

I NUOVI ORGANISMI DIRETTIVI DEL SINDACATO ROMANO

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

DIRIGENTE



SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

**DIRIGENTI,
IL FUTURO
È GIÀ ORA!**

**MANDA LA TUA E-MAIL
A INFO@SRDAI.IT,
ENTRA IN RETE CON NOI**



Una sfida impegnativa ma esaltante

Ringrazio Stefano Cuzzilla e Paolo Cannavò, che hanno assicurato la continuità all'attività del Sindacato Romano in un delicato periodo di "interregno". Ma ringrazio in particolare i Colleghi che mi hanno permesso, con i loro consigli e le loro critiche, di compiere le esperienze necessarie per poter porre la mia candidatura a una carica così prestigiosa.

Da questa "postazione" farò il massimo per continuare ad essere vicino a tutti i Colleghi, a cominciare da quelli - troppi, in questo periodo - in difficoltà. Perciò, in una linea di assoluta continuità con la precedente, questa Presidenza proseguirà nella politica di sostegno della formazione dei dirigenti, con il valido supporto di Fondirigenti, e porterà avanti la Cabina di regia avviata con l'Unione Industriali di Roma. Sono, infatti, due risposte concrete alla necessità di promuovere l'aggiornamento e, con ciò, il loro sviluppo in azienda o il loro veloce reingresso nel mercato del lavoro.

Altrettanto sostenuto sarà il mio impegno a rafforzare la presenza del Sindacato nelle aziende, soprattutto nelle piccole realtà che

costituiscono la stragrande maggioranza del tessuto produttivo del nostro territorio, ed a valorizzare il ruolo delle RSA.

Si tratta di uno sforzo quanto mai necessario in un periodo in cui - com'è stato sottolineato nel corso del convegno Federmanager del 28 maggio scorso - la grave crisi economica in atto tenta molte imprese ad un "ritorno al passato" che vuol dire anche, purtroppo, cercare di rinunciare ad una risorsa, al contrario, indispensabile alla ripresa e - in prospettiva - alla crescita, quella costituita dai dirigenti.

Dal quadro sopra delineato credo che emergano con chiarezza la difficoltà e la delicatezza della sfida che ci attende. E tuttavia, se l'ho raccolta con il vostro sostegno è perché sono, siamo consapevoli che la nostra è una battaglia "giusta". Battersi per l'adeguato riconoscimento del ruolo del dirigente, con tutto ciò che da tale riconoscimento deriva, significa infatti "fare l'interesse" non soltanto della categoria, ma del Paese. Ce la dobbiamo fare. Ce la faremo.

Nicola Tosto

Cari Colleghi, come nuovo presidente SRDAI eredito da Stefano Cuzzilla un Sindacato molto tonico, rispettato, al quale viene riconosciuto un ruolo di primo piano nel mondo Federmanager. Non sarà facile mantenere questi standard ma ci proveremo. E dico ci proveremo perché, così come ho sostenuto prima dell'elezione, essendone pienamente convinto, farò di tutto perché la nuova squadra che governerà il Sindacato sia la più coesa e la più rappresentativa possibile delle professionalità e delle realtà presenti.

Abbiamo compiti difficili da affrontare, ci sono attese che non dobbiamo deludere da parte dei Colleghi. E non dobbiamo far mancare, in continuità con quello che già avviene, il contributo critico (se serve) alla Federazione.

Colgo l'occasione per ringraziare coloro che mi hanno eletto, ma anche quelli che si sono espressi, nell'occasione, in maniera diversa.



Emergenza manager emergenza Paese

Cari Colleghi,
questo non è un commiato. Un po' perché qualcosa del genere potete leggerlo nello scorso numero di "Professione Dirigente". Un po' perché l'incalzare degli eventi spinge ciascuno di noi a lavorare al meglio per il bene del nostro Sindacato, dei dirigenti e del Paese; e personalmente - in qualità del neopresidente FASIR - ho la straordinaria opportunità di farlo. Un po' perché, come avevo preannunciato, e compatibilmente con il forte impegno richiestomi dal nuovo incarico, continuo a partecipare con passione alle vicende SRDAI. Ma molto - tengo a sottolinearlo - perché la situazione dell'economia locale, nazionale e internazionale continua ad essere difficilissima; e di essa il dirigente continua ad essere una delle "vittime" preferite. È dunque dei modi per affrontare queste difficoltà che intendo qui parlare, in particolare dell'iniziativa sinteticamente denominata "Cabina di regia": con essa il Sindacato Romano, in piena collaborazione con l'Unione Industriali di Roma a partire dal suo presidente, Aurelio Regina, che intendo ancora una volta ringra-

ziare, mira a rispondere efficacemente a una doppia necessità: garantire la possibilità di un veloce reimpiego a numerosi, troppi, manager che negli ultimi tempi hanno perso il posto di lavoro; contribuire alla crescita di competitività del tessuto industriale laziale, in particolare delle PMI.

* * *

La situazione occupazionale si sta facendo drammatica: nel 2008, nel solo settore industriale, sono stati 619 i manager che hanno perso il posto di lavoro nel Lazio, mentre per quest'anno si stimano ulteriori 700 casi. I settori più penalizzati sono l'information technology e il farmaceutico, ma l'intero apparato industriale è colpito da una congiuntura fatta di ristrutturazioni aziendali, fusioni di società e crisi economica, della quale i manager sono i primi a fare le spese. Fra questi, i più esposti sono coloro che, né giovani né ancora anziani, trovano un'indubbia difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro mentre, dal punto di vista personale e familiare, spesso hanno in piedi obblighi ai quali improvvisamente diventa difficilissimo rispondere.

Già da sola questa ragione sarebbe

più che sufficiente a spiegare l'iniziativa SRDAI-UIR. Ma c'è di più: gli interessi dei dirigenti, infatti, coincidono perfettamente con quelli dello sviluppo economico e sociale del territorio. In altri termini, proprio dai manager può e deve venire quel contributo che solo può consentire alle piccole e medie imprese del Lazio di rispondere adeguatamente alla crisi e, in prospettiva, di cogliere le prospettive di sviluppo che si apriranno quando essa finirà.

La "Cabina di regia" è il tentativo di "sintonizzare" gli interessi dei dirigenti con quelli dell'economia del territorio, nella consapevolezza che gli uni e gli altri convergono. Le risposte di piena disponibilità venute dalle Istituzioni ci lasciano ben sperare. E mi fa piacere che questo sia stato l'impegno subito espresso dal nuovo presidente del Sindacato Romano, Nicola Tosto.

A tutti, e in particolare al mio successore alla guida dello SRDAI, vanno dunque i miei migliori auguri di buon lavoro, uniti alla conferma della mia piena e incondizionata collaborazione per il bene della nostra categoria e del nostro Sindacato.

Stefano Cuzzilla



Professione DIRIGENTE
Anno VII - n. 25
Luglio 2009

Sped. in abb. post. DL 353/2003
convertito in L. il 27/02/2004
n. 46 - Art. 1 Comma 1 DCB ROMA
Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94
del 14/1/1994
Iscrizione al ROC n.10103

Direttore
Nicola Tosto
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: info@srdai.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.reprostampait

Luglio 2009

| ASSEMBLEA SRDAI 2009 |

“Il futuro è già ora”

a cura della redazione pag. 5

| ASSISTENZA SANITARIA |

“Un fondo privato, ma con finalità sociali”

di Valeria Pulcinelli pag. 10

| FEDERMANAGER |

A tutti i Colleghi pensionati

di Sergio Zeme pag. 14

| PREVIDENZA INTEGRATIVA |

Previdai: tutte le ragioni di un grande successo

a cura della redazione pag. 15

| FEDERMANAGER |

Nuovo contratto: vincere tutti

intervista al direttore generale f.f. Mario Cardoni pag. 20

| COMUNICAZIONI AI SOCI |

Sportello FASI - Associazioni 2009 - Chiusura estiva

pag. 23

| SRDAI PER IL SOCIALE |

Per l’Abruzzo superati i 200 mila euro

Un grazie da Peter Pan

a cura di Valeria Pulcinelli pag. 24

| ENERGIA |

Ritorno al nucleare? Solo se si riformano gli iter autorizzativi

di Pasquale Lucibello pag. 26

| LIBERTÀ DI PENSIERO |

Prezzo dei carburanti: una questione (o piaga?) endemica

di Armando Bianchi pag. 29

| GIURISPRUDENZA |

Il risarcimento del danno biologico ed esistenziale (1)

di Caterina Di Marzio pag. 31

| L’ANGOLO DEL LEGALE |

Il compenso per la carica di consigliere

di Stefano Minucci pag. 34

“Il futuro è già ora”

a cura della redazione



Partire dal territorio per superare la crisi dando fiducia alla managerialità, non per tutelare presunti privilegi, ma per cogliere una reale opportunità di ripresa per l'intero sistema Paese: questo il messaggio uscito dalla manifestazione tenutasi, il 28 maggio scorso, allo Spazio Etoile di Roma; un messaggio raccolto e fatto proprio da autorevoli rappresentanti delle istituzioni e della politica nazionali e locali

Presidente uscente del Sindacato Romano, Stefano Cuzzilla ha aperto i lavori dell'Assemblea Ordinaria SRDAI 2009, seguita poi dal convegno Federmanager dal titolo “Il Futuro è già ora. Il ruolo e le re-

sponsabilità del manager tra crisi, competitività e rilancio”, che lo scorso 28 maggio, allo Spazio Etoile, ha registrato nell'ordine, dopo l'apertura del presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni, gli

interventi dell'on. Barbara Saltamartini, responsabile delle Pari opportunità del PdL, di Davide Bordoni, assessore alle Attività Produttive, al Lavoro e al Litorale del Comune di Roma, del sen. Francesco



Giorgio Ambrogioni



Davide Bordoni



Barbara Saltamartini

Rutelli, presidente del Comitato Parlamentare per la Sicurezza della Repubblica (Copasir), del sen. Nicola Rossi del Pd, dell'on. Silvano Moffa, presidente della Commissione Lavoro della Camera, e del presidente dell'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, Aurelio Regina.

Nel corso dell'Assemblea riservata ai Soci SRDAI, il presidente e il tesoriere del Sindacato hanno presentato, rispettivamente, la Relazione del Consiglio Direttivo per l'anno 2008 e il bilancio 2008 e il budget 2009, tutti approvati dall'Assemblea; inoltre, dopo il saluto di Cuzzilla, sono intervenuti i presidenti e vicepresidenti degli Enti collaterali e sono stati premiati i colleghi che, in questo 2009, hanno raggiunto i cinquant'anni d'iscrizione al Sindacato. Terminata l'Assemblea, i 30 membri del Consiglio Direttivo hanno proceduto alla votazione per eleggere il nuovo presidente SRDAI, risultato essere - come si già visto nel

doppio editoriale di apertura di questo numero - il dott. Nicola Tosto. Ha poi avuto luogo il convegno organizzato da Federmanager, la cui registrazione integrale è disponibile sul sito www.srdai.it.

Dai dirigenti l'unica possibile risposta alla crisi

Anche se scandito in due momenti distinti, l'evento del 28 maggio ha avuto una piena continuità logica, essendo quanto mai comune il non felice quadro di partenza, connotato da una crisi economica e industriale che ha investito tanto l'intero Paese quanto il territorio laziale senza risparmiare nessuno, a partire dalla classe dirigente (il Sindacato Romano rappresenta, con gli oltre 20 mila manager concentrati sul territorio regionale, circa il 10% del totale nazionale). Ma altrettanto condivisa, a livello locale e nazionale, è anche la "ricetta" proposta al Paese dal Sindacato dei dirigenti e che Cuzzilla ha così rias-

sunto: "L'esperienza dei manager ed il supporto delle istituzioni, a partire da quelle locali, possono costituire la via più veloce e meno dannosa possibile per uscire dal tunnel della crisi, e nessuno può né deve sottrarsi a tale responsabilità. Servono soluzioni, non ulteriori considerazioni sterili sullo status quo: è tempo di agire e Roma, a tal proposito, vuole dare l'esempio".

Cuzzilla si è riferito specificamente al



Protocollo d'Intesa siglato dal SRDAI con la UIR che, ha spiegato, "realizza per la prima volta, a Roma, una comunione d'intenti ed una condivisione strategica tra parti sociali, aziende ed istituzioni locali, al fine di non disperdere il patrimonio delle competenze dei manager che perdono il posto di lavoro".

Ciò che, in particolare, viene proposta è la nuova figura professionale del

condivisa dal presidente dell'UIR, Aurelio Regina, che ha confermato l'impegno dell'Unione degli Industriali per il rilancio dell'economia romana attraverso la scelta strategica di puntare su precisi ambiti di sviluppo: "Le grandi infrastrutture immateriali, con un investimento congiunto nella grande rete digitale di nuova generazione che creerà nell'immediato migliaia di posti di lavoro e, in pro-

premiare i migliori, e di una maggiore concorrenza, che consenta al sistema produttivo di sprigionare le proprie capacità. Ma occorre, soprattutto, partire da un concetto di "bene comune" che deve animare istituzioni, associazioni e rappresentanze sociali: tutte impegnate, ciascuna nel proprio ruolo, a presentare una progettualità che sia alla base della rinascita industriale ed economica.



