguito), ma dovrà altresì essere legato, appunto, ad un progetto o programma che dovrà essere trascritto nel documento contrattuale istitutivo del rapporto di lavoro autonomo.

Il mancato rispetto delle sopra evidenziate rigorose condizioni formali e sostanziali (artt. 61 e seguenti della Legge) determinerebbe la conversione del rapporto di collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come recentemente ricordato dal Tribunale di Milano (Sezione Lavoro) con la sentenza n. 337 del 5/2/07.

Le disposizioni di legge

Qui di seguito, per pronto riferimento del lettore, si trascrivono le disposizioni della Legge Biagi più importanti relativamente al caso di specie.

Art. 62

Forma

1. *Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:*
 - a) *indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;*
 - b) *indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;*
 - c) *il corrispettivo e i criteri per la*

sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

- d) *le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;*
- e) *le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.*

Art. 69

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.*
2. *Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.*
3. *Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento,*

all'accertamento dell'esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

I requisiti del lavoro "a progetto"

Alla luce delle trascritte disposizioni, pertanto, i requisiti essenziali del lavoro "a progetto" che possono essere desunti, sono:

- 1) l'esistenza e pianificazione di un progetto o fase di esso;
- 2) l'autonomia gestionale, organizzativa ed esecutiva del lavoratore;
- 3) la realizzazione di un risultato;
- 4) la forma scritta del contratto;
- 5) il coordinamento con l'organizzazione aziendale.

La giurisprudenza di merito sopra citata ha stabilito che la mancanza anche di uno soltanto dei suddetti requisiti fa sì, come si è detto, che il contratto a progetto mascheri un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, conseguenza del quale sarà la sua automatica conversione (*ipso iure*) in un rapporto di lavoro subordinato indeterminato, fin dalla conclusione del contratto stesso.

Appare opportuno, inoltre, evidenziare quanto recentemente stabilito dalla giurisprudenza di merito circa i requisiti del "progetto", tema fondamentale quando i requisiti formali siano stati rispettati dal datore di lavoro.

A tal proposito, si rammenta l'ordinanza del Tribunale di Modena del 21/2/06, la quale cercando di delimitare i confini del progetto che, se pure determinato dal committente,

deve essere realizzato dal lavoratore in funzione di un risultato finale, ha affermato che il progetto “non può essere quello cui tende l'organizzazione del committente quale interesse finale dell'impresa (cioè il progetto gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato non potrebbe mai essere quello aziendale), ma è quello dotato di una sua compiutezza ed autonomia ontologica, realizzato dal collaboratore con la propria prestazione e resa all'impresa quale adempimento della propria obbligazione... volta alla realizzazione di un bene o servizio a vantaggio del committente; la tesi è in sintonia con l'art. 67 del D. Lgs. n.

276/03, che prevede quale ipotesi di risoluzione del contratto la realizzazione del progetto in tal modo sancendone il ruolo del risultato”.

Quanto sopra chiarisce che il progetto non deve essere confuso con le mere modalità di esecuzione, ma deve consistere nella creazione di una nuova idea o di un nuovo programma; da qui il connotato di specialità, inerente all'attività societaria, di cui possa trarre beneficio l'azienda.

Va detto, inoltre, che l'assenza di specialità può essere riscontrata anche dalla ripetuta assegnazione ad un collaboratore, attraverso il susseguirsi nel tempo di proroghe o rinnovi dei contratti a progetto, di

un identico incarico; e ciò in quanto l'identico incarico porta a dire come ciò non abbia alcun carattere di specialità o di autonomia ontologica, ma coincida fondamentalmente con le modalità di esecuzione dell'attività aziendale, deponendo quale significativo elemento indiziario di subordinazione. Per usare le parole espresse dal Tribunale di Torino nella sentenza del 5/4/05, la “standardizzazione confermerebbe, quindi, che ai singoli collaboratori non è stato assegnato uno specifico incarico o progetto o una specifica fase di lavoro, ma, in totale, l'unica attività che non può che essere identica per tutti e cioè l'attività aziendale in se stessa”.

OFFERTA ESCLUSIVA PER GLI ISCRITTI SRDAI

Abbonati On line!

www.abbonamenti.it/economysrdai

Economy:
il leader di valore
dell'informazione
economica.

Per te 1 anno
SOLO
35,00 €
anziché 125,00 €



↳ 50 numeri più
Global Competition
il bimestrale di
approfondimento
e Technopolis
l'osservatorio
mensile con le
tecnologie
più innovative
per la gestione
d'impresa.