Manager di Distretto e la realizzazione di veri e propri consorzi di manager che mettano a disposizione delle aziende la propria esperienza ed elevata professionalità. L'iniziativa romana getta, a parere di SRDAI e UIR, le basi per quello che potrebbe diventare un progetto d'innovazione a carattere nazionale nonché un formidabile strumento di supporto dei dirigenti nell'attuale situazione di emergenza economica, a salvaguardia del posto di lavoro.

Questa posizione è stata pienamente

spettiva, le condizioni per mutare radicalmente, in meglio, la vita di imprese e cittadini; l'energia, settore nel quale, attuando il Piano provinciale energetico, si possono creare centinaia di migliaia di posti di lavoro ed ottenere straordinari risparmi; la ricerca e l'innovazione, da cui dipende la competitività futura dell'economia del territorio".

A tal fine, ha concluso Regina, occorre insistere sui valori comuni ad imprenditoria e dirigenza, a cominciare da quello del merito, che significa

L'appello di Federmanager

I rappresentanti delle istituzioni intervenuti all'Assemblea hanno tutti espresso, a titolo e con accento diverso, la propria disponibilità ed apertura a salvaguardare il know-how manageriale come valore irrinunciabile per la ripresa del comparto industriale italiano, sottolineando come le competenze professionali dei dirigenti rappresentino un valore di cui nessuna economia sociale di mercato può e deve privarsi.

Questo, ovviamente, è stato il punto su cui il presidente di Federmanager Ambrogioni ha insistito nel suo intervento: “I dirigenti - ha affermato - sono impegnati individualmente e collettivamente nella modernizzazione delle imprese e del Paese. Di fronte alla pesante crisi in atto, vogliamo fornire proposte serie e concrete, fondate su ciò che noi siamo e sui nostri valori: competenza, merito, sobrietà e, soprattutto, responsabilità. Possiamo e vogliamo contribuire a far sì che l’Italia torni a crescere, a creare valore e a distribuire ricchezza in maniera equa”.

Il problema è che, nei fatti, la crisi economica sta colpendo proprio le fasce dirigenziali e professionali fondamentali per poter cogliere, quando arriveranno, le opportunità della ripresa: “Si stanno rivelando purtroppo esatte - ha sottolineato Ambrogioni - le stime della Federazione secondo cui, quest’anno, non meno di 8 mila dirigenti rischiano di perdere il posto di lavoro. E si tratta in prevalenza di direttori di stabilimento e di produzione, di professionisti della ricerca e sviluppo, mentre



Aurelio Regina

aumenta il numero dei cacciatori di teste o di esperti della finanza”.

Altro aspetto preoccupante: di fronte alla difficile congiuntura il capitalismo italiano, composto in prevalenza da piccole e medie imprese spesso a conduzione familiare, sembra chiudersi in sé stesso invertendo quel processo che aveva portato, negli anni scorsi, ad aprirsi al contributo manageriale esterno. “È l’esatto contrario - ha denunciato il presidente di Federmanager - di quel ‘quarto capitalismo’ che, a parere di tutti, si è dimostrato il più capace di reagire e svilupparsi: un capitalismo

fatto di medie aziende nelle quali un’imprenditoria lungimirante ha saputo affiancarsi di bravi dirigenti, coinvolgendoli e responsabilizzandoli nel raggiungimento degli obiettivi aziendali”.

Questo modello, ha lamentato Ambrogioni, in Italia è ancora troppo limitato, ma è questa la direzione nella quale occorre muoversi. Egli ha perciò concluso con un appello: “Facciamo un grande patto di azione sociale, uno sforzo per affermare una classe dirigente adeguata alle esigenze e alla storia del Paese; una classe dirigente che, lungi dall’acceptare una logica di rassegnazione, miri al raggiungimento del bene comune. I dirigenti sono pronti. Chiediamo - ha scandito - alla classe politica e a quella imprenditoriale, al mondo delle professioni e ai grandi soggetti della rappresentanza sociale di unirsi a noi in questo sforzo”.

La risposta delle istituzioni

Il presidente della Commissione del Lavoro della Camera, on. Moffa, ha



Silvano Moffa



Francesco Rutelli

fatto proprie tanto le preoccupazioni quanto le proposte espresse dai dirigenti: “Un’azienda non risolve le difficoltà tagliando le ‘teste dirigenziali’, ma aumentando la propria cultura manageriale in vista della ripresa”, ha affermato. Lungi quindi dal disperderla, occorre valorizzare la ricchezza di esperienza e di pro-

fessionalità rappresentata nei dirigenti e, anzi, favorirne il continuo aggiornamento in modo da aiutare il rapido reingresso nel circuito economico dei manager che, oggi, fuoriescano dal mercato del lavoro.

Al riguardo, Moffa ha ricordato che l’attuale legislazione fornisce strumenti efficaci per favorire lo sviluppo delle PMI e della loro cultura manageriale: “Mi riferisco ai distretti industriali cosiddetti ‘integrati’, nei quali le aziende possono investire nella certezza di ricevere, in cambio, una significativa riduzione dei costi e, quindi, un forte aumento della competitività”.

Non molto diverse le parole usate dal sen. Rutelli, anch’egli dichiaratosi pienamente d’accordo con la relazione del presidente di Federmanager: “Il modello di economia sociale di mercato - ha affermato - che

caratterizza i Paesi europei e della quale l’attuale crisi ha confermato la validità, ha bisogno di una classe manageriale capace di progettare e di portare risultati, tanto nella Pubblica Amministrazione quanto nelle aziende private”.

A parere del presidente del Copasir, occorre cogliere le possibilità offerte dalle presenti difficoltà per realizzare le riforme strutturali di cui il Paese ha bisogno, e che sole potranno consentirgli di ripartire, una volta che la crisi sarà alle spalle, con una velocità paragonabile a quella delle altre economie avanzate. “Facciamo oggi le cose che servono per domani; e per questo - ha concluso - c’è bisogno oltre che di politici, amministratori e imprenditori lungimiranti, anche di manager e dirigenti che abbiano le idee chiare sul futuro dell’Italia”.

I NUOVI ORGANI DIRETTIVI DEL SINDACATO ROMANO

Con le elezioni tenutesi il 25 giugno 2009, il Consiglio Direttivo del Sindacato Romano ha completato i propri Organi direttivi, che risultano ora così composti:

Presidente

Vice Presidente

Tesoriere

Coordinatore della Commissione Sindacale

Coordinatore della Commissione Organizzazione

Coordinatore della Commissione Previdenza

Componenti la Giunta

Nicola Tosto

Bruno Sbardella

Ettore Cambise

Giuseppe Noviello

Maurizio Malatesta

Giuseppe Straniero

Mario G. La Monaca

Mauro Marchi

Valdo Mastrangelo

Ha inoltre nominato **Maria Grazia Bertoni** e **Vincenzo Mascioli** *Coordinatori, rispettivamente, del Gruppo Giovani Dirigenti e del Gruppo Pensionati.*

È stata altresì costituita la *Commissione Sanità il cui Coordinamento è stato affidato a **Patrizia Davanti.***

Sono stati infine eletti alla *carica di Consigliere e di Revisore Assidai* rispettivamente **Otello Onorato** e **Bruno Calcagno** e a quella di *Amministratori di Sintesi* **Armando Bianchi, Agostino Cassaro** e **Carmela Persano.**

“Un Fondo privato, ma con finalità sociali”

di Valeria Pulcinelli

Così, per il suo nuovo presidente Stefano Cuzzilla, il FASI dovrà configurarsi nei prossimi anni, anche e soprattutto in considerazione della difficile congiuntura economica. Ciò attraverso un articolato programma di iniziative che vengono di seguito illustrate



Con i suoi 308.137 assistiti, circa 17.700 aziende aderenti e l'evasione di mille richieste di rimborso al giorno, il FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa) occupa i primi posti in Europa tra i Fondi del settore e garantisce servizi e tutele, integrativi rispetto all'assistenza prestata dal Servizio Sanitario Nazionale, a più di 130.825 dirigenti e alle loro famiglie.

Lo scorso 26 marzo 2009 il nuovo Consiglio di Amministrazione del FASI ha nominato presidente Stefano Cuzzilla, per più di tre anni presidente del nostro Sindacato e oggi dell'Unione Regionale Lazio Dirigenti aziende industriali, il quale - racconta in questa intervista - raccoglie la sfida di accrescere e rafforzare ulteriormente l'identità dell'Istituto consapevole che “ciò significa ampliare e migliorare i servizi di un Fondo che, ancorché privato, risponde a finalità sociali e collettive”.

Domanda. Presidente, a poche set-



Il nuovo presidente del FASI Stefano Cuzzilla

timane dal suo insediamento, quali sono le sue impressioni sul livello di funzionamento e sullo stato di salute del Fondo?

Risposta. *Ho trovato una realtà molto più complessa di quanto appaia dall'esterno, un istituto ultratrentennale che ha consolidato negli anni, con riconosciuta efficienza, la propria immagine e la propria posizione, grazie ad una capacità costante di adeguarsi ai cambiamenti che il tempo ha imposto da un punto di vista strutturale, organizzativo e, soprattutto, di mentalità. Tutto ciò è ovviamente il frutto del lavoro delle Presidenze che mi hanno preceduto e delle passate Consiliature, con gli organi collegiali e con le loro squadre, che hanno contribuito tutte al prestigio ed alla posizione che oggi il Fondo può vantare.*

D. Quali difficoltà minaccia di provocare l'attuale crisi economica alla gestione di un istituto come il FASI?

R. *Le preoccupazioni sono molteplici, la realtà occupazionale che riguarda la categoria dirigenziale è tristemente nota, basti pensare alle ultime stime (Fondirigenti) che non escludono la possibilità di arrivare a 9 mila colleghi che perderanno il posto di lavoro entro il 2009. Più in generale, dal 1982 al 2008 la proporzione tra pensionati e dirigenti in attività è passata da circa un terzo ad un rapporto pressoché paritario. Questo per il FASI significa sempre meno dirigenti in servizio che possono iscriversi, sempre meno contributi versati da parte delle aziende e, di conseguenza, minore possibilità da*

parte del Fondo di intervenire a favore degli iscritti, nelle sue diverse forme di solidarietà e di sostegno.

D. Quali sono queste forme?

R. *Non è noto a tutti che l'iscrizione al FASI, solo residualmente obbligatoria qualora l'azienda non scelga un'altra forma di assistenza sanitaria, ha anche la valenza di incrementare un fondo di solidarietà previdenziale per i propri iscritti. Si tratta di una solidarietà intergenerazionale, messa in atto dai dirigenti in servizio iscritti i quali, a loro volta, ne beneficeranno quando passeranno allo status di pensionato. In pratica, ai dirigenti in pensione, oltre al contributo versato dagli stessi, va il contributo di solidarietà versato dalle aziende nonché una quota parte di quello effettuato dai colleghi in servizio. Anche per questa ragione è importante iscriversi al Fondo mentre si è ancora in attività, in modo da contribuire alla solidarietà di cui godere da pensionati.*

D. Per quale ragione, solidarietà intergenerazionale a parte, un dirigente dovrebbe iscriversi al FASI invece che, ad esempio, a una compagnia assicurativa?

R. *Intanto perché quella intergenerazionale non è l'unica forma di solidarietà prevista. Una forma ulteriore riguarda i soggetti più esposti a rischio di spesa. È richiesto, infatti, un unico contributo a carico del dirigente che voglia iscriversi, a prescindere dall'esistenza e dall'entità del suo nucleo familiare; e non va dimenticato che, in caso di premorienza dello stesso, è previsto il mantenimento dell'assistibilità e*

dell'iscrizione da parte dei familiari titolari della pensione di reversibilità. Già questo è un primo aspetto che differenzia il FASI dalle polizze delle compagnie assicurative le quali, essendo imprese commerciali, hanno scopo di lucro. Il FASI, al contrario, utilizza i contributi versati al solo fine di erogare le prestazioni richieste dagli iscritti.

D. Altri elementi positivi peculiari?

R. *Se devo continuare, aggiungo che il contributo versato al FASI è uguale per tutti i dirigenti, di tutte le età, qualunque sia la loro situazione di salute al momento dell'iscrizione, mentre molte compagnie di assicurazione, oltre a legare il "premio" a diversi fattori personali, negano l'assistenza agli assistiti che raggiungano i 70 anni di età se non addirittura i 65. L'entità dei contributi da versare al FASI - ed è questa la garanzia maggiore - è invece stabilita da accordi sindacali, nel nostro caso da Federmanager e Confidustria. Il FASI ha il compito di fornire elementi ed informazioni raccolte costantemente ed elaborate anno per anno (esigenze degli iscritti, costi delle prestazioni, costi dei rimborsi, ecc.), ma sono le Parti sociali a prendere le decisioni e a stabilire le regole.*

D. Tornando alla domanda precedente, ci sono aspetti che suscitano preoccupazioni?

R. *Nel 2007 il FASI ha registrato un avanzo di gestione pari a circa 157 milioni di euro e nel 2008 se ne è aggiunto uno ulteriore per circa 18 milioni. La situazione finanziaria è dunque rassicurante, ma non dob-*

biamo dimenticare che viviamo una realtà sociale in cui la spesa sanitaria per la medesima prestazione subisce un incremento annuo pari al 5%. Il rischio tangibile è quello di un progressivo peggioramento del rapporto fra quanto richiesto dall'Isritto e quanto effettivamente erogato dal Fondo. L'auspicio è che il livello delle prestazioni erogate possa migliorare e, anche per questo fondamentale aspetto, ripongo fiducia nel prossimo rinnovo del CCNL, perché punto fermo della politica del FASI continuerà ad essere la soddisfazione delle esigenze di tutti gli iscritti.

D. Quali sono i punti cardine del programma della nuova Presidenza? Sono stati individuati i campi d'intervento da cui cominciare?

R. Non si può parlare di priorità quando si tratta di persone. Le esigenze sono molte, diverse, ma ugualmente importanti. Dedicheremo l'attenzione dovuta a tutti, senza trascurare nessuno dei nostri iscritti. Ciò premesso, una delle parole d'ordine del mio vocabolario è "comunicazione". In tal senso i miei predecessori hanno profuso un deciso impegno di miglioramento attivando un "contact center" con un front office di 15 persone ed un back office dedicato a rispondere ai quesiti più importanti: uno sforzo importante che va portato avanti con convinzione crescente ed innovazione costante, in nome di un sensibile miglioramento della tempestività di intercomunicazione con i nostri iscritti.



La nuova sede del FASI in via Vicenza 23, Roma

D. Come si inserisce in questo contesto la Convenzione stipulata nel 2006 tra FASI e Federmanager?

R. Si è trattato di un momento importante per rendere più agevole la gestione nel territorio dei servizi di consulenza ed assistenza prestati ai dirigenti nella cura del rapporto con il FASI. L'accordo, oltre ad assicurare una maggiore presenza del Fondo sul territorio, rappresenta anche un'importante forma di proselitismo da parte delle Associazioni territoriali, perseguendo il co-

mune intento di un generale miglioramento dei servizi agli associati.

D. Altre priorità?

R. Sempre al fine della migliore qualità delle informazioni e dei servizi, deve crescere l'attenzione alla formazione continua del personale del Fondo chiamato, periodicamente, anche ad individuare la necessità di specifici interventi. Tra questi rientra l'impegno a fronteggiare le criticità emergenti dal già citato deterioramento del rapporto servizio/pensionati, e si lavorerà per il miglioramento dei servizi al-

le aziende e ai dirigenti attraverso, per esempio, l'attualizzazione del Nomenclatore-Tariffario e lo snellimento delle procedure operative. Il tutto nella ricerca costante dell'equilibrio tra i costi di funzionamento e quelli per prestazioni.

D. Quali sono stati i suoi primi atti da Presidente?

R. L'implementazione degli accordi di convenzione diretta è una delle prime questioni che ho portato all'attenzione dei nuovi organi di amministrazione FASI. In occasione del mio secondo CdA in qualità di Presidente, ho ricevuto il benestare del Consiglio per procedere in via straordinaria all'implementazione della rete di convenzioni stipulate con le strutture sanitarie. In tal senso sono stati subito coinvolti i presidenti di tutte le associazioni territoriali di categoria, che ho invitato a suggerire necessità e richieste espresse dai rispettivi iscritti. L'iniziativa rientra nel più ampio intento di garantire una copertura quanto più omogenea possibile di tutto il territorio nazionale: sono ancora troppi, ad oggi, gli iscritti che non godono dei benefici assicurati dalle convenzioni.

D. Quali vantaggi offre la struttura convenzionata all'iscritto FASI che la scelga per richiedere una prestazione?

R. Le erogazioni da parte del FASI possono essere a forma diretta o indiretta. Nel primo caso il livello di soddisfazione è senza dubbio più elevato: se il rapporto liquidato/richiesto si attesta su una media intorno al 60%, tale valore è frutto

del 71% ottenuto in caso di ricorso alla forma diretta e del 51% derivante dalla forma indiretta.

D. Perché questa differenza?

R. Il perché è semplice da spiegare. La forma diretta riguarda le prestazioni richieste alle strutture convenzionate con cui il FASI ha intrapreso vere e proprie trattative com-

“ Il livello delle prestazioni erogate dal FASI deve migliorare; per questo ripongo fiducia nel prossimo rinnovo del CCNL: punto fermo della politica del FASI continuerà ad essere la soddisfazione delle esigenze di tutti gli iscritti ”

merciali, al fine di garantire ai propri iscritti l'applicazione di tariffe più contenute rispetto al costo del tariffario ufficiale della struttura. È qui che si gioca il vantaggio economico: più lo sconto è alto, maggiore è il risparmio percentuale che l'assistito può ottenere sulla quota parte che resta a suo carico, al netto del rimborso delle spese effettuato dal FASI direttamente alla struttura. Tale beneficio decade in caso di scelta della forma indiretta, nella quale l'assistito anticipa alla struttura non convenzionata l'inte-

ro ammontare del costo della prestazione (senza sconti) per poi richiedere al FASI il rimborso previsto per quella prestazione. Ma c'è un ulteriore aspetto da evidenziare.

D. Quale?

R. Tutte le strutture convenzionate possono verificare la posizione di qualunque iscritto e le coperture previste per le singole prestazioni richieste, grazie al collegamento telematico h 24 con il centro di elaborazione dati aggiornato dal FASI in tempo reale e che consente la fornitura di un servizio di assistenza completo in qualunque momento, compresi giorni festivi e orari notturni. Per questo il mio primo intervento da presidente mira ad incrementare, quanto prima possibile, il numero delle strutture convenzionate e, di conseguenza, il ricorso facilitato da parte degli iscritti, nel loro interesse, alla forma di erogazione diretta.

D. Quali sono le altre principali sfide che attendono il FASI?

R. Fra i punti elencati poc'anzi ho volutamente ommesso di parlare di due nuovi istituti che vale la pena affrontare separatamente in quanto hanno determinato, per l'importanza e la valenza del Fondo, una svolta significativa ancora da completare. A nessuno è sfuggito che il logo del FASI è stato recentemente modificato per anteporre al noto acronimo tre lettere "effe" anziché una. Questa moltiplicazione non è solo formale, ma rappresenta l'evoluzione e l'ampliamento dei servizi che il Fondo ha erogato nel tempo, tanto da meritare la fiducia delle

Parti sociali che, nel riconoscere alla struttura le sue capacità progettuali, realizzative e gestionali, le hanno affidato compiti nuovi e più impegnativi: l'organizzazione e la gestione della GSR (Istituto per la Gestione del Sostegno al Reddito) per i dirigenti involontariamente inoccupati e, successivamente, la realizzazione del FASI-Open, un vero e proprio "Fondo nel Fondo" che, costituito nell'arco di sei mesi, già conta alcune migliaia di iscritti ed è finalizzato ad un ampliamento dell'operatività del FASI a favore sia dei dirigenti per i quali non tro-

va applicazione il CCNL sottoscritto dalle Parti medesime, sia di collettività di lavoratori non appartenenti alla categoria giuridica dei dirigenti (Accordo bilaterale Confindustria-Federmanager del 29 aprile 2008). L'ulteriore sviluppo della GSR dovrà facilitare progressivamente le modalità procedurali per l'accesso al sostegno al reddito, mentre l'ottimizzazione dei servizi relativi al neonato FASI-Open dovrà rappresentare un elemento di equilibrio per l'intera realtà del Fondo.

D. In che stato d'animo si pone

davanti al duro lavoro che attende i nuovi organismi dirigenti del Fondo?

R. Il FASI ha dato prova, negli anni, di saper operare con risultati e professionalità su fronti diversi e di sapersi confrontare con le difficoltà di una realtà in continua evoluzione. Da parte mia ci sarà l'impegno e la certezza che questa squadra, fermo restando il massimo impegno volto a soddisfare le esigenze di tutti i dirigenti iscritti, in servizio o in pensione, saprà raccogliere, come e più di sempre, le nuove sfide che ci aspettano nel prossimo futuro.

A TUTTI I COLLEGHI PENSIONATI

Eletto lo scorso febbraio presidente del Comitato Nazionale Federmanager di Coordinamento dei Gruppi Dirigenti Pensionati (si veda il numero scorso di "Professione Dirigente"), Sergio Zeme (nella foto) ha predisposto un comunicato che pubblichiamo pressoché integralmente



Cari Colleghi,

eletto, lo scorso febbraio, in questo ruolo di cui non mi sfuggono delicatezza e responsabilità, è mia precisa intenzione occuparmi delle problematiche previdenziali e sanitarie dei colleghi con maggiore impegno rispetto al passato, non ricorrendo più a incarichi in ambito territoriale.

Il momento è particolarmente difficile e, data la crisi economica, è evidente che la maggiore preoccupazione del Governo è favorire la crescita, lo sviluppo del Paese e aiutare tutti coloro, non pochi, che hanno perso il posto di lavoro.

A noi quindi spetta il compito di mantenere centrale, nel quadro del programma nell'articolo FASI proposto dalla Presidenza ed approvato dal Congresso della Federazione, quello che è il problema di fondo per i dirigenti in pensione e cioè la difesa del potere d'acquisto dei loro trattamenti di quiescenza, sottoposti da molto tempo esclusivamente a provvedimenti limitativi e riduttivi, quale il blocco della perequazione periodica delle pensioni attuato nell'anno 2008 con conseguenze dannose non certo limitate al solo anno 2008.

Attraverso la nostra Federazione dobbiamo esercitare una forte pressione su Governo e Parlamento per una revisione del meccanismo di perequazione, assolutamente inadeguato, in funzione di una efficace difesa del citato potere d'acquisto delle nostre pensioni. La Federazione si sta già attivando e sta cercando di fare massa critica coinvolgendo altre categorie interessate: dobbiamo sostenere l'azione federale promuovendo coesione e fornendo indicazioni utili.

Mi riservo di tenervi al corrente circa le varie iniziative attraverso comunicazioni via e-mail, una rubrica fissa su "Progetto Manager" e contatti pianificati con le varie Associazioni territoriali.

Sono come sempre a vostra disposizione e, all'uopo, rendo noto il mio nuovo indirizzo di posta elettronica: sergio.zeme@federmanager.it. Il mio numero telefonico presso l'ALDAI resta immutato: 02.5837.6209.

Sergio Zeme

Previndai: tutte le ragioni di un grande successo

a cura della redazione

Rendimenti ben oltre la media del mercato in tutti e tre i comparti (Assicurativo, Bilanciato, Sviluppo), e ampiamente positivi anche in un anno drammatico per gli investimenti finanziari come il 2008: sono questi i risultati che il Fondo pensione gestito pariteticamente da Federmanager e Confindustria ha portato alla platea degli oltre 77.500 dirigenti iscritti. Quale il segreto? Lo spiega, in questa intervista, il suo vicepresidente Vittorio Betteghella

15



Senza voler far torto ai numerosi e tutti - come si è visto - interessanti interventi registratisi nel corso dell'Assemblea 2009, ce n'è uno che ha calamitato in maniera particolare l'attenzione dei parteci-

panti: quello tenuto dal vicepresidente del Previndai, Vittorio Betteghella, che ha dato conto dettagliato dell'andamento 2008 della gestione dell'Istituto di previdenza integrativa sorto esattamente

vent'anni fa (il 3 ottobre 1989) e oggi gestito pariteticamente da Federmanager e Confindustria. Per molti aspetti, la reazione degli astanti era prevedibile: che cosa può esserci infatti di più interes-

sante, specie in un momento di profonda incertezza sul presente e il futuro economico del Paese, dell'andamento dei propri risparmi destinati a costruire, attraverso lo strumento della previdenza integrativa, una vecchiaia ragionevolmente serena? Perché questo è, statutariamente, lo scopo del Fondo: "Provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge, nell'interesse dei dirigenti industriali iscritti o loro aventi diritto e senza alcun fine di lucro".

Tuttavia, ad acuire ulteriormente un interesse già elevato "di base", hanno contribuito i risultati straordinari messi a segno dal Previdai nella sua attività. E che non si tratti di un'iperbole lo si ricava leggendo la sottostante tabella riepilogativa delle più recenti performance relative ai tre comparti in cui il Previdai è oggi impegnato, Assicurativo, Bilanciato e Sviluppo, messe a confronto con i risultati ottenuti da quelli che, a tutti gli effetti, possono essere considerati i "competitors" in ciascun comparto:

PERFORMANCE PREVINDAI

	Dal 05/2005 ¹ al 12/2008	2008
Comparto Assicurativo <i>Rivalutazione TFR</i>	16,24% 11,30%	4,56% 3,04%
Comparto Bilanciato <i>Benchmark</i>	21,17% 4,50%	3,04% -10,37%
Comparto Sviluppo <i>Benchmark</i>	30,12% - 5,81%	2,50% - 24,81%

¹ Data di avvio del multicomparto

Se poi si decidesse di volgere lo sguardo più indietro nel tempo, si scoprirebbe che quella del Previdai è la storia di una crescita costante, anno dopo anno, in termini di versamenti contributivi effettuati, di patrimonio Previdai, di sua rivalutazione netta annua (al netto delle liquidazioni) e di numero di iscritti. Si veda, al riguardo, la tabella alla pagina seguente.

Con tali premesse "Professione Dirigente" ha ritenuto doveroso intervistare il massimo rappresentante Federmanager nel Fondo, appunto il vicepresidente Betteghella, peraltro fedele e graditissimo collaboratore del nostro giornale: per avere da lui sia ulteriori delucidazioni sui risultati finora ottenuti, sia una indicazione delle prospettive del Previdai nei prossimi mesi e anni; prospettive che si intrecceranno, nella primavera 2010, con l'appuntamento per il rinnovo delle cariche, con l'attribuzione della Presidenza a un rappresentante della Federazione, in base allo statuto che prevede l'alternanza triennale ai vertici fra gli esponenti di Federmanager e Confindustria.