- ANALISI CLINICHE *
- CARDIOLOGIA *
- VISITE SPECIALISTICHE
- FISIOTERAPIA



MARILAB CENTER

V.le A. Zambrini, 14 - OSTIA LIDO

RISONANZA MAGNETICA 1,5 t in convenzione con il S.S.N.



DIAGNOSTICA PER IMMAGINI

- Radiologia convenzionale *
- Mammografia
- Ortopanoramica (digitale) *
- Ecografia
- Ecografia a domicilio
- Ecocolordoppler
- TAC Spirale
- Risonanza Magnetica 1,5 t *

DIAGNOSTICA STRUMENTALE

- Esofagogastroduodenoscopia
- Rettocolonscopia
- M.O.C. (metodo DEXA)
- Flussimetria fetale
- Epiluminescenza
- Spirometria
- Audiometria
- Colposcopia

SERVIZI PER LE AZIENDE

- Medicina Sportiva
- Medicina del Lavoro
(D.Lgs. 626/94)
- H.A.C.C.P. - Autocontrollo
degli alimenti (D.Lgs. 155/94)
- Check-up giornalieri
- Corsi di formazione per ECM

* in convenzione con il S.S.N.

SERVIZIO GRATUITO PER TRASPORTO DI MALATI ONCOLOGICI

MARILAB CENTER

V.le A. Zambrini, 14
tel. **06 561951**
Dir. Sanitario: Dr. Luca Marino
Dir. Tecnici: Dr.ssa Bruna Trincas
Dr. Fabrizio Lucherini
Dr. Stamatios Liaskos

OSTIA **

V.le Paolo Orlando, 50/54
tel. **06 56304739**
Dir. Sanitario: Dr. Luca Marino
Dir. Tecnico: Dr. Luca Marino

TORRIMPIETRA

Via Eucario Silber, 7c
tel. **06 61699026/61699267**
Dir. Tecnico: Dr. Alfo D'Agostino

FIUMICINO **

Via Tempio della Fortuna, 44
tel. **06 6582300/6582301**
Dir. Tecnico: Dr.ssa Maria Loredana Frassanito

ACILIA **

Via Pietro da Mazzara, 42
tel. **06 52363001/52350224**
Dir. Tecnico: Dr.ssa Leila Greco

ROMA **

Via Caffaro, 137
tel. **06 5134191/51600997**
Dir. Sanitario: Dr. Roberto Merlino
Dir. Tecnici: Dr. Alfio D'Agostino, Dr. Roberto Merlino

ROMA

Via Francesco P. da Cherso, 10
tel. **06 5037678**
Dir. Tecnici: Dr.ssa Concettina Latella, Dr. Sergio Colonna



infoline
06 561951

www.marilab.it

Chi decide la controversia su un appalto pubblico

Caterina Di Marzio

La sentenza 28 dicembre 2007 n. 27169 delle Sezioni Unite della Cassazione ha stabilito la competenza giurisdizionale in caso di richiesta di annullamento/nullità di un contratto stipulato con la PA

Oltre alle già esistenti problematiche politico-finanziarie, imprese e professionisti, parti di una controversia contro la Pubblica Amministrazione, dovranno soggiacere ad ulteriori oneri allo scopo di ottenere la nullità di un contratto stipulato con la stessa PA. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con sentenza 28 dicembre 2007 n. 27169, hanno nettamente determinato la linea di confine tra la competenza del giudice amministrativo e quella del giudice ordinario nella contrattualistica pubblica.

La vicenda relativa alla competenza giurisdizionale tra giudice amministrativo ed ordinario in materia di appalti è certamente annosa; e diverse, e di difforme e contrastante orientamento, sono state le decisioni delle singole Sezioni della Corte Suprema e del Consiglio di Stato.

Le Sezioni Unite hanno messo fine alle diatribe tra magistratura ordinaria ed amministrativa stabilendo che giudice naturale competente a determinare la nullità/annullabilità del contratto di appalto, comunque concluso, è il solo giudice ordinario. Il contratto, difatti, dà vita ad un rapporto di diritto priva-

to, “seppur caratterizzato da una disciplina differenziata dipendente dalla qualità di ente pubblico del committente e dalle finalità di interesse generale perseguite”, in quanto fonte di obbligazioni e diritti soggettivi tra la parte pubblica e quella privata. Pertanto le controversie nascenti in ragione della procedura amministrativa, posta in essere prima della firma del contratto, in cui la posizione del terzo partecipante assume la natura di interesse legittimo, sono proprie del giudice amministrativo (Tar e Consiglio di Stato).