Domanda. Nel 2008 il flusso di contributi al Previdai ha superato la soglia di 714 milioni di euro, facendo arrivare il totale del patrimonio gestito a quasi 4,5 miliardi: sono entrambi valori quasi quadrupli rispetto a quelli di inizio millennio (2001): com'è stato possibile raggiungerli?

Risposta. Se si esaminano i dati, si vede che l'anno di maggiore incremento, in un trend comunque improntato ad un costante rialzo, è stato il 2007, quando al flusso contributivo di base si è aggiunto quello provocato dalla scelta, resa possibile dalla legge, di destinare alla previdenza integrativa il trattamento di fine rapporto (tfr) maturato a partire dal 1° gennaio di quell'anno. Ciò detto, la velocità di crescita è stata sostenuta anche l'anno scorso; e si tratta di un dato che assume ancora maggior valore se comparato con quello del numero di iscritti al Previdai.

D. In che senso?

R. A fine 2008 il numero degli iscritti superava le 77.500 unità. Di queste, circa 22 mila sono i cosiddetti iscritti "silenti": sono coloro che hanno perso il diritto di contribuire con la contribuzione di base al Fondo, in quanto non più dirigenti in servizio di aziende produttrici di beni e servizi, ma che, tuttavia, hanno mantenuto il proprio investimento nel Previdai perché, evidentemente, hanno fiducia in coloro che lo gestiscono e apprezzano i risultati da essi ottenuti. Questo dato non solo è gratificante, ma ci spinge con ancor più

PREVINDAI: INDICATORI STATISTICI DELLA GESTIONE

Contribuzioni e Patrimonio (importi in migliaia di euro)

Anno	IMPORTI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI	PATRIMONIO PREVINDAI (al netto dell'11% e dell'art. 8)	RIVALUTAZIONE NETTA ANNUA (al netto delle liq.)	Numero iscritti al 31 dicembre
2008	714.034	4.470.781	177.485	77.568
2007	618.742	3.896.206	157.972	77.155
2006	488.195	3.331.826	135.395	74.232
2005	414.761	2.880.247	120.280	72.967
2004	354.290	2.441.991	99.125	71.736
2003	330.401	2.118.106	89.184	71.214
2002	279.737	1.835.293	80.277	70.508
2001	241.008	1.596.370	79.736	68.437
2000	189.804	1.335.811	77.891	62.869
1999	180.954	1.190.520	73.101	62.425
1998	154.937	1.021.887	73.194	62.876
1997	105.894	863.023	70.994	62.597
1996	100.887	764.592	69.350	62.546
1995	93.616	617.560	56.824	58.216
1994	97.486	495.829	46.673	60.432
1993	102.022	379.396	40.380	62.973
1992	99.388	261.217	24.305	62.803
1991	92.106	141.421	10.660	57.656
1990	54.572			

decisione sulla strada dell'ulteriore proselitismo.

D. Qual è il bacino potenziale di ulteriori iscritti?

R. I dati citati dal presidente Giorgio Ambrogioni dicono che in Italia si contano circa 80 mila dirigenti d'azienda in servizio, quindi il bacino ammonta ad alcune decine di migliaia di persone. Da questo numero vanno tolti i dipendenti delle aziende più grandi, che hanno cia-

scuna il proprio Fondo di previdenza, ma ne rimane una parte, numericamente preponderante, costituita da dirigenti di piccole e medie imprese che ancora non si avvalgono della possibilità di aderire al Previndai obbligando, fra l'altro, la propria azienda a versare al Fondo il 4% di sua spettanza.

D. Dei quasi 4,5 miliardi di patrimonio gestito dal Previndai a fine 2008, 4,1 appartengono al com-

parto Assicurativo, 228 milioni al Bilanciato e 137 allo Sviluppo. Come nasce questa ripartizione?

R. Fino al 2004 l'assetto gestorio del Previndai è stato di tipo esclusivamente assicurativo; nel 2005 si è trasformato in multicomparto assicurativo-finanziario ma la componente assicurativa è tuttora, giocoforza, preponderante. Questo comparto, da sempre realizzato tramite un pool di primarie compagnie del



Il vicepresidente del Previdai Vittorio Betteghella

settore, ha infatti caratteristiche tali da renderlo particolarmente idoneo alla gestione del risparmio previdenziale e ad accogliere adeguatamente tanto il nuovo dirigente quanto quello prossimo alla pensione. Inoltre, proprio per le garanzie che lo contraddistinguono in termini di protezione del capitale e di rendimenti analoghi a quelli del tfr, il Previdai è idoneo ad accogliere il conferimento tacito del tfr introdotto con il D. lgs. 252/2005.

D. Chi ha conferito il proprio tfr al Previdai ha fatto bene?

R. Direi proprio di sì: la crescita dei volumi gestiti dal Previdai è il frutto, oltre che dell'aumento dei contributi, anche di una serie storica di risultati annui di gestione tut-

ti caratterizzati da segno positivo, immancabilmente superiori all'inflazione e, mediamente, ben oltre la rivalutazione del tfr registrata nello stesso periodo. Ciò è accaduto anche in anni non brillanti per i mercati finanziari, compreso il 2008 che, come tutti sappiamo, è stato pesantemente negativo. Oggi, oltre la metà degli iscritti conferisce al Previdai

l'intero accantonamento annuale del proprio tfr.

D. I brillanti risultati di gestione, ottenuti in un anno "drammatico" come il 2008, ha suscitato grande, e compiaciuta, curiosità fra i dirigenti. Come avete fatto a raggiungerli?

R. Direi che la parola chiave per spiegare i nostri risultati è "flessibilità"; una caratteristica frutto, a sua volta, di una serie di scelte strategiche compiute "a monte", cioè nel 2005, quando alla tradizionale linea assicurativa si decise di affiancare le due linee finanziarie Bilanciato e Sviluppo. Tre, all'epoca, furono i criteri fondamentali adottati: scegliere l'Europa come unico ambito di riferimento per

l'attività; usufruire della possibilità, concessa ai Fondi pre-esistenti (fra cui appunto il Previdai) alla legge 124/93, di consentire agli iscritti di destinare le proprie contribuzioni non a uno soltanto ma a tutti i comparti disponibili; derogare, sempre in quanto Fondo pre-esistente, dall'obbligo per i Fondi pensione del limite del 20% alla detenzione di liquidità e titoli di credito con scadenza inferiore a sei mesi, introdotto dal DM 703/96 per favorire l'investimento di lungo periodo. È stata quest'ultima scelta, in particolare, a dimostrarsi vincente.

D. Perché?

R. Come si vede dai grafici dei rendimenti della gestione dei due comparti finanziari, il gestore ha seguito per un certo periodo, grosso modo fra luglio e novembre 2008, l'andamento oscillante del mercato; dopodiché, quando i corsi azionari hanno puntato decisamente verso il basso, ha abbandonato il mercato delle azioni e si è rivolto ad altre forme d'investimento, premiate da rendimenti minori, ma comunque di segno positivo rispetto ad un andamento generale che precipitava. Da qui derivano i delta tra le performance 2008 del Bilanciato (+13,41%) e dello Sviluppo (+26,71%) Previdai rispetto al benchmark di riferimento.

D. Il 2009 come sta andando?

R. Finché continua la forte turbolenza dei mercati azionari, la scelta del Previdai si mantiene sulle stesse linee di prudenza seguite nell'ultima parte del 2008. Ciò garantisce

il perdurare di risultati positivi, anche se in misura inferiore vista la progressiva riduzione dei rendimenti degli strumenti finanziari "alternativi" ai titoli azionari (obbligazioni governative, titoli di liquidità, ecc.).

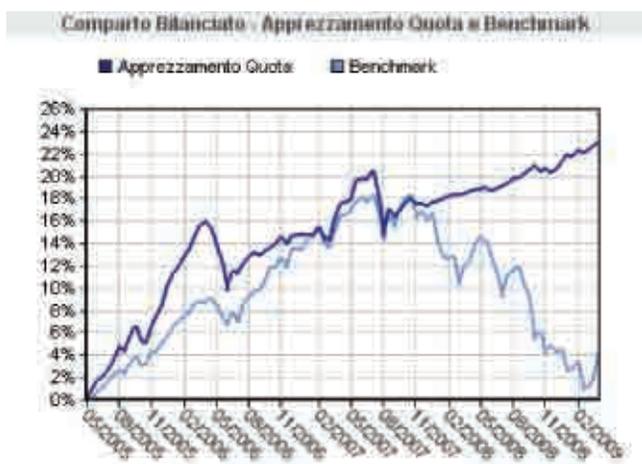
D. Si riferisce a qualche aspetto in particolare?

R. Quando nel marzo 2007 sono entrato nel Previdai, ho trovato un ente molto valido ed efficiente, un ambiente sano e professionalità eccellenti. Mi piace poi sottolineare

D. Quali sono gli obiettivi del Previdai per i prossimi anni?

R. Come già accennato prima, esistono gli spazi per accrescere ulteriormente il numero degli iscritti, andando a recuperare le ancora molte migliaia di Colleghi che, per

RENDIMENTI DELLA GESTIONE PREVINDAI - Andamento dei comparti finanziari



D. Riassumendo, le eccellenti performance Previdai sono frutto più di bravura o di fortuna?

R. Sicuramente nel 2005 l'allora CdA del Previdai ha compiuto una serie di scelte rivelatesi, alla luce dei successivi accadimenti dei mercati finanziari, particolarmente avvedute, anche al di là delle intenzioni. Non vanno però dimenticate le decisioni che, giorno dopo giorno, il gestore prende d'intesa con il Fondo e con i suoi Organismi di rappresentanza e di controllo; decisioni che contribuiscono ai risultati che tanta soddisfazione danno tanto a noi quanto ai nostri iscritti. E non va dimenticata, soprattutto, l'eccellente qualità del Previdai e delle persone che in esso operano, quotidianamente, ad ogni livello.

che il Consiglio d'Amministrazione è un organismo attivo, competente, in grado di valutare e di decidere in armonia e con avvedutezza e lungimiranza, ovviamente avvalendosi delle necessarie competenze specialistiche esterne, a cominciare dal nostro Advisor per finire al gestore. Un esempio delle linee in cui si muovono gli organismi dirigenti del Previdai sta nella decisione, presa recentemente dal CdA, di rinviare a tempi più favorevoli l'ampliamento delle attività deciso nell'originario piano di istituzione delle nuove gestioni finanziarie. Più esattamente, è stato compiuto l'iter che ha portato all'approntamento dell'operatività; ma per il via definitivo è stato deciso, prudenzialmente e giustamente, di attendere che il mercato ritrovi un equilibrio a tutt'oggi mancante.

varie ragioni, non hanno ancora aderito al Previdai. In questo senso dobbiamo impegnarci sia per conoscere quelle ragioni, e cercare di intervenire, sia per farci conoscere e far conoscere, soprattutto, i risultati che portiamo e che, da soli, valgono più di qualsiasi argomento. A questo proposito vorrei citare un ultimo dato, al quale gli Organismi dirigenti del Previdai tengono in modo particolare.

D. Quale?

R. Quello dei costi di gestione. Dal 1° gennaio 2008 essi sono scesi allo 0,40% del flusso contributivo, proseguendo così la propria diminuzione costante nel tempo: dall'1,90% della punta massima raggiunta nel 1997 allo 0,85% del 2001, fino allo 0,50% del 2007.

Nuovo contratto: vincere tutti

intervista al direttore generale f.f. Mario Cardoni

20

La trattativa attualmente in corso per il rinnovo del CCNL dei dirigenti deve, nelle intenzioni della Federazione, dare risposte finalmente soddisfacenti alle attese che dopo il 2004 sono andate deluse, nella consapevolezza che la valorizzazione del ruolo del manager va a beneficio dello sviluppo delle imprese e del Paese

“Il contratto siglato il 24 novembre 2004 era assai innovativo e sfidante nell’affermare un modello di relazioni industriali più rispondente alla figura del dirigente. A quasi cinque anni di distanza, i risultati concreti non sono stati quelli attesi. Da questo dato di fatto siamo partiti nel confronto con Confindustria: dalla necessità di rendere effettivo sotto ogni aspetto l’obiettivo di accrescere, valorizzare e tutelare lo status del dirigente affermato allora, in particolare nella Nota d’Intenti siglata nel marzo 2003”.

Mario Cardoni, direttore generale “facente funzioni” di Federmanager da quando, lo scorso dicembre, il suo predecessore Giorgio Ambrogioni è stato eletto presidente della Federazione, fa il punto sulla trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, scadu-

to il 31 dicembre scorso. Da dieci anni in Federmanager dove ha via via ricoperto cariche di crescente responsabilità occupandosi in particolare di relazioni sindacali, Cardoni oggi partecipa, insieme all’apposito Organismo della Federazione, alle serrate riunioni (in media una ogni due settimane) in corso con la parte datoriale.

La trattativa, premette Cardoni, “si inserisce nella fase di grave recessione che vive il sistema industriale (e non solo) italiano e che si ripercuote immediatamente sulla figura del dirigente, vista da troppe aziende come uno dei primi costi da ‘tagliare’. Si tratta di una scelta facile, per alcuni aspetti prevedibile, ma gravemente miope in quanto rischia di privare le imprese delle risorse indispensabili per ‘ripartire’ una volta che la crisi sarà alle spalle”.

In questo quadro generale non favorevole, s’inserisce la constatazio-

ne non positiva espressa all’inizio: “Troppe attese - afferma - sono andate deluse. Limitata e insufficiente si è rivelata, all’atto pratico, l’introduzione di modelli gestionali e retributivi più moderni, basati sull’introduzione di forme di retribuzione variabile collegate ai risultati aziendali individuali e sulla definizione della dinamica retributiva direttamente a livello individuale fra singola impresa e singolo dirigente. E - conclude Cardoni - anche la parte riguardante le tutele del dirigente per ogni aspetto di natura previdenziale e assistenziale, specie nel sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria e a un’adeguata formazione professionale finalizzata anche all’occupabilità, è rimasta ben al di sotto del necessario”.

Domanda. Non erano risultati prevedibili al momento della stipula dell’accordo?

Risposta. Per questo avevamo cercato d’introdurre, nel corso della trattativa, alcuni elementi della disciplina che dissuadessero le aziende dal non applicare i nuovi modelli di relazione industriale previsti dal Contratto. Su questo però ab-



Il direttore generale f.f. di Federmanager Mario Cardoni

biamo incontrato la forte opposizione di Confindustria. Sono state avviate iniziative comuni basate, per così dire, sulla persuasione: mi riferisco ai sei incontri sul territorio organizzati per iniziativa dell'Osservatorio bilaterale costituito da Confindustria e Federmanager per monitorare l'andamento dell'applicazione del Contratto e incentivare l'applicazione, ma i risultati sono stati molto limitati.

D. E dunque?

R. Federmanager pone di nuovo con forza l'esigenza di introdurre nel Contratto regole che spingano efficacemente l'imprenditore ad introdurre adeguati meccanismi di retribuzione variabile e di contrattazione individuale. Su questo pun-

to il confronto con Confindustria, che pur condividendo l'analisi di quanto accaduto in questi anni continua a propugnare l'uso di strumenti piuttosto che di regole, è molto serrato.

D. Quali sono gli altri temi forti del confronto?

R. Specie nell'attuale situazione di crisi è per noi primario il rafforzamento e l'ampliamento di un sistema integrato e sinergico di tutele del dirigente nel quale rientrano strumenti quali la formazione continua, il riorientamento professionale, l'Agenzia per il lavoro e gli interventi economici di sostegno al reddito in caso di disoccupazione. Oltre ai tradizionali istituti - in primo luogo FASI e Previndai - che

garantiscono la prestazione di due servizi fondamentali quali l'assistenza sanitaria e la previdenza integrativa.

D. Qual è al riguardo il bilancio degli anni passati?

R. Alcuni strumenti hanno funzionato di più, altri di meno. Fra questi ultimi cito il sistema di sostegno al reddito per chi perda il posto di lavoro e l'Agenzia del lavoro dirigenziale. Va detto che si trattava di strumenti assai innovativi, che il quadro legislativo in cui ci muovevamo era fortemente pubblicistico, cosa che non favoriva la necessaria libertà di azione. A ciò si è aggiunta una certa inesperienza da parte nostra, ma anche le forti carenze del sistema delle aziende. In ogni caso, oggi Federmanager intende proseguire su questa strada con la massima determinazione, soprattutto alla luce delle migliaia di fuoriuscite di dirigenti dal mondo del lavoro che si registrano in questi mesi.

D. Quali modifiche proponete per il sistema di sostegno al reddito?

R. Intanto un ampliamento ai dirigenti che perdano il lavoro non solo a causa di licenziamento, ma anche a seguito di risoluzioni di tipo consensuale (limitate in certi valori di reddito o di indennità), essendo questa la tipologia solitamente concordata fra dirigente e azienda. Poi un aumento dell'importo, oggi pari a 1.500 euro mensili per 8 mesi per i dirigenti sotto i cinquant'anni e per 12 mesi per quelli al di sopra, con un ulteriore incremento della durata per i secondi che sono, og-

gettivamente, quelli con maggiori difficoltà a ricollocarsi sul mercato del lavoro.

D. Le maggiori attenzioni sono quindi per i dirigenti in difficoltà?

R. Sì, ma con un'avvertenza: tra le fasce "deboli", o meno tutelate, vanno inseriti anche i giovani e i pensionati. E, comunque, esiste un livello di riconoscimento del ruolo e della funzione del dirigente che va ripristinato e riaffermato sotto ogni aspetto, a cominciare da quello economico.

D. Che cosa intendete ottenere per i dirigenti più giovani?

R. Per quanto riguarda la previdenza integrativa, proponiamo di uniformare verso l'alto i massimali contributivi attualmente differenziati fra i cosiddetti iscritti ante '93 (150 mila euro) e quelli post '93 (100 mila euro) che, in realtà, hanno più bisogno di costruirsi un'adeguata previdenza integrativa. Chiediamo inoltre che il Contratto introduca il "bilancio delle competenze" affinché, così come avviene negli altri Paesi avanzati, il dirigente possa valutare periodicamente il proprio "stato di salute" in termini di competenze rispetto sia al ruolo svolto in quel momento, sia ai possibili sviluppi di carriera. Ottenendo, in tal modo, anche il risultato di meglio conoscere i suoi bisogni formativi e orientare, così, in maniera efficace l'offerta di formazione.

D. Molti dirigenti pensionati chiedono a Federmanager di muoversi con più forza contro la profonda ingiustizia rappresentata dalla mancata perequazione

automatica delle pensioni all'aumento del costo della vita. Come si sta muovendo la Federazione al riguardo?

R. Per vincere una battaglia sacrosanta come questa, c'è innanzitutto bisogno di ampliare l'area di condivisione su un tema che, da soli, è difficile portare avanti. Lo stiamo facendo e abbiamo ottenuto su questa materia impegni precisi da parte di Governo e Parlamento, quanto meno sulla questione del ripristino del mancato adeguamento del 2008. Vigileremo affinché questi impegni siano mantenuti, una volta che la migliorata situazione economica consentirà di disporre delle necessarie risorse. Ai Colleghi pensionati voglio però ricordare che alcuni importanti risultati sono stati già raggiunti, come il passaggio dall'INPDAl all'INPS salvaguardando i diritti di tutti, senza oneri aggiuntivi, o l'abolizione del divieto di cumulo fra pensione e reddito da lavoro. Dico di più: per Federmanager il dirigente in pensione, lungi dall'essere un soggetto da "assistere", è una risorsa da valorizzare creando nuove occasioni di occupazione che contribuiscano alla crescita delle aziende.

D. Last but not least, la questione del Trattamento minimo complessivo di garanzia, attualmente fissato a 55 mila euro per i dirigenti con meno di 6 anni di servizio e a 70 mila per quelli oltre tale soglia. Che cosa chiede Federmanager?

R. Un incremento di entrambi i livelli che sia coerente con il recupe-

ro e la valorizzazione del ruolo manageriale che anche la parte datoriale dichiara di voler perseguire: oggi, infatti, i valori sono sottodimensionati rispetto ai livelli medi di retribuzione nell'ambito della categoria. Una loro rivalutazione è quindi indispensabile, facendo ovviamente attenzione che essa non scoraggi l'ingresso di nuovi dirigenti. Chiediamo inoltre il mantenimento della disciplina transitoria sugli aumenti di anzianità per i dirigenti già in servizio alla data del 24 novembre 2004, nel rispetto di aspettative legittime e ancor più giustificate dall'insufficiente funzionamento di meccanismi di retribuzione variabile.

D. Qual è il clima della trattativa? Quale il tono delle risposte alle posizioni espresse dalla Federazione?

R. Il clima è fattivo: tutti sentono il bisogno di trovare rapidamente un'intesa. Ovviamente su alcuni punti l'intesa è più facile e su altri meno. È però fondamentale che tutti i trattanti abbiano l'intelligenza di comprendere qual è la vera natura del Contratto collettivo: quella di uno strumento che ha l'obiettivo di regolare al meglio i rapporti fra imprenditore e dirigente. Se questo obiettivo si raggiunge, allora non ci saranno né vincitori né vinti.

COMUNICAZIONI AI SOCI

SPORTELLO FASI

PRESSO LO SPORTELLO FASI, ATTIVO NEI NOSTRI UFFICI I GIORNI LUNEDÌ, MERCOLEDÌ E VENERDÌ DALLE ORE 9,00 ALLE ORE 13,00, **È POSSIBILE CONSEGNARE LE PRATICHE DI RICHIESTA DI RIMBORSO ENTRO LE SEGUENTI DATE:**

II TRIMESTRE 2009

25 SETTEMBRE 2009

III TRIMESTRE 2009

21 DICEMBRE 2009

PER LA CONSEGNA A MANO DELLE PRATICHE O L'INVIO TRAMITE POSTA AL **FASI - VIA VICENZA, 23 - 00185 ROMA**, I TERMINI DI SCADENZA SONO QUELLI STATUTARI.

È CONDIZIONE INDISPENSABILE, AI FINI DEL RITIRO DELLE PRATICHE, CHE LE STESSE RISULTINO COMPLETE E CHE, QUINDI, RISPETTINO TUTTI GLI OBBLIGHI PREVISTI DAL TARIFFARIO. ALCUNI ESEMPI:

- MARCHE DA BOLLO APPOSTE SU FATTURE SUPERIORI AI 77,47 EURO;
- RICHIESTE MEDICHE ALLEGATE A PRESTAZIONI DIAGNOSTICHE, FISIOTERAPICHE E TERMALI;
- OBBLIGHI POST TERAPIA IN ODONTOIATRIA, ECC..

ASSOCIAZIONI 2009

RICORDIAMO AI COLLEGHI CHE NON AVESSERO ANCORA PROVVEDUTO A REGOLARIZZARE LA POSIZIONE ASSOCIATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2009 LE COORDINATE BANCARIE PER EFFETTUARE IL VERSAMENTO:

BENEFICIARIO: SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

UNICREDIT BANCA

AGENZIA 03146

VIA RAVENNA

IBAN: IT59R0300205280000010969864

CODICE SWIFT: BROMITR1NQ6

OPPURE

FINECO GRUPPO UNICREDIT

IBAN: IT94T0301503200000004216342.

NON APPENA EFFETTUATO IL PAGAMENTO, SI PREGA DI DARNE CORTESE COMUNICAZIONE AL NOSTRO UFFICIO CONTRIBUTI: TEL. 0644170816/21; FAX 064404705.

IL SINDACATO È A DISPOSIZIONE PER OGNI EVENTUALE ULTERIORE CHIARIMENTO.

N.B. PER GLI ISCRITTI ALL'ASSIDAI, LA REGOLARITÀ DELLA POSIZIONE ASSOCIATIVA NEL SINDACATO COSTITUISCE REQUISITO INDISPENSABILE PER LA PIENA OPERATIVITÀ DEL FONDO NEI LORO RIGUARDI.

CHIUSURA ESTIVA

SI COMUNICA CHE GLI UFFICI DEL SINDACATO ROMANO RIMARRANNO **CHIUSI PER LA PAUSA ESTIVA DALL'8 AGOSTO AL 30 AGOSTO.**

LA RIAPERTURA AVVERRÀ PERCIÒ IL 31 AGOSTO.

FEDERMANAGER PER L'ABRUZZO: superati i 200 mila euro. La raccolta prosegue

Oltre i 200 mila euro: a tanto è giunta, ad oggi, la raccolta fondi per il progetto "I Manager per l'Abruzzo" indetta dalla Federazione subito dopo il terribile terremoto che ha colpito la provincia dell'Aquila.

È un risultato indubbiamente positivo, ma non sufficiente. Per questo Federmanager sollecita nuovamente gli Iscritti a contribuire ancora alla raccolta indetta dalla Federazione o, altrimenti, a una delle altre iniziative lanciate da quotidiani, radio e tv. Si tratta, infatti, di affiancare gli interventi delle autorità pubbliche con quello di una categoria che può mettere a disposizione della ricostruzione non soltanto la propria generosità ma anche la propria competenza professionale e manageriale.

Non va inoltre sottaciuto che le garanzie di serietà e correttezza di Federmanager e di VISES (la Onlus della Federazione) sono dimostrate anche in questa circostanza dalla costituzione di due Comitati: uno, il Comitato di Gestione, per l'attuazione del progetto; l'altro, il Comitato per la Trasparenza, per assicurare ai sottoscrittori la massima - appunto - trasparenza in materia di scelta del progetto, imprese realizzatrici e gratuità o onerosità degli incarichi, oltre che di esatta rendicontazione della spesa. Tramite il sito internet di VISES e la stampa di Federmanager sarà infatti possibile seguire i lavori dei Comitati e gli stati di avanzamento del progetto.

I Comitati, riunitisi la prima volta il 15 giugno scorso, sono così composti:

Comitato di Gestione: ing. M. Adiletta, dirigente ANAS; dr. F. Alicicco, commercialista e tesoriere VISES; prof. S. Bracco, Università "La Sapienza"; Ing. F. Corneli, dirigente di Autostrade per l'Italia e presidente di Federmanager Abruzzo e Molise; dr. G. D'Angiolino, già presidente ANAS; dr. F. Sagna, già dirigente RAI e vicepresidente VISES; avv. E. Santucci, presidente GEIEGEF (Traforo del Frejus);

Comitato per la Trasparenza: prof. P. Resta, già presidente di Federmanager e di VISES; col. G. Perrotta, responsabile Unità Legalità e Trasparenza ANAS; prof. F. Santonastaso, Università "La Sapienza"; gen. G. Tavormina, dell'Arma dei Carabinieri.