Lo spartiacque, quindi, è individuato nella firma del contratto.

Tale assunto non si distanzia dalla disciplina giurisdizionale mutata con la legge n. 205/2000 (artt. 6 e 7), secondo cui sono devolute alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo tutte le controversie in materia di pubblici servizi e, in particolare, quelle aventi ad oggetto le procedure di affidamento di appalti pubblici di lavori, di servizi e forniture svolte da soggetti comunque tenuti all'applicazione delle norme comunitarie. Trattasi di controversie riguardanti la fase pubblicistica dell'appalto, compresi i ri-

corsi contro i provvedimenti di non ammissione alle gare nonché di esclusione dalle stesse, ad eccezione di quelle inerenti al rapporto contrattuale. Lo stesso art. 103 della Costituzione, nel qualificare come speciali, rispetto alle generali, quelle materie assoggettate alla giurisdizione esclusiva, ritiene, in realtà, che le stesse devono necessariamente partecipare della stessa natura di quelle devolute alla giurisdizione generale di legittimità; natura segnata dall'agire della PA come autorità “nei confronti della quale è accordata tutela alle posizioni di diritto soggettivo del cittadino dinanzi al giudice amministrativo”.

Oggi non trova più giustificazione alcuna l'orientamento secondo cui l'inefficacia degli atti e provvedimenti pubblicistici fa venir meno il conseguente contratto d'appalto. Le irregolarità della procedura amministrativa scrutinate dal giudice amministrativo, sino a determinare l'annullamento dei relativi atti, dovranno essere rivisitate dal giudice ordinario qualora la parte privata abbia intenzione di chiedere la caducazione del contratto già firmato.

Dalla sentenza più chiarezza, ma anche più costi

Non possiamo non ritenerci soddisfatti della chiarezza espressa al riguardo dalle Sezioni unite dando agli operatori del settore la possibilità di adire l'uno o l'altro giudice con maggiore certezza rispetto al passato; tuttavia, altrettanto evidente è il maggiore onere economico che professionisti ed imprese dovranno sopportare insieme a lunghi periodi di attesa per la conclusione dei processi.



La Principessa

www.hotellaprincessa.it

Strada Statale 18
87030 AMANTEA (CS)
Info: +39 0982 46903

Hotel Village - Centro Congressi
Residence - Appartamenti



Quali scelte economiche

di Armando Bianchi

Una volta che le urne saranno chiuse, chi vincerà le elezioni si troverà di fronte alle grandi questioni: globalizzazione, multietnicità, innovazione tecnologica, liberalizzazioni, risanamento del bilancio, ecc. Come affrontarle andando, magari, al di là dei tanti luoghi comuni che si ascoltano in queste settimane?

30



Il prossimo 13 aprile andremo alle urne. Saranno elezioni epocali, e non per l'avvento di qualche figura o partito politico in grado di stravolgere gli eventi, ma perché gli eventi che stanno maturando sono sconvolgenti di per sé. I temi che si vanno ponendo e imponendo, anche se sono ignorati, progressivamente emergono. La sfida economica parte dalla globalizzazione, dai processi migratori, dalle questioni della multietnicità, dalle con-

quiste tecnologiche che sfidano l'etica corrente. È sempre più necessario pensare in chiave di futuro a lungo termine, ipotizzare scenari. A fronte di tutto ciò le riproposizioni che si sentono da un lato e dall'altro sembrano veramente inadeguate.

Privatizzare e liberalizzare: slogan o realtà?

Per il rilancio dello sviluppo economico, si continua a ripetere che la ricetta magica sta nel binomio privatizzare e liberalizzare. E sempre più spesso, specialmente fra i giornalisti, i due termini si confondono, almeno in chiave di conseguenza, attribuendo alle privatizzazioni gli effetti delle liberalizzazioni. In ogni caso, il requisito genericamente più atteso da privatizzazioni e/o liberalizzazioni è quello di determinare benefici per i consumatori finali, sotto forma di riduzione dei costi e di miglioramento dei servizi. Basandoci sulle esperienze fin qui condotte, non ci sembra però che si

siano registrati gli effetti auspicati. Le privatizzazioni, tipo quelle di Autostrade, non hanno calmierato i pedaggi né migliorato significativamente la viabilità. La cessione di quote crescenti di Eni al libero mercato ha solo consentito al Tesoro di introitare meno dividendi di quanto non abbia incassato cedendo le quote. La vendita del Nuovo Pignone ha portato benefici solo alla General Electric. Nel sistema bancario le privatizzazioni hanno fatto sì che si passasse da un regime oligopolistico con presenza pubblica a uno oligopolistico solo privato. Ciò che finora non è stato privatizzato, non lo è stato perché non era ancora sufficientemente profittevole (leggi FS e Poste), ma non appena le pietanze saranno calde qualche acquirente emergerà. Diverso il tema delle privatizzazioni delle aziende locali, ma anche qui occorre prestare molta attenzione: privatizzare la distribuzione di una risorsa indisponibile come l'acqua, ad esempio, fa pau-

ne dopo il voto?