I componenti dei Comitati operano a titolo gratuito.

Preso atto dell'andamento della raccolta, e dopo una prima disamina dei possibili interventi, è stato deciso di avviare un lavoro istruttorio sulla situazione delle varie località terremotate, per acquisire un quadro analitico per paese o frazione relativo, ad esempio, ai seguenti indicatori:

- percentuale delle abitazioni civili utilizzabili o solo parzialmente danneggiate;
- asili e scuole elementari e medie parzialmente o totalmente distrutte;
- stato degli altri servizi di utilità sociale;
- possibilità delle locali imprese artigianali, commerciali ed industriali di riprendere l'attività.

I Comitati prenderanno contatti con le Autorità locali per una verifica approfondita dei bisogni emergenti per la ricostruzione.

A tutti coloro che non l'abbiano ancora fatto, o vogliono farlo di nuovo, ricordiamo che possono effettuarsi i versamenti sulla:

BANCA POPOLARE DI SONDRIO

Filiale 104 Agenzia 21

Via Famiano Nardini 25 - 00162 Roma

Conto Corrente 03444

Codice Iban IT90 I056 96032210 0000 3444 X00

Causale: I MANAGER PER L'ABRUZZO

Un grazie da Peter Pan

a cura di Valeria Pulcinelli

Come comunicato nello scorso numero di "Professione Dirigente", il nostro Sindacato e la società Squesito hanno deciso di sostenere in maniera concreta l'attività dell'Associazione Peter Pan, Onlus impegnata a fare di Roma "la capitale dell'accoglienza del bambino onco-ematologico", devolvendo all'Associazione stessa parte dei proventi derivanti dalla recente convenzione stipulata tra SRDAI e Squesito.

All'iniziativa giunge ora il pubblico ringraziamento della Peter Pan, per bocca del suo direttore generale Gian Paolo Montini: "Le malattie oncoematologiche - premette - sono la prima patologia mortale in Italia per i minori da 0 a 18 anni, seconda solo a incidenti e traumi, colpendo oltre 1.600 bambini all'anno. In me-



no di 20 anni le cure in Italia hanno innalzato il tasso di guarigione dal 40 al 75%, grazie ad alcuni centri ospedalieri di eccellenza che richiedono alle famiglie di trasferirsi per mesi lontano da casa. Per oltre 400 di queste, Peter Pan è diventata Casa e, con ciò, parte della stessa cura".

Di questa realtà, conclude Montini, "Squesito e SRDAI entrano a far parte senz'altro interesse se non il bene dei bambini malati e delle loro famiglie", con un sostegno ancora più significativo ed importante, in considerazione del fatto che la pressoché totalità dei fondi della Peter Pan sono di provenienza privata.

SQUESITO ORANGE è il nuovo distributore automatico, programmato per erogare un bicchiere di succo di arancia appena spremuto.

Grazie all'ampio display di vetro, è possibile vedere il processo della spremitura e le riserve di arance disponibili, e indicato per scuole, uffici, università, stadi, bar, negozi, alberghi, centri commerciali e luoghi pubblici.

CARATTERISTICHE

- 200 litri di capacità
- 20 litri automatici con un solo tocco
- sistema di doppia valvola anti-risacca
- tecnologia all'acqua per ridurre il consumo di arance
- spremitura con molitore interno con a mani armate, niente Taglio della spugna
- nuovo programma di arance per spremere
- lavata sensibile per la raccolta dell'acqua sporca (8 litri di acqua)
- facile e semplice per l'aggiunta di 1,5 litri di acqua
- refrigerazione interna programmabile
- massima capacità di carico di 11000 litri d'arance
- auto-chiusa ed espulsione di scorie
- tecnologia degli olii della barba del succo, aggiunta del nuovo sistema di spremitori brevettato

Analcolica Vitaminica Energetica Salutistica

SQUESITO
basta un dito... e l'espresso è servito!

GUSTI E AROMI MISCELE

INTENSO
Caffè espresso forte, cremoso, ricco di corpo, dall'aroma intenso con note di cioccolato amaro, tabacco e frutta secca con un retrogusto che sembra a lungo.

DEKA
Caffè espresso di media consistenza e leggera acidità, che coniuga il dolce contrasto di un'aroma ricco soprattutto alla 3.3% con un amaro piacevole.

DELICATO
Caffè espresso di media consistenza e leggera acidità dagli aromi speziati e agrumati con un leggero sentore di cannella.

PREZIOSO
Caffè espresso dalla consistenza dolce e speziato, di media consistenza e delicato aroma, nel suo aroma pieno e bilanciato realizza un mix di cacao, noccola e semi di ananasso.

Il caffè in quattro gustose e ricche miscele da scegliere secondo i propri gusti ed esigenze.

www.squesito.it

per info: acquima.squesito@live.it - tel. 0862 441695 - 06 47219650

N. 24 - APRILE 2009 PROFESSIONE DIRIGENTE

Ritorno al nucleare? Solo se si riformano gli iter autorizzativi

di Pasquale Lucibello (RSA SOGIN)

Ora che il Parlamento italiano ha definitivamente approvato la legge che riapre il nostro Paese all'utilizzo di questa fonte energetica, è necessario rendere più spedito il processo di approvazione alla costruzione di nuove centrali, che in passato aveva tempi lunghissimi. Non occorre alcun particolare sforzo di fantasia: basta rifarsi agli esempi di Paesi quali Francia, Finlandia e Stati Uniti

Il 14 maggio il Senato ha approvato il DDL Sviluppo (AS 1195) contenente le deleghe al Governo in materia di energia nucleare. Il 20 maggio il provvedimento è stato ritrasmesso alla Camera (AC 1441-ter-B) che lo ha approvato in via definitiva il 9 luglio scorso. Con quest'ultimo passaggio è stata dunque sancita la riapertura dell'opzione nucleare in Italia. Le deleghe che la nuova legge affida al Governo, e che questi deve esercitare entro sei mesi, riguardano aspetti particolarmente rilevanti:

- i criteri per la localizzazione degli impianti nucleari;
- i criteri per la certificazione preventiva delle tipologie di impianto realizzabili in Italia;
- la riforma dell'iter autorizzativo degli impianti nucleari (ora dettato dal D. Lgs. 230/1995);
- l'istituzione della nuova Agenzia per la Sicurezza Nucleare (che assumerà i compiti oggi

assolti dal Dipartimento Nucleare dell'Ispira, ex-Apat);

- la definizione dei requisiti soggettivi degli esercenti;
- l'avvio di una campagna di comunicazione istituzionale su energia, energia elettrica e nucleare;
- la definizione delle compensazioni economiche per i territori che ospiteranno impianti nucleari;
- la definizione degli indirizzi delle attività di ricerca e sviluppo nel settore nucleare;
- il riassetto operativo dell'Enea e della Sogin.

Il contesto normativo internazionale

Lo sforzo per il riassetto normativo e istituzionale richiesto al Governo italiano è davvero notevole, soprattutto perché incide su un sistema rimasto pressoché congelato



per vent'anni. Non così in campo internazionale, in Paesi quali USA, Francia, Regno Unito, Finlandia, dove le attività sono andate avanti accumulando un'esperienza di cui l'Italia può ora fare tesoro. Le norme applicate agli impianti nucleari hanno carattere sia internazionale sia nazionale e sono tanto specifiche del settore quanto comuni a tutti gli impianti industriali. Con riferimento a queste ultime ricordiamo, in particolare, che agli impianti nucleari si applicano le norme sulla valutazione d'impatto ambientale (VIA-VAS).

Per quanto riguarda la progettazione, la localizzazione, la costruzione e l'esercizio, gli impianti nucleari sono sottoposti a standard di sicurezza emanati a livello internazionale dall'ONU attraverso la International Atomic Energy Agency (IAEA). I Safety Standard emanati dall'IAEA sono vincolanti per tutti i Paesi membri dell'ONU e, come tali, sono sistematicamente recepiti a livello europeo in Direttive Euratom, che a loro volta sono sistematicamente trasferite nelle normative nazionali. Dal 1994 i Safety Standards dell'IAEA si inquadrano anche nell'applicazione della "Convenzione internazionale sulla sicurezza delle installazioni nucleari" promossa dall'ONU, adottata nel giugno 1994 ed entrata in vigore nell'ottobre 1996. La Convenzione è stata sottoscritta dall'Italia il 27 settembre 1994 e ratificata il 15 aprile 1998.

Dal punto di vista istituzionale, il sistema nucleare si uniforma in

tutti i Paesi al modello di governance definito in ambito ONU-IAEA e recepito in Europa nel Trattato Euratom, che prevede l'esistenza di una pubblica amministrazione (di solito il Ministero dell'Industria) che autorizza la costruzione e l'esercizio degli impianti e di un'autorità di controllo che svolge le istruttorie tecniche di valutazione e verifica e che applica il regime di controllo ispettivo. L'autorità di controllo nucleare è in tutti i Paesi un organismo istituito sulla base di criteri di competenza tecnico-scientifica specifica, dotato della massima autorità (i vertici sono generalmente nominati dal capo dell'Esecutivo) e al quale è assicurata la massima indipendenza di giudizio. Negli USA è la Nuclear Regulatory Commission (NRC), commissione indipendente nominata su decisione del Presidente degli Stati Uniti ratificata dal Senato. In Francia è l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), il cui vertice è nominato direttamente dal Presidente della Repubblica. In Italia sarà l'Agenzia di Sicurezza Nucleare (ASN) istituita dal nuovo DDL, che dovrà per questo ricevere uno statuto e un regolamento interno, nonché risorse umane ed economiche adeguate ai tempi e allo sforzo che il Paese dovrà sostenere per recuperare i ritardi accumulati negli ultimi vent'anni.

Il nodo dell'iter autorizzativo

Il passaggio più delicato riguarda certamente la riforma dell'iter autorizzativo degli impianti nucleari. Le norme attualmente vigenti in Italia (in particolare il D. Lgs. 230/1995) risentono dell'impostazione tipica della fine degli anni Settanta, quando ogni installazione faceva storia a sé e richiedeva autorizzazioni specifiche e separate per le fasi di certificazione del progetto, di scelta e qualificazione del sito, di progettazione e costruzione dell'impianto, di collaudo non nucleare, di collaudo nucleare e di esercizio. Il risultato era un iter autorizzativo che, combinato con le farraginosità della burocrazia nazionale, non durava mai meno di una decina d'anni, finendo con il penalizzare enormemente l'efficienza economica dei progetti.

L'iter autorizzativo continua ad essere regolato da due gruppi distinti di norme: uno relativo all'accertamento delle condizioni di sicurezza nucleare e radioprotezione e uno relativo all'accertamento delle condizioni di compatibilità ambientale



(VIA). Inutile dire che i due iter autorizzativi (“nucleare” e “ambientale”) sono tra loro totalmente scollegati, finendo con l’amplificare “sinergicamente” le inefficienze proprie di entrambi, che si moltiplicano fra loro più che sommarsi.

L’iter autorizzativo “nucleare” è ostacolato dalla parcellizzazione e dalla ridondanza degli adempimenti richiesti, dalla mancanza di linee guida tecniche sul contenuto e sulla forma della documentazione da presentare, dalla possibilità di richiedere un numero illimitato di integrazioni documentali e dalla mancata previsione di tempi di risposta certi da parte delle autorità competenti.

Quello “ambientale” (procedura di VIA-VAS) è invece caratterizzato da tempi di risposta prescritti, ma che le autorità procedenti interpretano costantemente in senso “ordinatorio” anziché “perentorio”. Anche in questo caso la facoltà di richiedere successive integrazioni documentali può prolungare l’iter per diversi anni. Inoltre, quando la realizzazione del progetto richiede altre autorizzazioni a livello locale (concessioni, licenze, pareri, nulla osta, ecc.), la loro mancanza può bloccare la procedura VIA, mentre sull’altro fronte le amministrazioni locali subordinano il rilascio delle autorizzazioni di competenza al completamento della procedura VIA. In definitiva, un ginepraio dal quale è possibile uscire solo attraverso un’approfondita revisione della normativa.

Gli esempi di Francia, Finlandia e USA

I Paesi che in questi ultimi vent’anni hanno mantenuto l’impegno in campo nucleare hanno radicalmente riformato l’approccio tipico degli anni Settanta introducendo il concetto noto come “one step licensing”, che in italiano si può tradurre con “autorizzazione in fase unica”, valorizzando in tal modo i controlli e le verifiche in fase di progettazione, realizzazione e messa in servizio con un approccio più puntuale e stringente. L’iter autorizzativo seguito in Francia per la nuova centrale di Flamanville 3, avviato nell’ottobre 2005 dopo che la EDF ne aveva deciso nel giugno 2004 la realizzazione, si è esaurito in soli 18 mesi. In questo lasso di tempo l’EDF ha presentato il progetto dell’impianto; una specifica Commissione nazionale ha svolto una consultazione pubblica della durata di 4 mesi a livello nazionale e di 2 mesi a livello locale (Prefettura di La Manche); l’Autorité de sûreté nucléaire e altri quattro organismi tecnici hanno espresso parere favorevole e lo stesso hanno fatto la Commissione interministeriale per le installazioni nucleari e il Ministero della Sanità, consentendo al Ministero dell’Industria di firmare il decreto di autorizzazione nell’aprile 2007. I lavori di preparazione del sito erano nel frattempo cominciati nel maggio 2006, mentre costruzione vera e propria della centrale ha avuto inizio nel luglio 2007: è previsto che l’impianto entri in funzione alla fine del 2011.

Le cose non sono andate diversamente in Finlandia. Dopo gli studi di fattibilità iniziati nell’aprile 1998, l’impianto ha ricevuto l’autorizzazione ambientale (VIA) nel febbraio 2000. La domanda di autorizzazione alla costruzione è stata presentata dall’esercente nel novembre 2000; il Governo ha assunto la decisione favorevole di principio nel gennaio 2002, decisione ratificata dal Parlamento nel maggio 2002 (107 favorevoli, 92 contrari); la gara internazionale per la fornitura del reattore è stata bandita nel settembre 2002; il relativo contratto è stato assegnato nel dicembre 2003; la preparazione del sito è cominciata nel febbraio 2004 e la costruzione vera e propria della centrale nell’aprile 2005.

Anche negli Stati Uniti l’iter autorizzativo degli impianti nucleari è stato radicalmente riformato nel 1989 con l’introduzione dell’autorizzazione combinata alla localizzazione, alla costruzione e all’esercizio, derivante da un unico procedimento autorizzativo della durata massima di 20 mesi.

È a questi esempi che dobbiamo guardare per fare in modo che in Italia si ricreino, da tale punto di vista, i necessari presupposti per un concreto riavvio degli investimenti nel settore, anche facendo per quanto possibile tesoro delle autorizzazioni già rilasciate da altri Paesi come la Francia per analoghi impianti da costruire in Italia.

Prezzo dei carburanti: una questione (o piaga?) endemica

di Armando Bianchi



I recenti rialzi delle quotazioni del greggio hanno rinfocolato le polemiche sul divario esistente, a svantaggio del consumatore italiano, fra il nostro Paese e il resto dell'Europa.

Le ragioni vere di ciò stanno nell'arretratezza della struttura industriale nazionale, ma invece di affrontare questo problema, ci si balocca con assurde misure iperburocratiche

Quando, nei mesi scorsi, la quotazione del greggio è crollata da 150 a 30 dollari al barile, il prezzo dei carburanti si è in parte ridimensionato, ma non nella misura e con la velocità auspiccate. Nelle scorse settimane, il prezzo del greggio ha ripreso a salire, dal minimo di 30, verso i 65 dollari con punte oltre i 70, e il prezzo dei carburanti si è immediatamente adeguato. Perché? Nell'ultima assemblea dell'Unione Petrolifera, il presidente Pasquale De Vita ha dichiarato che dietro i recenti aumenti del prezzo del barile di greggio, oltre alle attese per una ripresa economica, probabilmente si riaffaccia qualche tensione speculativa. Il ministro dello Sviluppo economico, Claudio Scajola, nella stessa occasione ha avvertito

che non si tollereranno pressioni speculative sul prezzo dei carburanti. Belle parole, diagnosi probabili; ma non sembra che né dall'una né dall'altra parte siano state inquadrare le vere coordinate del problema. Ci sono, infatti, alcuni punti sui quali vale soffermarsi:

- 1) il mercato dei carburanti è stato liberalizzato;
- 2) il prodotto è di proprietà del gestore, che è quindi libero di fissare il prezzo che vuole;
- 3) con la liberalizzazione ci si aspettava che i gestori si facessero concorrenza a colpi di sconti;
- 4) i consumatori protestano attraverso le proprie associazioni (o meglio, sono queste che ne interpretano il pensiero), ma dai loro comportamenti reali non emerge

una sostanziale discriminazione verso i gestori più cari;

- 5) la riduzione dei punti vendita di carburante, sotto la pressione amministrativa degli enti locali e non per effetto del mercato, favorisce alcune posizioni creando i presupposti di monopoli locali.

Dal Governo una risposta iperburocratica

Di fronte a questa situazione, il Ministero dello Sviluppo economico, all'interno del disegno di legge 1195 in materia di politica energetica, ha inserito l'art. 51 che obbliga chiunque eserciti la vendita al pubblico di carburante per autotrazione a comunicare al Ministero dello Sviluppo economico i prezzi praticati per ogni



tipologia di carburante. Il Ministero, da parte sua, provvederà a dare la massima diffusione dei prezzi sia via internet sia attraverso non meglio precisati media.

Siamo all'esaltazione burocratica: si tenga conto che in Italia sono in funzione 22.500 punti vendita, i cui prezzi riguardano almeno 4 prodotti e cambiano con frequenza giornaliera o quasi. Stiamo dunque parlando di circa 80 mila comunicazioni al giorno, che raddoppiano a 160 mila tenendo conto della differenza tra prezzi "con servizio" e prezzi self-service. Insomma 1 milione circa di

comunicazioni a settimana, 52 milioni in un anno: chi e come dovrebbe elaborare questi dati? E per farne cosa? In ogni caso, sono previste ammende per i gestori che non inviano i dati richiesti: ma questi, come dicevamo prima, non sono più liberi imprenditori proprietari della merce che acquistano dalle compagnie petrolifere, liberi di vendere al prezzo che vogliono correndo con ciò il rischio di non incontrare più il consenso della clientela?

Piuttosto che creare un simile mostro burocratico, e ancora prima economico, sarebbe più giusto riproporre un istituto come il CIP (Comitato Interministeriale dei Prezzi), non con funzioni impositive, ma come tavolo di confronto fra tutte le componenti interessate, comprese le associazioni dei consumatori e le rappresentanze dei gestori.

Il ritardo delle strutture di raffinazione

Ogni volta che si affronta il problema dello squilibrio dei prezzi dei carburanti fra l'Italia e il resto d'Europa, l'attenzione si concentra sulla numerosità dei punti vendita presenti nel nostro Paese. Così, per anni è stato perseguito l'obiettivo dell'eliminazione per decreto dei punti vendita marginali, attraverso varie alchimie legislative. Oggi i punti vendita si sono ridotti, ma il divario fra Italia ed Europa è rimasto.

Questo perché nessuno ha mai affrontato il tema della struttura produttiva e della dislocazione territoriale delle raffinerie. In Italia operano

attualmente 17 impianti di raffinazione, pari al 16% degli impianti dell'Europa allargata e al 22% di quelli installati nell'Europa dei Paesi con cui si raffrontano i prezzi dei carburanti. La capacità installata in Italia è pari a 117 milioni di tonnellate annue (15% dell'Europa allargata e 19% di quella di riferimento), con una capacità media per impianto pari quindi a 7 milioni di tonnellate, rispetto ai circa 8 dell'Europa di riferimento: una differenza dell'ordine del 13%. Nel dettaglio, in Italia solo 4 raffinerie su 17 superano i 10 milioni di tonnellate, meno di una su quattro, mentre nell'Europa di riferimento sono 22, vale a dire una su tre.

A peggiorare ulteriormente il quadro c'è poi la dislocazione degli impianti, che risulta sbilanciata: quasi la metà (47%) della capacità di raffinazione italiana è posizionata nelle isole, lontano cioè dalla concentrazione dei consumi. Inoltre, molti impianti sono ubicati a ridosso dei centri urbani, con conseguenti vincoli in materia di attracchi, ampliamenti, rispetto delle leggi ambientali, ecc. Basti pensare a Venezia, Roma, Cremona, Falconara, Livorno o Mantova.

Questi aspetti strutturali determinano una penalizzazione dei costi di produzione, con un'incidenza sul prezzo finale non inferiore ai 15-17 centesimi per litro. Ma di questo nessuno parla: troppo complesso sarebbe rivedere e ammodernare l'intero comparto produttivo e, nel contempo, aggiornare la legge petrolifera del 1993; meglio alzare polveroni burocratici per un ipotetico, ed inutile, controllo di milioni di prezzi.

Il risarcimento del danno biologico ed esistenziale (1)

di Caterina Di Marzio

Le recenti pronunce della Corte di Cassazione hanno introdotto importanti novità su due questioni assai tormentate e che riguardano i dirigenti sia nell'esercizio dell'attività sia come privati cittadini. In questo articolo viene trattato il tema del danno biologico, mentre nel prossimo sarà esaminato il danno esistenziale

Le vicende relative al danno biologico sono state e continuano ad essere molto tormentate, e le questioni giuridiche si fanno ancora più complesse laddove la vittima di una lesione muoia.

Secondo l'impianto tradizionale del risarcimento in caso di morte, i familiari della vittima potevano ottenere un risarcimento in quanto fossero titolari di una situazione giuridica (diritto di credito od aspettativa) nei confronti della stessa vittima. Era possibile, inoltre, chiedere il risarcimento del danno morale ex art. 2059 c.c. *jure proprio*, discutendosi se la legittimazione potesse riconoscersi anche alla convivente *more uxorio* oppure solo ai prossimi congiunti.

La situazione è destinata a mutare con l'avvento della figura giuridica del danno biologico o danno all'integrità psico-fisica. La Corte Costituzionale, con la ben nota sentenza n. 184 del 1986, configura il danno alla salute, conseguente alla menomazione dell'integrità psico-fisica, come una *species* di danno che precede e condiziona gli altri danni, pa-

trimoniali e morali, conseguenti all'evento dannoso. Muta pertanto radicalmente la prospettiva nella quale inquadrare le richieste dei superstiti: il risarcimento non può essere chiesto *jure proprio*, ma eventualmente *jure successionis*. La morte è la forma più estrema e grave di danno alla salute, pertanto la vittima avrebbe in ogni caso diritto al risarcimento del danno biologico. Ma la morte segna anche l'ingresso nell'asse ereditario di questo credito risarcitorio, che potrà essere azionato dagli eredi pro quota.

Una questione delicata, e per certi versi drammatica

I risvolti pratici della questione relativa al risarcimento in caso di morte sono evidentemente molto delicati e, per alcuni aspetti, anche drammatici. Parte della giurisprudenza riconosce che il diritto al risarcimento del danno entra nel patrimonio del lesso, e se la lesione provoca la morte dello stesso, detto credito risarcitorio si

trasmette *iure haereditario* agli aventi diritto. Altra parte della giurisprudenza obietta, invece, innanzitutto che la natura personalissima del diritto alla salute esclude la sua trasmissibilità agli eredi; in secondo luogo, si sostiene che in caso di morte non si possa più parlare di diritto alla salute e che la morte non rappresenti l'espressione più grave della menomazione dell'integrità psico-fisica di un soggetto, ma un evento radicalmente diverso. Per tale motivo si ritiene risarcibile il danno biologico solo quando tra la lesione e la morte sia trascorso un apprezzabile lasso di tempo, tale da rendere rilevante la violazione del bene giuridico salute e da far nascere in capo alla vittima il diritto al risarcimento trasmissibile agli eredi. Il diritto alla salute non fa partecipare della sua natura personalissima il credito risarcitorio che sorge in seguito alla sua violazione.

Com'è noto la Corte Costituzionale, con la decisione n. 372 del 1994, ha adottato un atteggiamento di chiusu-



La sede centrale della Corte di Cassazione a Roma

ra verso la tutela dei danni da rimbalzo, quale esplicita scelta di politica del diritto volta ad evitare una temuta crescita esponenziale dei danni da risarcire. Una volta assunto che la lesione subita dal terzo rileva quale “evento dannoso integrante una autonoma fattispecie di danno ingiusto”, il *thema decidendum* è stato spostato “dal presupposto dell’ingiustizia del danno a quello della colpa”, e in tale prospettiva l’ostacolo all’ammissione della tutela del danno biologico discenderebbe direttamente dal modello dell’art. 2043 c.c.: “Il criterio soggettivo di imputazione del danno ivi indicato si ridurrebbe a mera finzione, non essendo possibile, per difetto di concreta prevedibilità dell’evento, una valutazione autonoma della colpa”.

Un diritto di risarcimento potrà sorgere in capo alla persona deceduta limitatamente ai danni verificatisi dal

momento della lesione a quello della morte e quindi non sorge in caso di morte immediata, la quale impedisce che la lesione si rifletta in una perdita a carico della persona offesa, ormai non più in vita.

Non solo: secondo la Corte Costituzionale, nell’eventualità, l’unico modo perché i familiari della vittima possano ricevere tutela è quella prevista dall’art. 2059 c.c., dettato per il risarcimento del danno non patrimoniale, *rectius* l’art. 185 c.p. Tale norma, al contrario dell’art. 2043 c.c., permetterebbe “eccezionalmente” di risarcire il danno patito dal terzo sul solo presupposto di essere stato “cagionato da un fatto illecito penalmente qualificato”. In questo modo l’art. 185 c.p. attribuirebbe rilevanza singolare al solo profilo oggettivo della causalità, laddove a voler seguire il criterio dell’imputabilità della condotta basata sulla colpa, il danno sof-

ferto dal congiunto dovrebbe restare non risarcibile “per difetto di concreta prevedibilità dell’evento”.

Di pochi mesi successiva alla sentenza della Corte Costituzionale è la sent. 27.12.1994 n. 11169 della Corte di Cassazione, la quale sulla questione della trasmissibilità *jure successionis* del danno biologico da morte si muove nel solco della distinzione fra morte immediata e decesso seguito ad un intervallo di malattia. Sulla stessa scia si colloca la pronuncia 1704 del 1997 che ha rilevato come il danno biologico, quale lesione al diritto alla salute, postuli necessariamente la permanenza in vita del soggetto leso, in condizioni di menomata integrità psico-fisica, tali da non consentirgli la piena esplicazione delle attività realizzatrici della persona umana, sicché la configurabilità del detto danno e la trasmissibilità agli eredi del relativo diritto di credito ri-

sarcitorio devono escludersi quando la morte segua l'evento lesivo a distanza di tempo talmente ravvicinata da rendere inapprezzabile l'incisione del bene salute.