ra. Certamente le Amministrazioni locali devono smettere di creare delle piccole Iri in ogni Comune e Regione, e soprattutto le aziende vanno sottratte al controllo politico della gestione, anche se spesso la politica controlla pure i privati. Per quanto riguarda infine le liberalizzazioni, nel classico corrente queste sono sinonimo di efficacia, concorrenza, competitività, abbassamento dei costi. Ma se la teoria economica dice questo, la pratica non sempre lo conferma. Anche qui bisogna distinguere con molta attenzione, perché molto spesso la liberalizzazione del passaggio finale è vincolata, e dunque resa inefficace, da blocchi monopolistici a monte.

I parametri di Maastricht non sono un dogma

L'Italia è attraversata da una crisi economica e sociale che viene da lontano, ma che proietta la propria ombra anche nel futuro. Le radici delle nostre difficoltà sono profonde e strutturali: basti pensare alla mancanza di materie prime ed al crescente onere finanziario necessario per approvvigionarsene. Il processo di globalizzazione internazionale accentua le nostre deficienze strutturali, ma la vera zavor-

ra che appesantisce la politica economica è rappresentata dal debito pubblico e, soprattutto, dai vincoli posti dal Patto europeo di stabilità: 3% del rapporto deficit/Pil come "stella polare" immodificabile.

Il Patto di stabilità non si discute, ma il 3% non è né un dogma né un valore derivante da una legge fisica. Quando i parametri di Maastricht furono fissati, il quadro di riferimento generale dal quale derivarono era totalmente diverso: le quotazioni del petrolio oscillavano intorno ai 30 dollari, mentre un dollaro veniva cambiato fra le 1.500 e le 1.600 lire. Non solo, ma lo scenario geopolitico è completamente mutato e inasprito, e richiede quindi un impegno finanziario crescente cui sono sottoposti i Paesi Nato. L'Italia è dopo Stati Uniti e Gran Bretagna il Paese più presente nelle missioni di stabilizzazione: oltre 10 mila uomini sono attivi nei vari scenari internazionali, con la prospettiva di un crescente impegno finanziario (basti pensare all'Afghanistan). Rispetto all'epoca della fissazione dei parametri, anche l'impegno per la gestione dell'immigrazione clandestina è enormemente aumentato: siamo una delle "porte" verso l'Europa dal Nordafrica. Insomma l'Ita-

lia è sottoposta a uno sforzo maggiore nell'interesse non solo proprio ma della compagine internazionale. D'altra parte, il Patto di stabilità non può essere rigido, ma dev'essere in grado di assecondare l'evolversi dei fenomeni economici e politici e del quadro internazionale, per non favorire qualcuno a scapito di altri. Ridiscutere i parametri di Maastricht è probabilmente un'illusione teorica, o comunque di lungo tempo. Però si potrebbe, concretamente, chiedere che le spese sostenute per il mantenimento dei contingenti militari all'estero non vengano conteggiate nella definizione del rapporto deficit/Pil. In fin dei conti, il senso politico del Patto di stabilità è quello di consentire un progressivo rientro del debito per i Paesi più esposti rispetto alla medie, secondo un certo ritmo e tempo. L'Italia non sarà mai in condizione di rientrare dal debito (ossia rispettare i parametri), sostenere lo sviluppo e la qualità della vita e, nel contempo, mantenere o aumentare il proprio impegno militare nel mondo. Partecipare si può, pagare il costo per chi si impegna meno no. L'equazione del sistema economico italiano in questi ultimi anni ha sempre dato risultati negativi.



Maggiore agenzia dell'Olgiata.
Tutte le soluzioni di noleggio auto e furgoni.

Roma Olgiata
via Cassia, 1891
tel 06 30880917

Maggiore. La soluzione per chi è sempre
in movimento e per chi ama viaggiare,
senza pensieri.

Maggiore
mobilità integrata

www.maggiore.it