Sul punto è significativa la sent. n. 8970 del 1998 della Suprema Corte, attestata sulla soluzione interpretativa fatta propria dalla Consulta, ribadita da copiosa giurisprudenza, anche della stessa Corte di Cassazione. Secondo la Cassazione, in caso di lesioni mortali la contemporanea venuta ad esistenza sia di una lesione all'integrità fisica sia, successivamente, della perdita della vita da parte della vittima esclude la configurabilità e dunque la risarcibilità del danno biologico sofferto dalla stessa. In questo caso gli eredi non possono avanzare pretese *jure haereditario* e, più in particolare, far valere un diritto al risarcimento mai sorto in capo al defunto.

Per costante giurisprudenza, infatti, si ritiene che la lesione dell'integrità fisica con esito letale, intervenuto immediatamente o a breve distanza di tempo dall'evento lesivo, non è configurabile quale danno biologico, dal momento che la morte non costituisce la massima lesione possibile del diritto alla salute ma incide sul diverso bene giuridico della vita, la cui perdita, per il definitivo venir meno del soggetto, non può tradursi nel contestuale acquisto al patrimonio della vittima di un corrispondente diritto al risarcimento, trasferibile agli eredi.

Non rileva, in contrario, la mancanza di tutela privatistica del diritto alla vita (peraltro protetto con lo strumento del-

la sanzione penale), attesa la funzione, non sanzionatoria ma di reintegrazione e riparazione di effettivi pregiudizi, svolta dal risarcimento del danno e la conseguente impossibilità che, con riguardo alla lesione di un bene intrinsecamente connesso alla persona del suo titolare e da questi fruibile solo in natura, esso operi quando tale persona abbia cessato di esistere.

Precisa, infatti, la Suprema Corte "che (...) nel vigente ordinamento il risarcimento non riveste natura di sanzione, né ha carattere di assoluta generalità, bensì svolge la specifica funzione di reintegrazione-riparazione di effettivi pregiudizi conseguenti a fatti illeciti, sicché può operare solo ove sussistano tali presupposti, e cioè non oltre i limiti strutturali che segnano l'ambito del sistema della responsabilità civile" (Cass. n. 8970/1998).

Che cosa significa "danno biologico"

Ad ogni buon conto, il rispetto della figura del danno biologico in quanto tale richiede necessariamente la sussistenza del fondamentale dato costituito dalla "somatizzazione del dolore dello shock sofferto dai soggetti diversi dalla originaria vittima del fatto lesivo". Secondo costante giurisprudenza della Corte di Cassazione, infatti, il danno alla salute non può identificarsi con un semplice peggioramento della qualità della vita. Tale danno presuppone pur sempre una lesione dell'integrità psico-fisica: di conseguenza, ove il fatto non integri gli estremi del reato (ex art. 2059 c.c.), la situazione di disagio e

di stress non legittima alla tutela risarcitoria. E d'altra parte, la stessa Cassazione sostiene che "le sofferenze indotte dalla perdita del congiunto a causa di illecita condotta altrui, pur potendo attingere un grado di incommensurabile intensità, danno luogo solo in ipotesi remota alla lesione dell'integrità psico-fisica degli stretti congiunti della persona deceduta" (Cass. civ., 03.05.2004, n. 8333).

Per giurisprudenza costante, quindi, ai fini del risarcimento del danno alla salute occorre che gli attori almeno prospettino che sia insorta una malattia in senso tecnico. Ed ancora, il danno biologico subito direttamente dai congiunti della vittima non può presumersi, ma la lesione del diritto alla salute deve essere dimostrata sulla base di elementi oggettivi, quali documentazione sanitaria o altre precise indicazioni, come rigorosamente richiesto dalle SS. UU. della Cassazione nella sentenza del 24 marzo 2006 n. 6572, che hanno chiarito che il danno biologico si configura solo ove ci sia una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile.

In una recente sentenza, n. 20188 del 2008, la Suprema Corte ha ribadito e precisato che il danno biologico deve essere accertato sulla scorta di elementi oggettivi e non può consistere nella deduzione di una generica lesione della salute da accertare mediante consulenza tecnica di ufficio, tenuto conto che la consulenza non è un mezzo di prova e non può sollevare la parte dal relativo onere, né può avere finalità meramente esplorative.

Il compenso per la carica di consigliere

di Stefano Minucci

Si tratta di un diritto che spetta sempre al dirigente di un'azienda, a meno che egli non vi abbia rinunciato inequivocabilmente o che la gratuità dell'incarico non sia esplicitamente prevista da una deroga statutaria della società

Egregio avvocato, sono anni che lavoro presso la mia azienda come dirigente d'azienda e, da circa 3 anni, occupo anche le cariche di consigliere di amministrazione e di consigliere delegato, cariche per le quali non mi è stato riconosciuto alcun compenso. Quando ho richiesto all'Azionista di riferimento il corrispettivo per l'attività prestata, mi sono sentito dire che non mi spettava in quanto, a suo dire, era prassi aziendale della società che la retribuzione corrisposta al dirigente coprisse anche l'attività svolta come consigliere di amministrazione.

Io non credo sia così, soprattutto perché non ho mai espresso alcuna rinuncia al compenso da consigliere che, fra l'altro, è stato corrisposto agli altri consiglieri i quali, però, non avevano alcun rapporto di lavoro subordinato con la società. Ciò detto, vorrei conoscere il Suo pensiero e sapere, infine, che tipo di richiesta economica posso fare.

Egregio dottore, chiariamo subito che è orientamento giurisprudenziale consolidato che il compenso di un amministratore sia sempre dovuto, salvo deroga statutaria che sancisca la gratuità dell'incarico, o rinuncia al compenso da parte dell'amministratore (si ricordano, ad esempio: Cass. Civ. 24/2/97, n. 1647; Trib. Milano 3/1/04; Trib. Milano 23/5/1991; Trib. Milano 21/9/89). Dando per pacifico, anche dal tenore della Sua lettera, che lo statuto sociale della società non preveda la gratuità delle cariche sociali, occorre verificare se Lei abbia, effettivamente, rinunciato al compenso per le cariche societarie ricoperte.

A tal riguardo, chiariamo subito che il diritto al compenso dell'amministratore è un diritto disponibile, e pertanto rinunciabile, ma che è comunque onere della società fornire la prova che Lei abbia rinunciato al compenso dovuto. In altri termini, è l'Azienda che dovrebbe indicare



quei fatti specifici, anche consistenti in comportamenti concludenti, idonei a concretizzare una Sua rinuncia espressa o tacita al diritto al compenso dovuto. Le per la carica di amministratore e per l'incarico di amministratore delegato.

Giova precisare che il sottoscritto avvocato non ritiene che possa essere considerato rilevante sul piano probatorio il semplice silenzio del consigliere/dirigente interessato, essendo principio ribadito da un costante

orientamento giurisprudenziale che i dati comportamentali da cui sia desumibile la volontà di rinuncia ad un diritto debbano avere carattere di assoluta univocità (Cass. Civ. Sez. II, 25/08/99, n. 8891 in *Mass. Giur. It.*, 1999); che la sussistenza di un negozio di rinuncia non possa essere accertata in via di presunzioni (Cass., 23/7/46, n. 963 in *Giur. It.*, 1947, I, 1, 144; Cass. 12/4/65, n. 656, in *Foro it.*, Rep., 1965, voce *Rinunzia*, n. 1; Cass., 18/5/73, n. 1445, in *Foro it.*, Rep., 1973, voce *Rinunzia*, nn. 2-3; Cass., 12/11/79, n. 5871, in *Giur. It. Rep.*, 1979, voce *Rinunzia*, n. 1; Cass., 14/4/81, n. 2261, in *Foro it.*, Rep., 1981, voce *Rinunzia*, n. 1); che la concludenza ed univocità della manifestazione tacita debbano essere motivatamente apprezzate dal Giudice del merito dopo una correlativa e rigorosa indagine (Cass. 12/1/79, n. 248 in *Mass.*, 1979).

Ad esempio, la Prima Sezione della Suprema Corte, con la sentenza n. 3964/03, ha ricordato che il *“non aver richiesto i compensi per l'attività prestata rispettivamente in qualità di presidente e di consigliere della società all'epoca in cui rivestivano dette cariche costituisce un comportamento neutro tale da non costituire elemento di prova atto a dimostrare la loro rinuncia ad un diritto derivante dal rapporto sociale”*.

Di fronte a un diritto, è improprio parlare di “prassi aziendale”

Ciò detto, passo ad effettuare alcune considerazioni circa la presunta prassi aziendale che vedrebbe tutti i di-

pendenti della Sua società, che occupano al contempo una carica societaria, rinunciare implicitamente al compenso dovuto per quest'ultimo incarico. Com'è noto, il concetto di prassi aziendale è stato elaborato in campo giuslavoristico per indicare quando il datore di lavoro, tramite un costante e ripetuto comportamento protrattosi nel tempo, si sia spontaneamente obbligato nei confronti dei propri dipendenti. La prassi aziendale, che tecnicamente deve essere definita “uso negoziale”, integra il contratto individuale di un dipendente subordinato e ne costituisce, pertanto, una delle fonti normative.

Nei termini sopra esposti, la prassi aziendale è difficilmente ipotizzabile quale strumento di regolamentazione di rapporti giuridici in ambito commerciale e societario, rapporti di natura personale sui quali non possono influire i comportamenti di soggetti terzi, quali sarebbero, nel caso di specie, i comportamenti tenuti dai precedenti amministratori della Sua azienda.

Mi sembra di capire, poi, che la Sua società vorrebbe addirittura individuare la prassi non all'interno di una singola società, bensì tramite la valutazione del comportamento di più società e dei rispettivi amministratori nell'arco di un non identificato periodo temporale. È chiaro che in questo caso, per non cadere nel più assoluto vuoto probatorio, la Sua azienda dovrebbe fornire dettagliate informazioni su quali e quante sarebbero state queste società, quali gli amministratori, quale la durata del periodo. E ciò che è certo è che una “prassi”

si fonda su una nutrita serie di episodi uguali, ripetuti per un robusto arco temporale.

A mio parere, poi, contro la tesi avversaria si pone un rilievo di carattere sostanziale, e cioè che la prassi aziendale, come comunemente intesa in campo giuslavoristico, è costitutiva di diritti, mentre nel caso di specie la prassi verrebbe ad avere un effetto abdicativo, contrastante non solo con la sua natura giuridica, ma anche con il rigore probatorio riservato alle manifestazioni di volontà abdicative di diritti soggettivi.

Tale contrasto logico risulta ancor più evidente ove si consideri che l'effetto abdicativo non conseguirebbe, come già evidenziato, ad una manifestazione di volontà, anche tacita, del titolare del diritto, ma alle manifestazioni di volontà di soggetti terzi. Più che di contrasto, si può quindi parlare di inapplicabilità della prassi aziendale in materia di rinuncia a diritti soggettivi individuali in campo societario e/o commerciale, esistendo già al riguardo i cosiddetti “usi commerciali”.

Quanto infine all'entità del compenso per la carica e l'incarico sociale da Lei ricoperti, l'importo fissato per gli altri consiglieri di amministrazione senza deleghe può soltanto essere considerato riduttivo e, pertanto, mi sembra il minimo a Lei dovuto.

Le strutture e i servizi del Sindacato per i Soci

Tel. centralino: 06.441708.1

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@sr dai.it)
Sig.ra Delia Di Stefano - int. 14 (distefano@sr dai.it)

•••••

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli - int. 15 (marinelli@sr dai.it)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

•••••

UFFICIO ISCRIZIONI

Patrizia Spaziani - int. 16 (spaziani@sr dai.it)
Maddalena Catani - int. 21 (catani@sr dai.it)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

Pomeriggio - dal lunedì al giovedì 15-18

•••••

UFFICIO COMUNICAZIONE

Irma Forleo - int. 19 (forleo@sr dai.it)
Valeria Pulcinelli - int. 29 (pulcinelli@sr dai.it)

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

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

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

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

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO LEGALE, E VERTENZE

Avv. Franco Minucci
Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.it)

Solo per appuntamento (Sig.ra Catani - int. 21)

•••••

CONSULENZA LEGALE SU QUESTIONI DI NATURA PENALE

L'attività di consulenza viene prestata gratuitamente - per le fasi consultive propedeutiche - dall'Avv. Caterina Di Marzio in favore degli iscritti SRDAI, dei loro familiari di primo grado e conviventi.

Studio legale Avv. Caterina Di Marzio
Tel./Fax: +39.06.7725.0575 (studiolegdimarzio@virgilio.it)

•••••

SPORTELLO FASI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al Fasi, in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti al Sindacato per presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Nicoletta Prioletta - int. 22 (prioletta@sr dai.it)
Mariagrazia Assorgi - int. 38 (assorgi@sr dai.it)

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

•••••

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@sr dai.it)

•••••

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.it)

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.

Solo per appuntamento (Sig.ra Catani - int. 21)

Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:
Tel. 06.441708.1 - Fax 06.44.04.705 - info@sr dai.it - www.srdai.it